

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Bank XYZ dimulai pada tahun 1955, NV Perseroan Dagang dan Industri Semarang Knitting Factory merupakan cikal bakal dari berdirinya Bank XYZ, lalu pada tanggal 21 Februari 1957, XYZ memulai operasional dengan kantor utama di Jakarta, hingga pada tahun 1970 Bank XYZ resmi memakai nama PT Bank XYZ dan semakin memperluas dan memperkuat jaringan cabang dan berkembang menjadi Bank Devisa.

Dalam pengembangan bisnis untuk memperkuat produk dan layanan pada periode 2000-an, Bank XYZ menghasilkan beberapa produk dan layanan seperti Debit XYZ, Tunai XYZ, internet banking Klik XYZ, mobile banking M-XYZ, EDCBIZZ, dll. Dalam penyaluran kreditnya Bank XYZ juga memiliki beberapa produk dan layanan seperti XYZ Finance. Pada periode 2007-an, XYZ merupakan pelopor dalam menawarkan produk kredit kepemilikan rumah dan suku bunga tetap. Dengan meluncurkan produk seperti kartu prabayar, Flazz Card, serta memulai menawarkan layanan weekend banking. Pada tahun 2014-2016-an, XYZ mengembangkan “MY XYZ”, yang merupakan gerai layanan digital yang digunakan oleh seluruh konsumen XYZ secara mandiri dan meluncurkan produk sakuku sebagai electronic wallet berbasis aplikasi, XYZ pada tahun 2017-2018-an, dengan menggunakan program artificial intelligence menghasilkan “VIRA”, yang dapat diakses oleh berbagai aplikasi chat ternama, serta memaksimalkan produk XYZ Mobile dan Sakuku dengan fitur peer to peer transfer berbasis QR code dan menghasilkan layanan OneKlik untuk mengutamakan keamanan dan kenyamanan transaksi. Pada periode 2019-2020-an, Bank XYZ terus memaksimalkan produk dan layanannya dengan dapat melakukan pembukaan rekening melalui XYZ Mobile dan WELMA merupakan layanan Wealth Management untuk memperkuat customer experience dan meningkatkan efisiensi operasional di kantor cabang.

Hingga sekarang Bank XYZ memiliki 1.247 kantor cabang diseluruh Indonesia salah satunya adalah di Kota Pekalongan, yang berdiri pada 21 Februari 1991 hingga sekarang terus melakukan peningkatan pelayanan dan semakin efisien dalam dalam memperkuat customer experience sebagai salah satu cabang kantor utama.

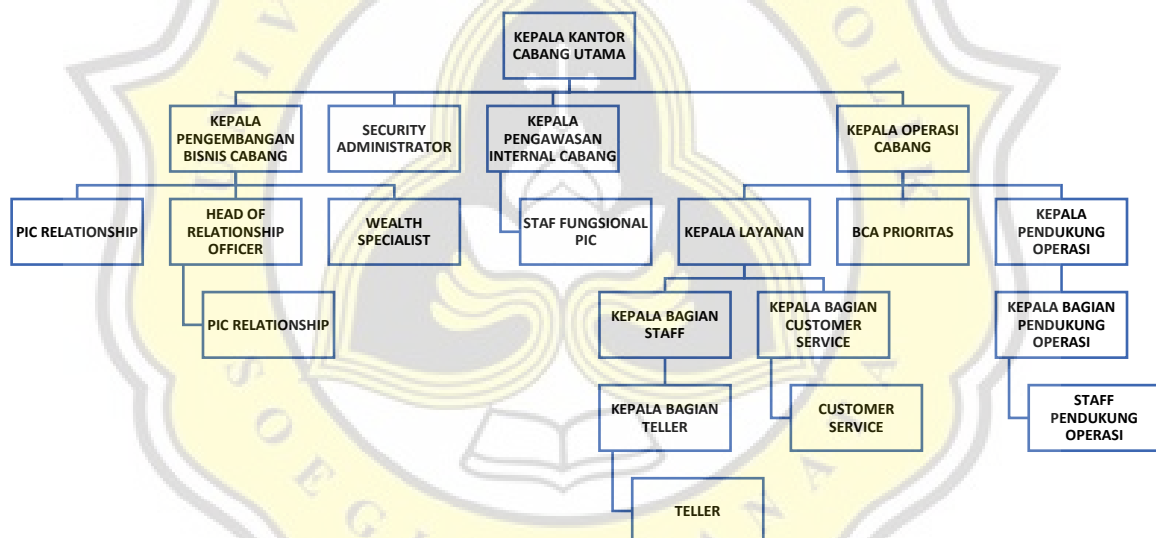
Visi Bank XYZ merupakan Bank pilihan utama andalan masyarakat, yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia.

