

Support At Work And Home As A Predictor Of Work Life Balance

Noor Alim Fardianto dan Muzakki

Universitas Airlangga

Email: noor.alim.fardianto-2018@pasca.unair.ac.id dan muzakki0707@gmail.com

Diterima Juli 2020;Dipublikasikan Desember 2020

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi dukungan dari dua domain, yaitu; dukungan di domain pekerjaan dan domain keluarga terhadap *work-life balance* karyawan. Secara khusus, ini membahas empat peran dukungan sosial yang berbeda yang secara teoritis dan empiris memiliki dukungan untuk *work-life balance* karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Kantor Wilayah Surabaya. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *google form*, sebanyak 168 karyawan telah menjadi sampel dalam penelitian ini. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS) untuk menguji hipotesis yang ditawarkan pada studi ini. Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja yang meliputi; *supervisor support*, *co-worker support*, *organizational support*, dan *family support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Lebih khusus dukungan supervisor memberikan pengaruh lebih besar dalam temuan ini. Keterbaruan dari penelitian ini adalah topik ini sebenarnya bukanlah topik pertama yang membahas pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan keluarga terhadap *work-life balance*, namun sejauh yang kami tahu penelitian ini merupakan penelitian pertama yang meneliti di perbankan, sehingga ini dapat menjadi referensi bagi penelitian masa depan yang ingin mengambil topik dan objek yang memiliki karakteristik sama seperti yang telah dikaji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: social support, supervisor support, co-worker support, organizational support, work-life balance.

ABSTRACT

This study aims to explore the support of two domains, namely; support in the work and family domain for employee work-life balance. Specifically, it discusses four different social support roles that theoretically and empirically have support for employee work-life balance. This research was conducted at the Surabaya Regional Office Bank. Questionnaires were distributed using Google forms, as many as 168 employees were sampled in this study. The collected data is then processed using Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS) to test the hypotheses offered in this study. The findings of this study reveal that social support in the workplace includes; supervisor support, co-worker support, organizational support, and family support have a positive and significant effect on work-life balance. More specifically supervisor support gave greater influence in this finding. The latest update from this research is that this topic is actually not the first topic that discusses the influence of social support at work and family on work-life balance, but as far as we know this research is the first research that examines banking, so this can be a reference for future research front who want to take topics and objects that have the same characteristics as those studied in this study.

Keywords: social support, supervisor support, co-worker support, organizational support, work-life balance.

PENDAHULUAN

Kebijakan/program ramah keluarga saat ini telah menjadi isu yang sedang hangat diperbincangkan (Yadav & Dabhade, 2014; Saltzstein et al., 2001), dimana hampir setiap organisasi yang menginginkan karyawannya untuk tetap bersama mestinya didukung dengan kebijakan ini (Jabeen et al., 2018). Karyawan yang bekerja saat ini dituntut agar dapat meminimalisir konflik antar peran yaitu kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja mereka, hal ini biasanya disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dimana karyawan dapat merasakan sama-sama puas antara kedua domain (Clark, 2000). Berbagai peran yang menjadi tanggung jawab karyawan saat ini membangkitkan kebutuhan keseimbangan kehidupan kerja, untuk menghindari konflik pekerjaan dan non pekerjaan. Dimana dalam sebuah studi telah ditemukan bahwa konflik antara pekerjaan dan peran keluarga telah terbukti mengurangi kepuasan hidup dan kepuasan kerja serta meningkatkan tekanan pekerjaan, ketidakhadiran, pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dan depresi (Frone & Yardley, 1997). Sebaliknya, dalam sebuah studi yang lain disebutkan Talukder et al. (2018) bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dan kepuasan hidup karyawan, disisi lain juga dapat membuat karyawan komitmen pada organisasi. de Sivatte et al. (2015) melaporkan bahwa banyak organisasi di barat saat ini menyadari terkait pentingnya budaya kerja keluarga dan mengadopsi kebijakan keseimbangan kehidupan kerja. Kebijakan ini dapat berupa jadwal kerja yang fleksibel untuk meningkatkan kepuasan karyawan (de Sivatte et al., 2015). Russo et al. (2016) melaporkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di Israel saat ini merupakan hal yang lumrah bagi pekerja, karena dalam penelitiannya mereka mengklaim bahwa tidak hanya karyawan penuh waktu yang perlu merasakan keseimbangan kehidupan kerja, namun juga pelajar yang bekerja paruh waktu selama mereka tidak sekolah.

