

## ABSTRAK

### PENGARUH *WORK-LIFE INTEGRATION* DAN BUDAYA KERJA KOLABORATIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK NEGARA INDONESIA (BNI) CABANG UTAMA KOTA BENGKULU

Oleh :

Nasril Fitriansyah<sup>1</sup>  
Merta Kusuma<sup>2</sup>

Penelitian ini dilakukan pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu Jalan S.Parman simpang Lima Kota Bengkulu, dengan rumusan malah dalam penelitian ini adalah : Apakah Work Life Integration dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu. Dan Tujuan penelitian Untuk mengetahui Work Life Integration dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu dengan jumlah sampel 50 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi berganda SPSS 26.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel *Work-Life Integration* ( $X_1$ ), dan Budaya Kerja Kolaboratif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : *Work-Life Integration* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu. Budaya Kerja Kolaboratif ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu. *Work-Life Integration* ( $X_1$ ), dan Budaya Kerja Kolaboratif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu. Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersama-sama (*Simultan*)  $F_{tabel} > F_{hitung}$  ( $44.175 > 4.030$ ). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi  $R = 0.745$  (74,5%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.555$  atau sekitar 55,5% sedangkan 44.6% adalah merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti pada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu.

Kata Kunci : *Work-Life Integration*, Budaya Kerja Kolaboratif dan Motivasi Kerja

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF *WORK-LIFE INTEGRATION* AND COLLABORATIVE WORK CULTURE ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT BANK NEGARA INDONESIA (BNI) BENGKULU CITY MAIN BRANCH

By :

Nasril Fitriansyah<sup>1</sup>  
Merta Kusuma<sup>2</sup>

This research was conducted at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City Jalan S.Parman intersection Lima Bengkulu City, with the formulation in this study is: Does Work Life Integration and Work Culture affect Work Motivation at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City. And the purpose of the research is to find out that Work Life Integration and Work Culture affect Work Motivation at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City. The sample in this study is employees at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City with a sample of 50 employees. The data analysis technique in this study uses multiple regression SPSS 26.

Based on the results of research and analysis of the influence on the variables of *Work-Life Integration* (X1), and Collaborative Work Culture (X2) on Employee Work Motivation at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City. The following conclusions can be drawn: *Work-Life Integration* (X1) has a positive effect on the Work Motivation (Y) of employees at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City. Collaborative Work Culture (X2) has a positive effect on the Work Motivation (Y) of employees at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City. *Work-Life Integration* (X1), and Collaborative Work Culture (X2) affect the Work Motivation (Y) of employees at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City. This can be seen from the hypothesis test together (*Simultaneous*)  $F_{table} > F_{cal}$  ( $44.175 > 4.030$ ). This is evidenced by the correlation analysis of  $R = 0.745$  (74.5%) and is almost close to 1. As well as the determination coefficient of  $R^2 = 0.555$  or around 55.5% while 44.6% is a contribution of other variables that are not studied at Bank Negara Indonesia (BNI) main branch of Bengkulu City.

Keywords: *Work-Life Integration*, Collaborative Work Culture and Work Motivation.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Di era globalisasi saat ini, dimana perkembangan dunia usaha semakin bertambah pesat, suatu perusahaan dituntut memiliki kredibilitas yang tangguh agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Tidak mudah menciptakan kredibilitas yang tangguh dalam suatu perusahaan, karena banyak sekali syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat dikatakan memiliki kredibilitas, salah satu poin penting yang harus dimiliki adalah pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sangat penting artinya bagi perusahaan, secara tidak langsung sumber daya manusia dapat dikatakan harta yang paling berharga. Karena melalui sumber daya manusia, suatu perusahaan akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia. Untuk itu konsep pengelolaan karyawan menjadi penting artinya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan Karyawan harus dapat bekerja sama untuk menciptakan ketertiban dalam melaksanakan setiap tugas yang dapat menaikkan hasil kerja dan kepuasan karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan

pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Motivasi Kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja dari seorang pegawai.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang, Dan berikut hasil pra survei yang dilakukan pada karyawan bagian produksi.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan memperoleh kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja. Dalam hal ini tentu saja apabila semakin tinggi karyawan dengan keuasan kerja maka akan semakin tinggi tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bagaimana tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan.

*Work-life integration* adalah kemampuan individu dalam mengelola dan mengintegrasikan peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara fleksibel dan selaras. Konsep ini berbeda dengan *work-life balance* yang menekankan pemisahan tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena *work-life integration* lebih menekankan pada penyesuaian peran agar kedua aspek tersebut dapat berjalan berdampingan. Dalam dinamika dunia kerja modern, *work-life integration* menjadi isu yang relevan karena tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks sering kali menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tidak jelas.

Penerapan *work-life integration* menghadapi tantangan tersendiri. Jam kerja yang relatif panjang, sistem kerja bergilir, serta tekanan target produksi dapat membatasi waktu karyawan untuk kehidupan pribadi, keluarga, serta pemulihan kondisi fisik dan psikologis. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka waktu yang panjang tanpa pengelolaan yang memadai, karyawan berpotensi mengalami kelelahan kerja, stres, dan penurunan kepuasan kerja. Dampak

lanjutan dari kondisi tersebut adalah menurunnya motivasi kerja, yang ditandai dengan sikap apatis terhadap pekerjaan, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta melemahnya loyalitas terhadap perusahaan.