Misi Bank XYZ adalah :

- Membangun Institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan,
- Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah,
- Meningkatnya nilai francais dan nilai stakeholders XYZ

Berikut merupakan struktur organisasi bank XYZ KCU Pekalongan

**Gambar 1 Struktur Organisasi Bank XYZ KCU Pekalongan**



:

#### 4.2. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan pembagian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank XYZ KCU Pekalongan, karakteristik responden ditentukan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, Pendidikan, dan lama bekerja. Berikut ini adalah uraian mengenai gambaran umum responden :

**Tabel 4.1**

**Responden berdasarkan jabatan dan jenis kelamin**

| JABATAN               | JENIS KELAMIN |     |    |      | JML | %    |
|-----------------------|---------------|-----|----|------|-----|------|
|                       | L             |     | P  |      |     |      |
|                       | f             | %   | f  | %    |     |      |
| Branch Manager        | 1             | 2,5 | 0  | 0    | 1   | 2,5  |
| Deputy Branch Manager | 0             | 0   | 1  | 2,5  | 1   | 2,5  |
| Head Relationship     | 1             | 2,5 | 0  | 0    | 1   | 2,5  |
| PIC Relationship      | 2             | 5   | 10 | 25   | 12  | 30   |
| Head Teller           | 0             | 0   | 2  | 5    | 2   | 5    |
| Head Customer Service | 0             | 0   | 1  | 2,5  | 1   | 2,5  |
| Teller                | 2             | 5   | 7  | 18   | 9   | 22,5 |
| Customer Service      | 2             | 5   | 5  | 12,5 | 7   | 17,5 |
| Staff Fungsional PIC  | 1             | 2   | 5  | 12,5 | 6   | 15   |
| <b>TOTAL</b>          | 9             | 22  | 31 | 78   | 40  | 100  |

Sumber data : Februari 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa karyawan bank XYZ KCU Pekalongan memiliki jumlah karyawan Wanita dengan posisi sebagai PIC Relationship yaitu sebesar 25% sejumlah 10 orang, sedangkan Sebagian besar karyawan laki-laki berposisi sebagai Customer service dan PIC Relationship.

**Tabel 4.2****Responden berdasarkan jabatan dan Pendidikan terakhir**

| JABATAN                          | PENDIDIKAN |   |         |      |              |     | JML | %    |
|----------------------------------|------------|---|---------|------|--------------|-----|-----|------|
|                                  | SMA        |   | Sarjana |      | PascaSarjana |     |     |      |
|                                  | f          | % | f       | %    | f            | %   |     |      |
| <b>Branch Manager</b>            | 0          | 0 | 0       | 0    | 1            | 2,5 | 1   | 2,5  |
| <b>Deputy Branch<br/>Manager</b> | 0          | 0 | 0       | 0    | 1            | 2,5 | 1   | 2,5  |
| <b>Head Relationship</b>         | 0          | 0 | 0       | 0    | 1            | 2,5 | 1   | 2,5  |
| <b>PIC Relationship</b>          | 0          | 0 | 12      | 30   | 0            | 0   | 12  | 30   |
| <b>Head Teller</b>               | 0          | 0 | 2       | 5    | 0            | 0   | 2   | 5    |
| <b>Head Customer<br/>Service</b> | 0          | 0 | 1       | 2,5  | 0            | 0   | 1   | 2,5  |
| <b>Teller</b>                    | 0          | 0 | 9       | 22,5 | 0            | 0   | 9   | 22,5 |
| <b>Customer Service</b>          | 0          | 0 | 7       | 17,5 | 0            | 0   | 7   | 17,5 |
| <b>Staff Fungsional PIC</b>      | 0          | 0 | 6       | 15   | 0            | 0   | 6   | 15   |
| <b>TOTAL</b>                     | 0          | 0 | 37      | 92,5 | 3            | 7,5 | 40  | 100  |

**Sumber data ; Februari 2023**

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir karyawan bank XYZ KCU Pekalongan paling banyak adalah Sarjana, sekitar 92,5% dengan jumlah karyawan 37. Terdapat 3 karyawan yang memiliki Pendidikan terakhir PascaSarjana sebesar 7,5% yang memiliki jabatan sebagai Branch Manager, Deputy Branch Manager, dan Head Relationship, karyawan bank XYZ KCU Pekalongan tidak memiliki karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA.

**Tabel 4.3**

**Responden Pendidikan dan Usia**

| PENDIDIKAN          | USIA      |           |          |    |           |      | JML | %    |
|---------------------|-----------|-----------|----------|----|-----------|------|-----|------|
|                     | 21-30 TH  |           | 31-40 TH |    | 41- 60 TH |      |     |      |
|                     | f         | %         | f        | %  | f         | %    |     |      |
| <b>SMA</b>          | 0         | 0         | 0        | 0  | 0         | 0    | 0   | 0    |
| <b>Sarjana</b>      | <b>18</b> | <b>45</b> | 10       | 25 | 9         | 22,5 | 37  | 92,5 |
| <b>PascaSarjana</b> | 0         | 0         | 0        | 0  | 3         | 7,5  | 3   | 7,5  |
| <b>TOTAL</b>        | 18        | 45        | 10       | 25 | 12        | 30   | 40  | 100  |

**Sumber data : Februari 2023**

Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa karyawan bank XYZ KCU Pekalongan memiliki jumlah terbanyak dengan pendidikan terakhir Sarjana di kisaran umur 21-30 Th sebesar 45% yaitu 18 orang, kemudian pada kisaran umur 31-40 Th sebesar 25% yaitu 10 orang, dan pada kisaran umur 41-60 Th sebesar 22,5% yaitu 9 orang dengan total karyawan 37 orang. Sedangkan pada Pendidikan terakhir Pascasarjana kisaran usia karyawan bank XYZ KCU Pekalongan adalah 41-60 Th sebesar 7,5% yaitu 3 Orang.