Walaupun banyak studi yang mengklaim bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan dapat merasakan puas di kedua domain mereka, namun sebenarnya *work-life balance* karyawan saat ini juga telah diakui buruk dalam beberapa tahun terakhir ini (Talukder et al., 2018), lebih khusus pada karyawan yang bekerja pada perusahaan di sektor keuangan. Dalam studinya mereka menyampaikan bahwa karyawan pada sektor ini telah diakui bekerja selama berjam-jam, bekerja diakhir pekan, dan karyawan yang bekerja pada sektor keuangan merupakan karyawan yang berada pada lingkungan yang sangat menegangkan, jika ini berlanjut dimana karyawan tidak dapat mengatasi dengan baik tuntutan di tempat kerja, karena ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dan keluarga justru akan berakibat buruk bagi perusahaan (Talukder et al., 2018). Selain itu, organisasi yang tidak seimbang dalam mengakomodasi *work-life balance* menurut Geurts & Demerouti (2003) melaporkan dapat memicu gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku, salah satu gangguan yang akan diterima karyawan yaitu stres, karena terlalu sibuk pada pekerjaannya, dan ini cukup berbahaya bagi kehidupan karyawan (Geurts & Demerouti, 2004).

Sejalan dengan itu, The Mental Health Foundation (2019) melaporkan bahwa tekanan dari budaya kerja saat ini semakin menuntut dan menjadi tantangan terbesar serta mendesak bagi kesehatan mental masyarakat secara umum di Inggris. Dalam surveinya mereka juga melaporkan bahwa stres terkait dengan pekerjaan sudah banyak menghabiskan biaya di Inggris yaitu 10,4 juta hari kerja per tahun, cara kunci untuk melindungi kesehatan mental dari dampak buruk stres terkait pekerjaan ini adalah keseimbangan kehidupan kerja. Pada survei The Mental Health Foundation (2019) juga disebutkan bahwa dari keseluruhan observasi mereka menyebutkan bahwa sepertiga merasa tidak bahagia bahkan sangat tidak bahagia terkait dengan waktu kerja mereka, dari itu 40% dari karyawan yang sudah bekerja tidak memperhatikan aspek kehidupan lain karena pekerjaan profesional mereka, dan ketika terpaksa bekerja lembur, sebanyak 27% pekerja merasa depresi, 34% dari responden merasa gelisah, dan lebih dari separuh yaitu 58% responden merasa mudah tersinggung, semakin karyawan bertambah jam kerjanya, semakin juga mereka merasa tidak bahagia. Pada survei ini secara mendalam juga menyebutkan bahwa sebanyak 42% responden perempuan merasa lebih tidak bahagia dibandingkan dengan responden pria yaitu sebanyak 29% responden. Hal ini mungkin disebabkan karena konsekuensi dari peran hidup yang saling bersaing dan lebih banyak tekanan untuk merubahnya.

Menurut Wong et al. (2017) karyawan dapat merasakan *work-life balance* apabila dapat dukungan di lingkungan tempat mereka bekerja. Dukungan ini dapat berupa dukungan sosial yang diberikan oleh supervisor secara langsung, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan (Russo et al., 2016). Dukungan yang diberikan yaitu dukungan secara emosional dan instrumental. Dukungan instrumental dapat ditunjukkan melalui kepedulian sosial yang diberikan antara satu karyawan ke karyawan lainnya, biasanya ini lebih mencakup kepada bantuan langsung, seperti menolong atau memberikan bantuan pekerjaan pada saat karyawan mengalami stres dan memberikan pinjaman uang kepada karyawan di saat karyawan membutuhkan. Sedangkan, dukungan emosional dapat berupa kepedulian dan perhatian seseorang terhadap orang yang bersangkutan, disisi yang lain biasanya dukungan emosional ini juga ditunjukkan melalui ungkapan empati dari individu satu pada individu yang lain yang bersangkutan.