Budaya kerja kolaboratif juga menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Budaya kerja kolaboratif mencerminkan nilai, norma, dan pola interaksi yang mendorong terjalannya kerja sama, komunikasi yang terbuka, serta sikap saling mendukung antarindividu maupun antarbagian dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kolaboratif memungkinkan karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan menjadi bagian dari tim, sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan motivasi kerja.

Pembentukan budaya kerja kolaboratif juga bukanlah hal yang mudah, terutama dalam organisasi yang memiliki struktur kerja hierarkis dan pembagian tugas yang relatif kaku. Perbedaan divisi, tekanan operasional, serta orientasi pada pencapaian target produksi berpotensi menghambat terbangunnya kerja sama yang optimal antar karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan komunikasi yang kurang efektif, rendahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta munculnya sikap individualistik dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila budaya kerja kolaboratif tidak berkembang dengan baik, karyawan cenderung merasa kurang dihargai dan tidak memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan motivasi kerja.

Keterkaitan antara *work-life integration* dan budaya kerja kolaboratif menjadi semakin relevan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara selaras cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga lebih siap untuk terlibat aktif dalam kerja tim dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Sebaliknya, konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan serta sikap defensif, yang pada akhirnya melemahkan kerja sama dan budaya kolaboratif di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak Staf umum dan beberapa karyawan di Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu, ditemukan adanya indikasi penurunan motivasi kerja pada beberapa divisi. Kondisi tersebut terlihat dari menurunnya semangat karyawan dalam mencapai target bisnis serta meningkatnya keluhan mengenai tingginya beban kerja yang harus diselesaikan, terutama pada periode ketika target penghimpunan dana, penyaluran kredit, dan pemasaran produk perbankan meningkat.

Pihak Staf umum mengungkapkan adanya kendala dalam penerapan *work-life integration*, yang ditandai dengan masih adanya karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam operasional atau tetap merespons komunikasi pekerjaan setelah jam kerja berakhir. Kondisi tersebut menyebabkan waktu istirahat dan kesempatan karyawan untuk menjalankan aktivitas pribadi menjadi berkurang. Apabila berlangsung secara terus-menerus,

kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Permasalahan juga ditemukan pada aspek budaya kerja kolaboratif di lingkungan Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu. Pihak Staf umum menyampaikan bahwa koordinasi antarunit kerja, seperti unit layanan nasabah, operasional, pemasaran, dan kredit, belum selalu berjalan secara optimal. Selain itu, masih terdapat perbedaan persepsi dalam pelaksanaan pekerjaan yang menyebabkan proses koordinasi dan penyelesaian tugas menjadi kurang efektif.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu diduga dipengaruhi oleh penerapan *work-life integration* dan budaya kerja kolaboratif. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya berpotensi mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi, sementara budaya kerja kolaboratif yang belum berjalan secara optimal dapat menghambat efektivitas kerja sama antarkaryawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh *work-life integration* dan budaya kerja kolaboratif terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian: **“Pengaruh *Work-Life Integration* dan Budaya Kerja Kolaboratif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama di Kota Bengkulu.”**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat indikasi penurunan motivasi kerja karyawan pada beberapa divisi di Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu.
2. Penerapan *work-life integration* pada karyawan masih menghadapi beberapa kendala
3. Budaya kerja kolaboratif antarunit kerja belum sepenuhnya berjalan secara efektif

## 1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai pengaruh *work-life integration* dan budaya kerja kolaboratif terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu. Fokus penelitian hanya mencakup karyawan pada bagian tertentu di lingkungan perusahaan dengan variabel yang diteliti meliputi *work-life integration* sebagai variabel independen pertama, budaya kerja kolaboratif sebagai variabel independen kedua, dan motivasi kerja sebagai variabel dependen.

## 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life integration* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu?

2. Apakah budaya kerja kolaboratif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu?
3. Apakah *work-life integration* dan budaya kerja kolaboratif secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Utama Kota Bengkulu?

### **1.5. Tujuan penelitian**

#### **1.5.1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work-life integration* dan budaya kerja kolaboratif terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Negara Indonesia (BNI), sehingga hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

#### **1.5.2. Tujuan khusus**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui tingkat *work-life integration* dan budaya kerja kolaboratif pada karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota pada Bengkulu.

3. Menganalisis pengaruh *work-life integration* terhadap motivasi kerja pada karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu.
4. Menganalisis pengaruh budaya kerja kolaboratif terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **2.1.1. Manfaat Teoretis**

1. Memberikan kontribusi sebagai referensi bagi pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya terkait hubungan antara *work-life integration*, budaya kerja kolaboratif, dan motivasi kerja.
2. Menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang perilaku organisasi.

### **2.1.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Memberikan informasi bagi manajemen Bank Negara Indonesia (BNI) cabang utama Kota Bengkulu dalam menyusun kebijakan peningkatan fleksibilitas kerja dan penguatan budaya kolaboratif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### **2. Bagi Karyawan**

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta pentingnya kolaborasi dalam meningkatkan motivasi kerja.

### 3. Bagi Peneliti

Menjadi pengalaman empiris dan menambah wawasan dalam penelitian kuantitatif manajemen sumber daya manusia.