**Tabel 4.4**

**Responden berdasarkan usia dan Lama Bekerja**

| USIA            | LAMA BEKERJA |   |         |    |           |           | JML | %   |
|-----------------|--------------|---|---------|----|-----------|-----------|-----|-----|
|                 | 1-3TH        |   | 4-10 TH |    | >10TH     |           |     |     |
|                 | f            | % | f       | %  | f         | %         |     |     |
| <b>21-30 TH</b> | 2            | 5 | 4       | 10 | 0         | 0         | 6   | 15  |
| <b>31-40 TH</b> | 0            | 0 | 6       | 15 | 12        | 30        | 18  | 45  |
| <b>41-60 TH</b> | 0            | 0 | 0       | 0  | <b>16</b> | <b>40</b> | 16  | 40  |
| <b>TOTAL</b>    | 2            | 5 | 10      | 25 | 28        | 70        | 40  | 100 |

**Sumber data : Februari 2023**

Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa karyawan bank XYZ KCU Pekalongan dengan lama bekerja 1-3 Th pada rentang usia 21-30 Th sebesar 5% yaitu 2 orang, sedangkan karyawan dengan rentang usia 21 -30 Th dengan lama bekerja 4-10 Th sebesar 10% yaitu 4 orang, dan karyawan dengan rentang usia 31- 40 Th dengan

lama bekerja 4-10 Th sebesar 15% yaitu 6 orang dengan total sebesar 25% yaitu 10 orang. 31- 40 Th dengan lama bekerja >10 Th sebesar 25% yaitu 10 orang, dan karyawan dengan rentang usia 31-40 Th dengan lama bekerja 5-10 Th sebesar 30% yaitu 12 orang, serta karyawan dengan rentang usia 41-60 Th dengan lama bekerja >10 Th sebesar 40% yaitu 16 orang dengan total sebesar 70% yaitu 28 orang.

### 4.3. Analisis Deskriptif

Berikut merupakan hasil kuesioner yang dijelaskan oleh responden yang menanggapi kuesioner tentang pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap *employee branding* bank XYZ KCU Pekalongan. Hal ini merupakan kecenderungan tanggapan dari responden terhadap variabel tersebut.

#### 4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau nilai-nilai yang dianut oleh anggota sebuah organisasi yang dilakukan dan diterapkan dalam bekerja di organisasi tersebut. Tabel berikut merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi

**Tabel 4.5**

**Tanggapan responden terhadap budaya organisasi**

| NO   | PERNYATAAN   |      | STS | TS | N | S   | SS    | Σ    | Kategori    |
|--|--|------|-----|----|---|-----|-------|------|-------------|
|  |  |      | 1   | 2  | 3 | 4   | 5     |      |             |
| <b>Indikator Inovasi dan Berani Mengambil Resiko</b> |  |      |     |    |   |     |       |      |             |
| 1  | Perusahaan lebih mempertimbangkan nilai-nilai komitmen pada komitmen untuk berinovasi dan melakukan perbaikan secara terus-menerus | F    | 0   | 0  | 0 | 1   | 39    | 4,97 | Sangat Kuat |
|  |  | SKOR | 0   | 0  | 0 | (4) | (195) |      |             |
| 2  |  | F    | 2   | 0  | 3 | 2   | 33    | 4,60 |             |

|  |   |   |   |   |     |      |       |      |             |
|--|---|---|---|---|-----|------|-------|------|-------------|
|  | Perusahaan ini dinamis dan penuh tantangan. Setiap karyawan berani mempertahankan ide masing-masing.            |   | 2 | 0 | (9) | (8)  | (165) |      | Sangat Kuat |
| Indikator Berorientasi pada kepentingan karyawan |   |   |   |   |     |      |       |      |             |
| 3  | Perusahaan lebih mempertimbangkan nilai-nilai loyalitas, komitmen, kepercayaan antar karyawan dan kerjasama tim | F | 0 | 0 | 1   | 3    | 36    | 4,87 | Sangat Kuat |
|  |   |   | 0 | 0 | (3) | (12) | (180) |      |             |
| 4  | Perusahaan mendukung prestasi kerja yang diperoleh karyawan   | F | 0 | 0 | 0   | 4    | 36    | 4,90 | Sangat Kuat |
|  |   |   | 0 | 0 | 0   | (16) | (180) |      |             |
| Indikator Berorientasi pada hasil                |   |   |   |   |     |      |       |      |             |
| 5  | Perusahaan mengutamakan capaian target yang diperoleh karyawan sesuai dengan aturan dan prosedur perusahaan     | F | 0 | 0 | 2   | 5    | 33    | 4,77 | Sangat Kuat |
|  |   |   | 0 | 0 | 6   | (20) | (165) |      |             |
| 6  |   | F | 0 | 0 | 0   | 2    | 38    | 4,95 |             |