Beberapa manfaat telah dipertimbangkan terkait dengan keterlibatan berbagai peran di tempat kerja dan keluarga (Greenhaus & Allen, 2011). Perdebatan yang cukup banyak terjadi dan telah dikaji secara spesifik yaitu terkait dengan peran dukungan sosial dalam mengurangi konflik kerja-keluarga (Seiger & Wiese, 2009; Michel et al., 2010; Viswesvaran et al., 1999; Pluut et al., 2018; Carlson & Perrewé, 1999). Dalam hal ini menurut Boyar et al. (2014) berkaitan dengan dukungan yang diberikan di tempat kerja yang berasal dari rekan kerja dan supervisor secara langsung. Dukungan sosial ini telah diteliti juga oleh Kossek et al. (2011), menurut mereka seseorang yang menerima dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan kemampuan orang tersebut dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, sehingga dapat membantu dalam menghemat sumber daya mereka. Eisenberger et al. (2016) melaporkan bahwa dukungan ini dapat berdampak baik bagi pengusaha dan karyawan, hal ini biasanya ditunjukkan melalui sikap dan keyakinan positif tentang organisasi mereka. Begitu juga dengan dukungan supervisor (Mearns & Reader, 2008) yang ditemukan telah memiliki keterkaitan dengan persepsi yang menguntungkan karyawan tentang organisasi. Selain itu juga telah diakui dapat menurunkan secara signifikan penyimpangan di tempat kerja (Eder & Eisenberger, 2008; Liao et al., 2004), dan menurut (Khan, 2015) karyawan yang tidak memperoleh dukungan sosial di tempat kerja dapat memunculkan hal yang merugikan bagi organisasi di masa mendatang. Pentingnya dukungan sosial telah ditetapkan dengan baik bahwa memiliki pengaruh pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Viswesvaran et al., 1999), seperti yang tunjukkan oleh Ferguson et al. (2012), bahwa dukungan sosial dari mitra dan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan tingkat keseimbangan kerja keluarga.

Begitupun dengan dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga terhadap karyawan juga diteliti (Russo et al., 2016). Menciptakan keseimbangan kerja keluarga ini tidak cukup hanya dengan melihat dari sisi *work support*, tetapi dari sisi dukungan keluarga juga telah dikaji oleh banyak peneliti, bahkan telah menjadi syarat untuk dipertimbangkan (King et al., 1995; Boyar et al., 2014; Adams et al., 1996; Russo et al., 2016). Menurut King et al. (1995) dalam artikelnya *perceived family support* merupakan persepsi individu tentang sejauh mana anggota keluarga memberikan perhatian dan berkomitmen, serta saling memberikan dukungan satu sama lain. Boyar et al. (2014) dan Adams et al. (1996) menjelaskan bahwa *support* keluarga sebenarnya tidak beda jauh dengan *support* di lingkungan tempat kerja, dimana anggota keluarga juga bisa memberikan *support* emosional dan instrumental. Dukungan emosional anggota keluarga dapat berupa hal-hal yang anggota keluarga lakukan untuk membuat karyawan lain merasa diperhatikan, sedangkan dukungan secara instrumental berupa bantuan nyata dari anggota keluarga yang mendukung untuk tugas sehari-hari karyawan. Beberapa bantuan dukungan yang dihasilkan dari hubungan sosial yang dekat dapat membuat seseorang merasa berharga, diperhatikan, dan dicintai, ini dapat bermanfaat untuk kesejahteraan karyawan yang mengambilmnya (Vaux, 1988). Selain itu, menerima dukungan sosial dari keluarga ini menurut Griggs et al. (2013) dapat memberikan seseorang sumber daya yang penting yang dapat membuat individu lebih mudah untuk mencapai tujuan dan aspirasi hidup yang lebih bermakna. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *work-life balance* karyawan yang didukung melalui dua konstruksi penting yaitu *workplace support* dan *family support*, karena tempat kerja dan keluarga merupakan dua hal penting yang dapat berkontribusi untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Di sisi lain, studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada organisasi lebih khusus perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dalam merancang sistem yang tepat untuk meningkatkan *work-life balance*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online yaitu mulai bulan September 2019 sampai dengan Oktober 2019 pada karyawan BRI Kanwil Surabaya. Pada awal sebelum menyebarkan kuesioner, kami menemui bagian *Human Capital* (HC) pada perusahaan tersebut, kemudian bagian HC mengirim link yang sudah dibuat sebelumnya berupa link *google form* kepada setiap karyawan dan meminta mereka untuk mengisi beberapa pernyataan yang sudah disediakan. Alasan menggunakan *google form* ini karena lebih efisien dan responden bisa mengisi dimanapun walaupun tidak di tempat kerja tanpa mengganggu waktu kerja profesional karyawan, alasan yang lain juga penyebaran kuesioner secara online ini cenderung lebih murah. Mayoritas skala *multi-item* yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima-point skala Likert mulai dari ranking 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Populasi pada penelitian ini merupakan keseluruhan dari jumlah karyawan (Sekaran, 2013) yaitu sebanyak 258 karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 168 karyawan setelah menstratifikasikan dengan *proportional stratified random sampling* pada beberapa kelompok anggota sampel, dan jumlah tersebut juga merupakan jawaban yang valid atas jawaban responden pada proyek ini. Selain itu, untuk pengujian hipotesis kami menggunakan *partial least square* (PLS) yang telah dianggap sebagai metode analisis yang *powerful* sebab dapat diterapkan pada semua skala data, dan tidak membutuhkan banyak asumsi dalam pengujiannya (Ghozali, 2008).

Pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu untuk *perceived workplace support* yaitu mengadopsi dari pengukuran yang dicetuskan oleh Boyar et al. (2014), yaitu *supervisor support* 4 item (contoh item; *My supervisor shares work ideas with me; My supervisor is understanding or sympathetic on the job, co-worker support* 4 item (contoh item; *My coworkers listen to my work-related problems; my coworkers will cover for me if I need a break), organizational support* menggunakan 4 item (contoh item; *My organization strongly considers my goals and values; In general, organizational policies are fair*). Untuk pengukuran *perceived family support* juga mengadopsi dari Boyar et al. (2014) menggunakan lima item pernyataan yang telah dipopulerkan (contoh item; *When I have a tough day at home, family members try to cheer me; I can depend on my family to help if I really need it*). Sedangkan untuk *work-life balance* pengukuran yang digunakan yaitu mengadopsi dari item yang dicetuskan oleh Greenhaus et al. (2012) melalui 4 item (contoh item; *Employees have sufficient time to maintain work and balance their personal lives; Employees can feel success in balancing work and personal life*). Semua item kami terjemah dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia untuk mempermudah responden dalam memahami maksud pernyataan pada masing-masing item tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan pengujian model dengan menggunakan *partial least square* (PLS), terdapat beberapa tahapan yang diperlukan dalam pengujian ini. Tahapan awal menurut Ghazali (2008) yaitu dengan melihat evaluasi outer model, setelah dilakukan pengujian itu dilanjutkan dengan pengujian evaluasi inner model. Evaluasi outer model digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item yang digunakan untuk menyusun konstruk penelitian, dan reliabel atau tidak suatu konstruk yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik item kuesioner yang digunakan, dan untuk mengukur sifat dan konsep variabel yang diukur, disisi lain juga yaitu untuk mengetahui konsistensi suatu item dalam mengukur konstruk yang sama dalam waktu dan tempat yang berbeda. *Construct validity*, *converget validity*, dan *composite reliability* digunakan untuk melihat evaluasi outer model (Ghozali, 2008). Uji *converget validity* dilihat dari nilai setiap item pada loading factor, dan item bisa dikatakan valid jika memperoleh nilai loading factor lebih dari 0,7. Hasil pengujian *converget validity* dapat ditampilkan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Loading Factor (Sebelum Drop Indikator)

| | CWKS | FMLS | ORGS | SPVS | WLB | Keterangan |
|--------------|-------|--------------|-------|-------|-------|--------------------|
| CWK1 | 0.758 | | | | | Valid |
| CWK2 | 0.794 | | | | | Valid |
| CWK3 | 0.838 | | | | | Valid |
| CWK4 | 0.792 | | | | | Valid |
| ORG1 | | | 0.829 | | | Valid |
| ORG2 | | | 0.826 | | | Valid |
| ORG3 | | | 0.815 | | | Valid |
| ORG4 | | | 0.870 | | | Valid |
| FMLS1 | | 0.730 | | | | Valid |
| FMLS2 | | 0.770 | | | | Valid |
| FMLS3 | | 0.871 | | | | Valid |
| FMLS4 | | 0.650 | | | | Tidak Valid |
| FMLS5 | | 0.726 | | | | Valid |
| SPV1 | | | | 0.805 | | Valid |
| SPV2 | | | | 0.756 | | Valid |
| SPV3 | | | | 0.811 | | Valid |
| SPV4 | | | | 0.780 | | Valid |
| WLB1 | | | | | 0.845 | Valid |
| WLB2 | | | | | 0.762 | Valid |
| WLB3 | | | | | 0.752 | Valid |
| WLB4 | | | | | 0.831 | Valid |

Notes: - CWK – Co-worker support, ORG – Organizational support, FMLS – Family support, SPV – Supervisor support, WLB – Work-life balance.

Hasil uji *converget validity* di atas menunjukkan bahwa mayoritas nilai loading factor dari setiap indikator memperoleh nilai lebih besar dari pada 0,7, sehingga dapat dikatakan valid. Namun, masih terdapat satu item/indikator yang mempunyai nilai di bawah 0,7 yaitu item FMLS4 dengan perolehan nilai 0,650, sehingga item ini dapat dikatakan tidak valid, karena memperoleh nilai di bawah 0,7, sehingga indikator/item ini perlu dihilangkan atau dikatakan tidak valid dalam menyusun konstruk/variabel laten. Selanjutnya, untuk hasil pengujian *converget validity* setelah dilakukan drop item/indikator ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Loading Factor (Setelah Drop Indikator)

| | CWKS | FMLS | ORGS | SPVS | WLB | Keterangan |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
| CWK1 | 0.758 | | | | | Valid |
| CWK2 | 0.794 | | | | | Valid |
| CWK3 | 0.838 | | | | | Valid |
| CWK4 | 0.792 | | | | | Valid |
| ORG1 | | | 0.829 | | | Valid |
| ORG2 | | | 0.826 | | | Valid |
| ORG3 | | | 0.815 | | | Valid |
| ORG4 | | | 0.870 | | | Valid |
| FMLS1 | | 0.792 | | | | Valid |
| FMLS2 | | 0.781 | | | | Valid |
| FMLS3 | | 0.903 | | | | Valid |
| FMLS5 | | 0.726 | | | | Valid |
| SPV1 | | | | 0.805 | | Valid |
| SPV2 | | | | 0.756 | | Valid |
| SPV3 | | | | 0.811 | | Valid |
| SPV4 | | | | 0.780 | | Valid |
| WLB1 | | | | | 0.845 | Valid |
| WLB2 | | | | | 0.763 | Valid |
| WLB3 | | | | | 0.751 | Valid |
| WLB4 | | | | | 0.832 | Valid |

Notes: - CWK – Co-worker support, ORG – Organizational support, FMLS – Family support, SPV – Supervisor support, WLB – Work-life balance

Setelah dilakukan drop indikator/menghilangkan indikator pada family support, nilai loading factor untuk masing-masing item/indikator telah memenuhi *rules of thumbs* yang ditetapkan oleh Abdillah & Hartono (2016), dengan ketetapan nilai lebih dari 0,7, sehingga semua item yang digunakan untuk menyusun konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Selanjutnya, untuk melihat analisis outer model juga dilakukan pengujian *construct validity*. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki *construct validity* yang baik menurut Abdillah & Hartono (2016) apabila nilai dari AVE (*average variance extracted*) lebih dari 0,5 (hasil lihat Tabel 3). Selain itu, *composite reliability* atau uji reliabilitas dapat diketahui dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, dimana jika suatu konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan *composite reliability* di atas 0,7, maka suatu konstruk dapat dikatakan reliabel (Abdillah & Hartono, 2016), untuk hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

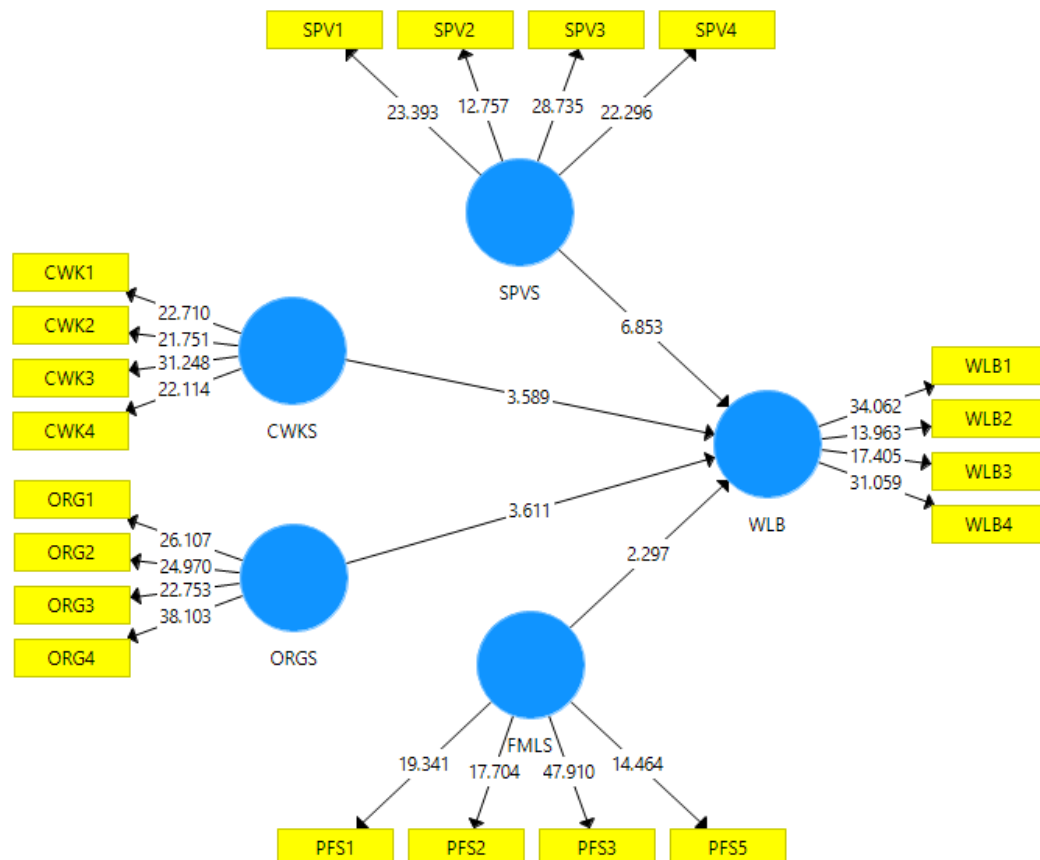
Tabel 3. Hasil pengujian *construct validity* dan *composite reliability*