|  |   |   |     |   |   |     |       |      |             |
|--|---|---|-----|---|---|-----|-------|------|-------------|
|  | Perusahaan Memberikan penilaian kerja setiap karyawan menyelesaikan tugasnya  |   | 0   | 0 | 0 | (8) | (190) |      | Sangat Kuat |
| Indikator Berorientasi Detail pada tugas   |   |   |     |   |   |     |       |      |             |
| 7  | Perusahaan ini sangat Terstruktur, Hirarki, dan Formal. Terdapat Prosedur-Prosedur penyelesaian tugas.                          | F | 0   | 0 | 0 | 2   | 38    | 4,95 | Sangat Kuat |
|  |   |   | 0   | 0 | 0 | (8) | (190) |      |             |
| 8  | Perusahaan selalu melakukan pengawasan terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawan berdasarkan peraturan-peraturan perusahaan. | F | 1   | 0 | 0 | 2   | 37    | 4,85 | Sangat Kuat |
|  |   |   | (1) | 0 | 0 | (8) | (185) |      |             |
| Total Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi |   |   |     |   |   |     |       | 4,85 | Sangat Kuat |

**Sumber data : Februari 2023**

Berdasarkan tabel diatas, variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata yang termasuk kategori sangat kuat secara keseluruhan yaitu sebesar 4,85. Hal ini diketahui dari berbagai indikator yaitu Inovasi dan Berani Mengambil Resiko, Berorientasi pada kepentingan karyawan, Berorientasi pada hasil, Berorientasi detail pada tugas. Pada indikator inovasi dan berani mengambil resiko, dimana perusahaan lebih mengutamakan komitmen dalam melakukan inovasi yang dilakukan oleh karyawan menjadi hal yang dianut dan diterapkan karyawan Bank XYZ KCU Pekalongan yang mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata tergolong sangat tinggi 4,95, namun dalam pernyataan perusahaan yang dinamis dan



mendorong karyawan untuk mempertahankan ide dari masing-masing karyawan terdapat 2 karyawan yang merasa bahwa pernyataan ini tidak sesuai dengan budaya perusahaan namun mayoritas karyawan tetap memilih sangat setuju dan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Pada indikator Berorientasi pada kepentingan karyawan dengan item pernyataan bahwa perusahaan lebih mempertimbangkan nilai loyalitas komitmen dan Kerjasama tim antar karyawan yang juga dianut dan diterapkan oleh karyawan bank XYZ KCU Pekalongan serta pada item pernyataan bahwa perusahaan mendukung prestasi kerja karyawan dimana bank XYZ KCU Pekalongan memberikan dukungan dan apresiasi terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan bank XYZ KCU Pekalongan dengan nilai total rata-rata termasuk dalam golongan sangat kuat. Dalam indikator berorientasi pada hasil, pada item pernyataan bahwa perusahaan berfokus pada capaian target yang diperoleh karyawan yang sesuai dengan aturan dan prosedur yang ada pada bank XYZ KCU Pekalongan tersebut juga dianut dan diterapkan oleh seluruh karyawan bank XYZ KCU Pekalongan dan pada pernyataan bahwa perusahaan memberikan penilaian kerja setiap karyawan menyelesaikan tugasnya merupakan budaya organisasi yang baik dan diimplementasikan dalam proses dimanika bekerja pada bank XYZ KCU Pekalongan dengan nilai total rata-rata skor tiap pernyataan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Indikator berorientasi detail pada tugas, dalam pernyataan bahwa perusahaan ini terstruktur terdapat hirarki formal dan terdapat prosedur dalam menyelesaikan permasalahan tugas termasuk pada bagian budaya organisasi bank XYZ KCU Pekalongan yang dianut oleh seluruh karyawan bank XYZ KCU Pekalongan dengan seluruh responden menjawab item pernyataan dengan total rata-rata skor 4,92. Serta pada item pernyataan bahwa perusahaan selalu melakukan pengawasan terhadap penyelesaian tugas yang dikerjakan oleh karyawan bank XYZ KCU Pekalongan sudah diimplementasikan dan diterapkan dengan baik berdasarkan tanggapan responden dengan total skor rata-rata 4,82 yang mengartikan bahwa kedua item pernyataan berdasarkan indikator detail pada tugas termasuk dalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan tanggapan responden pada item pernyataan variabel budaya organisasi mengartikan bahwa karyawan Bank XYZ KCU Pekalongan memiliki tingkat budaya organisasi yang Sangat Kuat dengan total skor rata-rata 4,83. Artinya menandakan bahwa budaya organisasi bank XYZ KCU Pekalongan sudah diimplementasikan dan diterapkan dengan baik oleh seluruh karyawan dari awal bekerja hingga sekarang ketika masih aktif

bekerja. Budaya organisasi yang kuat seperti inilah yang dapat menjadi salah satu factor pentingnya *branding* yang dilakukan oleh karyawan bank XYZ KCU Pekalongan.

#### 4.3.2. Tanggapan Responden Mengenai *Work Life Balance*

*Work Life Balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan bekerja. Tabel berikut merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance*.

**Tabel 4.6**

**Tanggapan responden terhadap *Work Life Balance***

| NO   | PERNYATAAN  |      | STS  | TS   | N    | S    | SS    | $\Sigma$ | Kategori |
|--|---|------|------|------|------|------|-------|----------|----------|
|  |   |      | 1    | 2    | 3    | 4    | 5     |          |          |
| <b>Indikator Keseimbangan Waktu</b>        |   |      |      |      |      |      |       |          |          |
| 1  | Ketika saya pulang kerja. Saya tidak lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan.   | F    | 7    | 3    | 4    | 6    | 20    | 3,72     | Seimbang |
|  |   | SKOR | (7)  | (6)  | (12) | (24) | (100) |          |          |
| 2  | Saya tidak meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja | F    | 11   | 5    | 5    | 3    | 16    | 3,20     | Seimbang |
|  |   |      | (11) | (10) | (15) | (12) | (80)  |          |          |
| <b>Indikator Keseimbangan Keterlibatan</b> |   |      |      |      |      |      |       |          |          |
| 3  |   | F    | 8    | 10   | 1    | 2    | 19    | 3,35     | Seimbang |

|   |   |   |      |      |      |      |      |      |          |
|---|---|---|------|------|------|------|------|------|----------|
|   | Pekerjaan saya tidak memburuk karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.  |   | (8)  | (20) | (3)  | (8)  | (95) |      |          |
| 4   | Kehidupan pribadi saya tidak menguras energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya                                   | F | 8    | 11   | 1    | 1    | 19   | 3,30 | Seimbang |
|   |   |   | (8)  | (22) | (3)  | (4)  | (95) |      |          |
| <b>Indikator Keseimbangan Kepuasan</b>            |   |   |      |      |      |      |      |      |          |
| 5   | Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja, jika bukan karena banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya. | F | 10   | 5    | 5    | 3    | 17   | 3,30 | Seimbang |
|   |   |   | (10) | (10) | (15) | (12) | (85) |      |          |
| Total rata-rata variabel <i>Work Life Balance</i> |   |   |      |      |      |      |      | 3,37 | Seimbang |

**Sumber data diolah pada (2023)**

Berdasarkan tabel variabel *work life balance* karyawan bank XYZ KCU Pekalongan terdapat nilai total rata-rata keseluruhan 3,37 termasuk dalam kategori seimbang. Hal ini dapat diketahui dari beberapa indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Pada indikator keseimbangan waktu berdasarkan item pernyataan ketika saya pulang kerja, saya tidak lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan. Berdasarkan tanggapan responden dengan total skor rata-rata 3,72, dengan jawaban 7 responden menjawab sangat tidak setuju dan 6 responden menjawab tidak setuju, menandakan bahwa karyawan tidak merasa Lelah ketika selesai bekerja dan mampu melakukan kegiatan lain yang berkaitan dengan kebutuhan dirinya namun terdapat 20 responden menjawab sangat setuju dan 6 responden menjawab setuju menandakan bahwa terdapat Sebagian karyawan merasa Lelah untuk melakukan suatu kegiatan selepas pulang

bekerja. Dan pada item pernyataan Saya tidak meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja, memiliki total rata-rata skor 3,20 yang termasuk dalam kategori seimbang, 11 responden menjawab sangat tidak setuju dan 5 responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak dapat membagi waktu antara kerja dan kebutuhan kegiatan pribadinya namun terdapat 16 responden menjawab sangat setuju dan 3 responden menjawab setuju yang mengartikan bahwa terdapat mayoritas karyawan yang dapat membagi waktu antara kegiatan pribadi dengan bekerja dapat seimbang. Berdasarkan total rata-rata keseluruhan variabel keseimbangan waktu berdasarkan item pernyataan termasuk dalam kategori seimbang menyatakan bahwa karyawan memiliki tingkat keseimbangan waktu yang baik walaupun terdapat beberapa responden yang kurang bisa menyeimbangkan waktu bekerja dan kegiatan pribadi.

Berdasarkan indikator Keseimbangan keterlibatan pada item pernyataan Pekerjaan saya tidak memburuk karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya. Dengan total skor rata-rata 3,35 yang termasuk pada kategori seimbang menandakan bahwa karyawan dalam keterlibatan kehidupan pribadi pada pekerjaan tidak berpengaruh dan dapat menyeimbangkan ketika kehidupan pribadi tidak intervensi dalam bekerja, dan pada item pernyataan Kehidupan pribadi saya tidak menguras energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan total skor rata-rata 3,30 termasuk pada kategori seimbang yang menyatakan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya tidak terpengaruhi dengan kondisi dari kehidupan pribadi masing-masing karyawan sehingga dapat diartikan bahwa berdasarkan item pernyataan dan total skor rata-rata termasuk pada kategori seimbang bahwa karyawan dapat menyeimbangkan keterlibatan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Dan pada indikator keseimbangan kepuasan pada item pernyataan Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja, jika bukan karena banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya. Dengan total skor rata-rata 3,30 termasuk pada kategori seimbang yang mengartikan bahwa karyawan merasa puas ketika bekerja dan lebih memilih untuk bekerja apabila tidak banyak hal-hal yang terjadi pada kehidupan pribadi karyawan sehingga dapat diartikan bahwa karyawan memiliki tingkat keseimbangan kepuasan dalam bekerja yang tinggi.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut dan sesuai dengan tanggapan responden terhadap item pernyataan yang memiliki total skor rata-rata keseluruhan 3,37 yang termasuk pada kategori seimbang. Sehingga karyawan bank XYZ KCU Pekalongan memiliki tingkat

*work life balance* yang seimbang berdasarkan indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan berkaitan dengan item pernyataan tersebut.