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| CWKS | 0.807 | 0.809 | 0.874 | 0.634 |
| FMLS | 0.813 | 0.816 | 0.878 | 0.644 |
| ORGS | 0.856 | 0.858 | 0.902 | 0.698 |
| SPVS | 0.798 | 0.807 | 0.868 | 0.621 |
| WLB | 0.809 | 0.811 | 0.875 | 0.638 |

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 3 di atas melaporkan bahwa nilai AVE pada setiap konstruk dalam model analisis penelitian memperoleh nilai *construct validity* yang baik, dimana nilai AVE > 0,5. Selain itu, semua konstruk dalam studi ini memperoleh nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari yang disyaratkan yaitu nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan *Composite reliability* > 0,7,

sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model studi ini memiliki konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau dapat dikatakan reliabel.

Setelah dilakukan outer model, pengujian selanjutnya adalah uji inner model, pengujian ini dilakukan untuk memprediksi hubungan kausal antar konstruk/pengujian hipotesis. Evaluasi inner model dapat dilihat dengan beberapa pengujian yaitu koefisien determinasi, *predictive relevance*, *goodness of fit*, serta koefisien jalur dan koefisien parameter. Koefisien determinasi menurut Ghazali (2008) dikatakan bahwa analisis ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel laten. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R-square, semakin kecil nilai R-square menandakan bahwa variasi variabel dependen yang sangat terbatas, semakin besar dan nilai mendekati satu menandakan bahwa konstruk independen sudah mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan dan memprediksi konstruk dependen. Dalam studi ini nilai koefisien determinasi R-square memperoleh 0,783 atau 78,3%, artinya adalah konstruk independen dalam penelitian ini dapat mempengaruhi dependen sebesar 78,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi/dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 21,7%. Nilai *predictive relevance* dapat diketahui melalui perhitungan *Q-square*, dan setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,783 atau 78,3%, hal ini menunjukkan bahwa model analisis memiliki *predictive relevance* yang baik. Sedangkan, untuk uji *goodness of fit* setelah dilakukan perhitungan diperoleh hasil sebanyak 0,7117 atau 71,17, hasil ini dapat disimpulkan bahwa data empiris yang digunakan sesuai atau cocok dengan model, dengan kata lain adalah tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model data dikatakan fit (Ghozali, 2008), karena 71,17 masuk pada kriteria bagus, dimana nilai ini berada di atas 0,36 seperti yang ditentukan oleh (Ghozali, 2008). Selain itu, di bawah ini ditampilkan hasil pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan PLS melalui estimasi koefisien jalur yaitu dengan melihat dari nilai T-statistik. Estimasi koefisien dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk laten yang diperoleh dengan pengujian *bootstrapping*. Sebuah konstruk dapat dikatakan signifikan apabila nilai T-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 pada taraf signifikansi 5% (hasil pengujian lihat Tabel 4). Pengaruh positif atau negatif dapat dilihat dari nilai original sampel dari pengujian konstruk independen pada konstruk dependen (Ghozali, 2008) (hasil pengujian lihat Tabel 4).

Tabel 4. *Path Coefficients*

| | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|-------------|---------------------|--------------------------|----------|------------|
| SPVS -> WLB | 0.397 | 6.853 | 0.000 | Signifikan |
| CWKS -> WLB | 0.222 | 3.589 | 0.000 | Signifikan |
| ORGS -> WLB | 0.283 | 3.611 | 0.000 | Signifikan |
| FMLS -> WLB | 0.109 | 2.297 | 0.022 | Signifikan |

Note: Signifikansi P-Value pada 5%.