### 4.3.3. Tanggapan Responden Mengenai *Employee Branding*

Employee branding merupakan suatu cara yang dilakukan oleh karyawan dalam membangun citra perusahaan yang baik kepada pihak eksternal untuk menarik minat konsumen maupun mencari calon karyawan. Tabel berikut merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel *Employee Branding*

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan responden terhadap *Employee Branding***

| NO                           | PERNYATAAN   | F    | STS | TS  | N | S    | SS    | $\Sigma$ | Kategori      |
|------------------------------|--|------|-----|-----|---|------|-------|----------|---------------|
|                              |  |      | 1   | 2   | 3 | 4    | 5     |          |               |
| <i>Indikator Training</i>    |  |      |     |     |   |      |       |          |               |
| 1                            | Saya tertarik untuk mengikuti pelatihan berkaitan dengan proses penyampaian visi misi perusahaan | F    | 1   | 1   | 0 | 2    | 36    | 4,77     | Sangat Tinggi |
|                              |  | SKOR | (1) | (2) | 0 | (8)  | (180) |          |               |
| 2                            | saya merasa terdorong untuk memberikan saran yang lebih baik tentang bagaimana melakukan sesuatu | F    | 1   | 0   | 0 | 6    | 33    | 4,75     | Sangat Tinggi |
|                              |  |      | (1) | 0   | 0 | (24) | (165) |          |               |
| <i>Indikator Orientation</i> |  |      |     |     |   |      |       |          |               |
| 3                            |  | F    | 1   | 1   | 1 | 4    | 33    | 4,67     |               |

|                                |   |   |     |     |     |      |       |      |               |
|--------------------------------|---|---|-----|-----|-----|------|-------|------|---------------|
|                                | program orientasi memicu inspirasi saya untuk memenuhi pengiriman janji bank XYZ dengan tepat   |   | (1) | (2) | (3) | (16) | (165) |      | Sangat Tinggi |
| Indikator <i>Group Meeting</i> |   |   |     |     |     |      |       |      |               |
| 4                              | Saya memiliki keinginan untuk mengikuti seluruh pertemuan kelompok karyawan untuk berdiskusi tentang perkembangan kerja dalam perusahaan. | F | 0   | 0   | 0   | 6    | 34    | 4,85 | Sangat Tinggi |
|                                |   |   | 0   | 0   | 0   | (24) | (170) |      |               |
| 5                              | Saya memahami dengan jelas peran saya dalam kaitannya dengan misi bank XYZ, sebelum menghadiri pertemuan kelompok                         | F | 1   | 0   | 0   | 4    | 35    | 4,80 | Sangat Tinggi |
|                                |   |   | (1) | 0   | 0   | (16) | (175) |      |               |
| Indikator <i>Briefings</i>     |   |   |     |     |     |      |       |      |               |
| 6                              |   | F | 0   | 0   | 1   | 5    | 34    | 4,82 |               |



|   |  |   |   |     |      |       |      |                  |
|---|--|---|---|-----|------|-------|------|------------------|
| Pengarahan/<br>briefing berisi<br>semua informasi<br>penting bagi saya<br>untuk memberikan<br>layanan sesuai<br>dengan ekspektasi<br>perusahaan |  | 0 | 0 | (3) | (20) | (170) |      | Sangat<br>Tinggi |
| Total rata-rata variabel <i>Employee Branding</i>   |  |   |   |     |      |       | 4,77 | Sangat<br>Tinggi |

**Sumber data : Februari 2023**

Berdasarkan tabel responden *variabel employee branding*, memiliki total rata-rata skor 4,77 termasuk pada kategori Sangat Tinggi, dengan indikator-indikator yaitu *training, orientation, group meetings, briefings*. Pada indikator training dengan item-item pernyataan pernyataan Saya tertarik untuk mengikuti pelatihan berkaitan dengan proses penyampaian visi misi perusahaan, saya merasa terdorong untuk memberikan saran yang lebih baik tentang bagaimana melakukan sesuatu, memiliki total skor rata-rata keseluruhan pada indikator training 4,76 termasuk pada kategori sangat tinggi, mengartikan bahwa dalam melakukan pelatihan karyawan berdasarkan pada item-item pernyataan tersebut, karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dan dapat proaktif dalam pelatihan karyawan tersebut sehingga ketika selesai masa pelatihan karyawan dapat memberikan branding tentang XYZ KCU Pekalongan dengan baik kepada nasabah maupun pihak eksternal lainnya.