Berdasarkan hasil output statistik yang ditunjukkan pada Tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh signifikan ditunjukkan dengan perolehan nilai T-statistics yang masing-masing konstruk memiliki nilai > 1,96, secara berurutan yaitu; 6.853 (*supervisor support terhadap WLB*), 3.589 (*co-worker support terhadap WLB*), 3.611 (*organizational support terhadap WLB*), dan 2.297 (*family support terhadap WLB*). Selain itu, juga dapat di lihat dari nilai p-values < 0,05, secara berurutan yaitu; 0.000 (*supervisor support terhadap WLB*), 0.000 (*co-worker support terhadap WLB*), 0.000 (*organizational support terhadap WLB*), dan 0.022 (*family support terhadap WLB*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana *supervisor support*, *co-worker support*, *organizational support*, *family support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhatian saat ini adalah untuk memperluas pemahaman kita tentang dampak dukungan sosial yang dirasakan di dua domain penting yaitu pekerjaan dan keluarga (Rudolph et al., 2014; Md-Sidin et al., 2010; Marcinkus et al., 2007). Studi ini memberikan kontribusi unik pada literatur tentang *work-life balance* untuk pekerja bank. Hasil penelitian ini memaparkan bahwa *supervisor support* memberikan kontribusi besar untuk keseimbangan kerja-keluarga. Studi ini menemukan bahwa supervisor yang dengan mudah berbagi ide kerja dengan bawahan ketika mengalami kesulitan, karyawan menganggap bahwa saat itu juga mereka dapat dengan mudah memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, dan ini secara tidak langsung dapat mengurangi beban karyawan ketika mereka berada di rumah. Disisi lain, melalui atasan yang dengan suka rela memberikan waktu luang ketika karyawan membutuhkan dan memberikan perhatian terkait dengan pekerjaan bawahannya, hal ini dapat menjadi pemicu keseimbangan kerja-kehidupan karyawan. Temuan ini selaras dengan temuan dalam studi Mas-Machuca et al. (2016) dimana persepsi *supervisor support* yang dirasakan oleh karyawan terkait secara positif dengan *work-life balance* mereka. Penelitian ini juga menemukan bahwa supervisor yang mendukung atas semua inisiatif kehidupan kerja-keluarga, dapat membuat karyawan lebih mudah untuk merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih besar, dan keseimbangan ini telah dirasakan oleh karyawan karena mereka telah memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara kegiatan kerja dan kehidupan di rumah, hasil studi ini mendukung hipotesis pertama dan mendukung beberapa hasil studi penting (seperti; Rudolph et al., 2014; Mas-Machuca et al., 2016; Berkman et al., 2010; Boyar et al., 2014). Begitupun, dukungan di tempat kerja yang diberikan oleh kolega dan organisasi yang juga memberikan pengaruh pada keseimbangan kerja-keluarga karyawan, hasil ini mendukung beberapa hasil penelitian (seperti; Suranji & Thalaspitiya, 2016; Gurbuz et al., 2013; Russo et al., 2016; Yahya & Ying, 2015).

Selain itu, untuk menciptakan *work-life balance* juga diperlukan dukungan dari domain keluarga (*family support*). Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa dukungan ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, walaupun mungkin tidak sebesar dukungan yang diberikan di tempat kerja. Dalam studi ini ditemukan bahwa anggota keluarga selama ini telah dengan mudah memberikan ide dan saran ketika karyawan memiliki permasalahan, disisi lain juga dukungan diperoleh dari anggota keluarga ketika karyawan membutuhkan bantuan, baik dukungan emosional maupun dukungan secara instrumental. Dukungan ini oleh karyawan telah diakui dapat membantu mereka dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dan keluarga. Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan yang diberikan keluarga dapat berpengaruh terhadap keseimbangan kerja keluarga secara positif (Russo et al., 2016; Ferguson et al., 2012). Temuan ini juga diperkuat dengan *statement* yang disampaikan oleh Peeters & Le Blanc (2001) bahwa dukungan keluarga merupakan faktor yang semakin penting yang berkontribusi pada pemahaman kita tentang kesejahteraan karyawan. Hal yang sama juga disampaikan oleh Bird & Bird (1986) bahwa menerima dukungan keluarga telah secara positif terkait dengan sejumlah hasil yang terkait dengan pekerjaan, termasuk keberhasilan pekerjaan. Pada penelitian ini dukungan keluarga dapat menjadi sumber daya positif bagi karyawan dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya, sehingga dalam studi dianggap penting.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini menguji beberapa dukungan yang diberikan di lingkungan kerja dan di rumah (keluarga) terhadap *work-life balance*. Dari beberapa dukungan yang berasal dari domain kerja yaitu; *supervisor support*, *co-worker support*, dan *organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan, lebih khusus yaitu untuk *supervisor support* yang memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan dukungan yang lain. Begitu juga, *family support* yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan di BRI Kanwil Surabaya.

Saran

saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah objek penelitian yang memiliki karakteristik pekerjaan yang sama yaitu pada bank lain selain bank BRI untuk lebih mengeneralisir, dan tidak menutup kemungkinan juga dapat diteliti di objek yang lain semisal; perusahaan manufaktur dan sebagainya. Disisi lain, studi ini hanya mempertimbangkan dukungan atasan, rekan kerja, organisasi, dan keluarga. Bentuk dukungan lain melalui teman dan komunitas belum diteliti. Studi masa depan dapat melihat dukungan tambahan ini untuk mengetahui keseimbangan yang lebih baik untuk kualitas hidup yang lebih baik untuk karyawan.

DAFTAR REFERENCES

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2016). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Berkman, L. F., Buxton, O., Ertel, K., & Okechukwu, C. (2010). Managers' Practices Related to Work–Family Balance Predict Employee Cardiovascular Risk and Sleep Duration in Extended Care Settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 316–329. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3526833/>
- Bird, G. W., & Bird, G. A. (1986). Strategies for reducing role strain among dual-career couples. *International Journal of Sociology of the Family*, 16(1), 83–94.
- Boyar, S. L., Campbell, N. S., Mosley, D. C., & Carson, C. M. (2014). Development of a work/family social support measure. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 901–920. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0189>
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513–540. <https://doi.org/10.1177/014920639902500403>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- de Sivatte, I., Gordon, J. R., Rojo, P., & Olmos, R. (2015). The impact of work-life culture on organizational productivity. *Personnel Review*, 44(6), 883–905. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2013-0226>
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55–68. <https://doi.org/10.1177/0149206307309259>
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. *Society for Human Resource Management*, 1–22. <http://www.siop.org/SIOP-SHRM/SHRM-SIOP POS.pdf>
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299–307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001>
- Frone, M. R., & Yardley, J. K. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 167(50), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). *Work / Non-Work Interface : A Review of Theories and Findings*. The Handbook of Work and Health Psychology. <https://doi.org/doi:10.1002/0470013400.ch14>
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling* (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, August, 165–183. <https://doi.org/10.1680/udap.2010.163>

- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Griggs, T. L., Casper, W. J., & Eby, L. T. (2013). Work , family and community support as predictors of work-family conflict : A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 59–68.
- Gurbuz, S., Turunc, O., & Celik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: Does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145–160. <https://doi.org/10.1177/0143831X12438234>
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016>
- Khan, M. (2015). Impact of Social Support on Life Satisfaction among Adolescents. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(2), 97–104.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers : A New Measure of Perceived Social Support from Family Members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235–258.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work – family conflict : a meta-analysis clarifying the influence of general and work – family-specific supervisor and organizational support. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 64(2), 289–313.
- Liao, H., Joshi, A., & Chuang, A. (2004). Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work. *Personnel Psychology*, 57(4), 969–1000. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00012.x>
- Marcinkus, W. C., Gordon, J. R., & Whelan-Berry, K. S. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86–111. <https://doi.org/10.1108/09649420710732060>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 58–81. <https://doi.org/10.1108/02683941011013876>
- Mearns, K. J., & Reader, T. (2008). Organizational support and safety outcomes: An un-investigated relationship? *Safety Science*, 46(3), 388–397. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.05.002>
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91–104. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.007>
- Peeters, M. C. W., & Le Blanc, P. M. (2001). Towards a match between job demands and sources of social support: A study among oncology care providers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 53–72. <https://doi.org/10.1080/13594320042000034>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146(April 2016), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Rudolph, C., Michel, J., Harari, M., & Stout, T. (2014). Perceived social support and work-family conflict: A comparison of Hispanic immigrants and non-immigrants. *Cross Cultural Management*, 21(3), 306–325. <https://doi.org/10.1108/CCM-01-2013-0002>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452–467. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00049>
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26–37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suranji, D. ., & Thalaspitiya, U. K. (2016). Impact of perceived organizational support for work life balance on the job outcomes of the dual career couples in Private Sector banks in Colombo, Sri Lanka. *Advances in Economics and Business Management (AEBM)*, 3(5), 463–467.

- <http://dr.lib.sjp.ac.lk/bitstream/handle/123456789/5832/>.
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- The Mental Health Foundation. (2019). Work-life balance. *The Mental Health Foundation*. <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/w/work-life-balance>
- Vaux, A. (1988). *Social support: Theory, research and intervention*. Praeger Publisher.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>
- Wong, P. Y., Abdullah Bandar, N. F., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 677–684.
- Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector - A Comparative Study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181–201. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.21.181>
- Yahya, F., & Ying, J. Y. Y. (2015). The work social support and work-life balance in hotel industry: A relationship study. *Malaysian Journal of Youth Studies*, December, 27–41.