Pada indikator *Orientation* dengan item pernyataan program orientasi memicu inspirasi saya untuk memenuhi pengiriman janji bank XYZ dengan tepat, dengan total skor rata-rata keseluruhan 4,67 termasuk pada kategori sangat tinggi, yang mengartikan bahwa karyawan dalam masa orientasi karyawan sangat memahami terhadap proses orientasi karyawan berkaitan dengan nilai-nilai atau visi dan misi dari bank XYZ KCU Pekalongan sehingga karyawan dapat memahami dan mengimplementasikannya dalam melakukan branding perusahaan terhadap nasabah atau pihak eksternal lainnya ketika bekerja maupun tidak bekerja. Pada indikator *group meetings* dengan item pernyataan Saya memiliki keinginan untuk mengikuti seluruh pertemuan kelompok karyawan untuk berdiskusi tentang perkembangan kerja dalam perusahaan, dan Saya memahami dengan jelas peran saya dalam kaitannya dengan misi bank XYZ, setelah menghadiri pertemuan kelompok, dengan total skor rata-rata keseluruhan 4,82 termasuk pada



kategori sangat tinggi yang menandakan bahwa karyawan dalam proses rapat atau pertemuan kelompok baik sebelum maupun sesudah bekerja selalu dijelaskan tentang nilai-nilai, visi dan misi dari bank XYZ KCU Pekalongan dan karyawan telah memahami dan menerapkan dalam bekerja sehingga proses branding perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai visi dan misi perusahaan. Pada indikator *Briefings* dengan item pernyataan Pengarahan/ briefing berisi semua informasi penting bagi saya untuk memberikan layanan sesuai dengan ekspektasi bank XYZ, Dengan total skor rata-rata keseluruhan 4,82 termasuk pada kategori sangat tinggi, yang mengartikan bahwa dalam pertemuan pada kelompok-kelompok kecil pada tiap divisi karyawan yang biasa dilakukan pada pagi hari sebelum bekerja berkaitan dengan capaian atau target kerja yang akan dilakukan selalu dikuatkan pada visi misi dan nilai-nilai pelayanan kepada konsumen dari selalu dikuatkan dan diterapkan oleh seluruh karyawan sehingga proses branding yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan total skor rata-rata keseluruhan dari indikator-indikator dan item pernyataan yaitu 4,77 yang termasuk pada kategori sangat tinggi yang mengartikan bahwa seluruh proses dari awal menjadi karyawan hingga ketika bekerja selalu ditekankan pada visi dan misi bank XYZ dan nilai-nilai perusahaan dalam melakukan pelayanan kepada konsumen yang telah dipahami dan diimplementasikan oleh seluruh karyawan sehingga proses *employee branding* dapat berjalan dengan baik dan kuat yang dilakukan oleh seluruh karyawan bank XYZ KCU Pekalongan.

#### **4.4. Analisis Inferensial**

##### **4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Hasil analisis regresi linear berganda**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 12.648     | 5.415                     |      | 2.336 | .025 |
|       | Budaya_Organisasi (X1)      | .343       | .142                      | .341 | 2.417 | .021 |
|       | Work_Life_Balance (X2)      | .150       | .060                      | .355 | 2.514 | .016 |

a. Dependent Variable: Employee\_Branding (Y)

**Sumber data : Februari 2023**

Maka hasil dari persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = 12,648 + 0,343 X1 + 0,150 X2$$

**Keterangan :**

**Y = Employee Branding**

**X1 = Budaya Organisasi**

**X2 = Work Life Balance**

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan *Work Life Balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Branding* (Y). Apabila budaya organisasi semakin kuat/naik maka employee branding juga kuat/naik, begitu pula dengan *work life balance* apabila *work life balance* seimbang/naik maka employee branding juga naik. Hal ini juga berlaku apabila budaya organisasi dan *work life balance* menurun *employee branding* akan menurun juga.

**Hasil Uji t**

Uji-t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh dari suatu variabel independent yaitu budaya organisasi dan *work life balance* secara parsial. Uji t dilakukan dengan melihat nilai thitung dengan ttabel apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima serta tingkat signifikansi  $< 0,025$  dapat diartikan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Penelitian ini diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026. Berdasarkan tabel analisis diatas dapat ditemukan nilai t hitung sebesar 2,417 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta hasil signifikansinya adalah  $0,021 < 0,025$ .  $H_0$  diterima yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee branding* bank XYZ KCU Pekalongan

Pada variabel *work life balance* memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,514  $>$   $t_{tabel}$  yaitu 2,026, serta nilai signifikansi  $0,016 < 0,025$ . Yang artinya  $H_{a2}$  diterima bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee branding* pada karyawan bank XYZ KCU Pekalongan secara parsial.

### Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F diukur dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian ini diperoleh nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,25. Berikut merupakan tabel hasil dari Uji F.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji F**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 70.167         | 2  | 35.083      | 7.520 | .002 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 172.608        | 37 | 4.665       |       |                   |
|       | Total      | 242.775        | 39 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Employee\_Branding (Y)

b. Predictors: (Constant), Work\_Life\_Balance (X2), Budaya\_Organisasi (X1)

**Sumber data primer diolah : Februari 2023**

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,520. Artinya bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , serta nilai signifikansi yaitu  $0,002 < 0,05$ . Oleh karena itu variabel budaya organisasi dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap *employee branding* karyawan Bank XYZ KCU Pekalongan secara simultan maka  $H_a$  diterima.

#### 4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka hipotesis pertama diterima yang dapat diartikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Employee Branding Bank XYZ KCU Pekalongan. Sehingga apabila budaya organisasi semakin kuat atau naik maka *employee branding* akan naik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif berdasarkan tanggapan dari responden yaitu karyawan budaya organisasi termasuk pada kategori sangat kuat. Dengan beberapa indikator pada budaya organisasi seperti inovasi dan berani mengambil resiko, berorientasi pada kepentingan karyawan, berorientasi pada hasil, dan berorientasi detail pada tugas, dapat diartikan bahwa karyawan telah mengetahui dan menerapkan budaya dari perusahaan dalam bekerja berupa pelayanan kepada nasabah semakin dikuatkan pada hasil wawancara terhadap 5 responden dari karyawan bank XYZ KCU Pekalongan bahwa bank XYZ memiliki budaya perusahaan dengan slogan yaitu SMART SOLUTION yang merupakan akronim dari Sigap, Menarik, Antusias, Ramah, Teliti, Simak, *Open Minded*, Lengkap, Utamakan kebutuhan nasabah, *Telling solutions*, Inisiatif, *On time*. Budaya perusahaan inilah yang dari awal diberikan dan tertanam pada seluruh karyawan sehingga dalam bekerja selalu berpedoman pada budaya perusahaan tersebut. hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Semani & Fard (2013) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee branding*.

Hipotesis kedua diterima karena dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee branding* bank XYZ KCU Pekalongan. Sehingga apabila *work life balance* semakin tinggi atau seimbang maka *employee branding* akan ikut naik atau tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif hasil dari persepsi responden yaitu karyawan bank XYZ KCU Pekalongan termasuk pada kategori Seimbang. Dengan indikator-indikator *work life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, yang diartikan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan waktu antara bekerja dan kehidupan pribadi diluar bekerja walaupun pada keseimbangan waktu terdapat hampir setengah karyawan yang belum bisa menyeimbangkan antara bekerja dan aktivitas pribadi, selain dari karyawan sendiri yang memiliki kemampuan tersebut perusahaan juga memperhatikan tentang *work life balance* melalui kegiatan atau program perusahaan melalui hasil wawancara terhadap 5 responden karyawan bank XYZ KCU Pekalongan yang menyatakan bahwa setiap setahun sekali bank XYZ KCU Pekalongan selalu mengadakan rekreasi atau liburan ke suatu tempat dengan seluruh karyawan, bank XYZ KCU Pekalongan juga mengadakan PORSENI yang berkaitan dengan perlombaan olahraga dan seni

kepada seluruh karyawan. Hal ini mendukung bahwa perusahaan juga fokus dan memperhatikan tentang *work life balance* karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Sharma & Verma (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee branding*.

Hipotesis ketiga yaitu Uji F diterima yang artinya bahwa Budaya organisasi dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee branding* bank XYZ KCU Pekalongan. Sehingga apabila variabel budaya organisasi dan *work life balance* semakin kuat atau seimbang atau naik maka *employee branding* akan naik atau tinggi juga. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif berdasar pada tanggapan responden yaitu karyawan terhadap *employee branding* termasuk pada kategori Sangat Tinggi, Berdasarkan pada indikator-indikator *employee branding* yaitu *Training, Orientation, Group Meetings, Briefings*. Dapat diartikan bahwa branding yang dilakukan karyawan berdasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membentuk karyawannya, bagaimana karyawan dapat melakukan *branding* perusahaan kepada orang-orang sekitarnya yang baik hasil dari input perusahaan berupa pelatihan tentang budaya kerja perusahaan, visi misi perusahaan, kehidupan yang seimbang, yang selalu diberikan kepada karyawan baik ketika awal menjadi karyawan hingga pension dari karyawan. Hal ini dikuatkan dari hasil wawancara dari 5 responden karyawan bank XYZ KCU Pekalongan yang menyatakan bahwa mereka selalu tanpa disadari melakukan branding yang baik kepada orang-orang lain baik keluarga, teman, nasabah dll. Karena kebanggan mereka menjadi karyawan dari bank XYZ KCU Pekalongan, bagaimana mereka dapat memberikan solusi yang tepat apabila banyak orang yang mengalami kendala terhadap produk-produk layanan dari bank XYZ, mereka menceritakan tentang kehidupan mereka yang sejahtera tidak hanya bekerja namun dapat tetap melakukan kegiatan positif lainnya, tentang budaya kerja dari bank XYZ yang digunakan untuk menarik minat keluarga atau teman untuk bergabung menjadi karyawan dari bank XYZ. Penelitian ini konsisten berdasarkan dari penelitian dari Sharma & Verma (2022), Semnani & Fard (2014). Yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee branding*.