

Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan

Prieska Wijaya¹, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto²

^{1,2}Program Studi Magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹Email: prieskawijaya@gmail.com

²Email: buwinaumby@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 14 April 2021

Revised 24 Juni 2021

Accepted 02 Agustus 2021

Keywords:

Work Engagement

Work Life Balance

ABSTRACT

This study aimed to find out the effect of work life balance on work engagement. Work engagement as a mental condition that is positive, satisfying and associated with a job that has characteristics of vigor, dedication, and absorption. This research method is quantitative. The subjects in this study were 103 Polytechnic X Yogyakarta employees. The data were obtained using the scales of work life balance and work engagement. The data analysis method in this study used simple linear regression. The results of this research there is a positive effect of work life balance on work engagement with a Pearson correlation value of 0.646 ($p < 0.01$). The effective contribution of work life balance to predict work engagement is 41,2 % and the remaining 58,2 % is influenced by other factors not examined in this study. Thus, it can be concluded that the hypotheses in this study are accepted.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* karyawan. *Work engagement* sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 103 yang berasal dari karyawan Politeknik X Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan skala *work life balance* dan *work engagement*. Analisis data penelitian menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* dengan nilai korelasi Pearson 0,646 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif dari *work life balance* untuk memprediksi *work engagement* sebesar 41,2 % dan sisanya 58,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci

Keterikatan Kerja

Keseimbangan

Kehidupan Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari faktor modal, peralatan, dan struktur (Schultz, 1961, dalam Sudarmanto, 2009). Organisasi perlu memelihara hubungan kerja dalam lingkup industrial guna mengelola sumber daya manusia yang memiliki karakter, kemampuan dan motivasi yang berbeda dalam bekerja di organisasi supaya dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi (Ningsih, Musadieg, & Utami, 2015). Apalagi saat ini telah memasuki globalisasi era yang baru yaitu revolusi industri 4.0. Kemajuan dan perkembangan teknologi telah mengubah sebagian besar praktek kerja di industri maupun instansi secara masif, terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

Adanya globalisasi era baru (revolusi industri 4.0) sebaiknya manajemen sumber daya manusia perlu diperbaiki, diawali dengan cara melaksanakan metode rekrutmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berbasis kompetensi, pengembangan pegawai, penilaian prestasi kerja, pola karir, penggajian, promosi hingga pemberhentian kerja (Rohida, 2018). Menurut Menteri Perindustrian saat itu Airlangga Hartarto (Kementerian Perindustrian, 2018), kebutuhan industri saat ini mengacu pada peningkatan keterampilan (*up-skilling*) dan pembaruan ketrampilan (*reskilling*). Perusahaan diharapkan dapat membangun suasana yang kompetitif dan iklim bekerja yang positif agar dapat meningkatkan potensi karyawannya (Agusta & Sahrah, 2020). Dengan pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia yang baik dan tepat, maka karyawan perusahaan akan senantiasa mampu beradaptasi dengan adanya perubahan sistem kerja yang telah menuju pada revolusi industri 4.0. Jika perubahan tersebut diabaikan, maka akan dapat

mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan (Federman, 2009). Tingginya *work engagement* dapat berkontribusi pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang baik) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk melakukan *turn over* (Scheimann, 2010).

Keterikatan karyawan ini dapat mempengaruhi banyak hal, terutama kinerja untuk organisasinya sehingga ketika organisasi memiliki karyawan yang terikat (*engaged*), maka organisasi merasa diuntungkan dengan produktivitas organisasi. Karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap pekerjaannya (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011).

Data penelitian Gallup (2013) menunjukkan bahwa pada tahun 2011-2012 karyawan global dari 142 negara yang *engaged* hanya berkisar 13%, *not engaged* 63% dan *actively disengaged* 24%. Di Indonesia sendiri karyawan yang *engaged* hanya berkisar 8% saja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam *work engagement* karyawan di Indonesia. Perusahaan belum maksimal dalam memperhatikan kondisi karyawannya. Padahal *work engagement* karyawan tidak hanya selalu berkontribusi pada produktivitas dan *loyalty*, tetapi juga berkontribusi pada *kepuasan pelanggan*, reputasi perusahaan dan keseluruhan nilai perusahaan (Lockwood, 2007).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Politeknik X Yogyakarta dan observasi lapangan disimpulkan bahwa terdapat masalah yang sering terjadi pada karyawan terkait dengan kurangnya *work engagement*. Dalam proses penyelesaian pekerjaan, terdapat karyawan yang mudah menyerah (*vigor rendah*) dan kurang antusias terhadap pekerjaan (*dedication rendah*). Apabila dikaitkan dengan revolusi

industri 4.0, masalah yang terjadi biasanya terkait dengan penggunaan perangkat lunak berbasis internet, aplikasi, *software* ataupun penggunaan mesin-mesin penunjang dengan teknologi terbaru. Hal tersebut menandakan bahwa kurangnya tingkat *work engagement* pada karyawan.

Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan satu pekerjaan yang mempunyai karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Definisi yang hampir sama dikemukakan oleh Albrecht (2010) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya, ditunjukkan dengan antusiasme, penuh energi dan semangat. Macey & Schneider (2008) mengatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi yang diinginkan, memiliki tujuan dan berkonotasi dengan keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, terfokus dan penuh energi dalam bekerja sehingga memiliki komponen sikap dan perilaku kerja yang baik. Sedangkan aspek-aspek *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (2002), antara lain :

a. *Vigor*

Vigor merupakan tingkat energi (kekuatan) dan ketahanan mental (resiliensi) yang tinggi saat bekerja. Karyawan yang memiliki aspek ini mampu bertahan dan tetap menekuni pekerjaannya walaupun dalam keadaan yang sulit.

b. *Dedication*

Dedication mengacu pada makna rasa, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Ketika karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menunjukkan cara kerja yang mampu menimbulkan antusiasme dan

tantangan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

c. *Absorption*

Absorption merupakan tingkat kedalaman karyawan dalam bekerja, di mana karyawan tersebut merasa menikmati pekerjaannya. Selain itu, karyawan tersebut juga merasa bahwa waktu bekerja berjalan cepat dan mampu mengatasi kesulitan pekerjaan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan. Manfaat dalam penelitian ini, antara lain manfaat teoritis, yang dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan psikologi industri organisasi dengan memberikan informasi mengenai *work engagement* dan *work life balance*, yang kedua adalah manfaat praktis, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi karyawan dan perusahaan terkait *work engagement* dan *work life balance*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel penelitian terdiri dari variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *work engagement*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work life balance*.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik X Yogyakarta yang berjumlah 137 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel random sampling. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% sehingga jumlah sampel didapatkan sebanyak 103 subjek.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \dots \dots \dots \text{RUMUS SLOVIN}$$

Keterangan:
 N = besar populasi/ jumlah populasi
 n = jumlah sampel
 e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{137}{1 + (137 \times (0,05^2))}$$

$$= \frac{137}{1 + (137 \times 0,0025)} = \frac{137}{1 + 0,3325}$$

$$= \frac{137}{1,325} = 103,38$$

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala sikap model Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini dibuat sendiri oleh peneliti, yakni meliputi *skala work engagement* dan *skala work life balance*. Masing-masing skala sudah melewati uji coba untuk mengetahui tingkat reliabilitas dan validitas skala. Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *work engagement* sebesar 0.918 dan skala *work life balance* sebesar 0.931. Kedua skala tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi

karena nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 (Azwar, 2009).

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu harus melewati uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Apabila dari uji asumsi ini dinyatakan sebaran data normal dan linear, baru dapat dilanjutkan untuk analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik regresi linear sederhana (*simple linear regression*).

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan analisis hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Adapun hasil uji asumsi sebagai berikut :

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data dalam penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak (Priyatno, 2010). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai $p > 0,05$, maka data yang diperoleh memiliki sebaran data yang normal atau terdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorv Smirnov Z	p	Subjek	Keterangan
WE	0,893	0,403	103	Normal
WLB	1,315	0,063	103	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada kedua variabel didapatkan hasil bahwa nilai $p > 0,05$ yang artinya kedua variabel tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bahwa garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat membentuk garis

linear atau tidak. Apabila didapatkan data yang tidak linear, maka analisa regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2012). Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F. Jika nilai $p < 0,01$ maka memiliki hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

Variabel Y	Variabel X	Nilai		Keterangan
		F	p	
WE	WLB	68,477	0,000	Linier

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa antar variabel memiliki hubungan yang linear ($p < 0,01$).

c. Uji hipotesis

Berdasarkan hasil dari uji prasyarat, yaitu uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal

dan linear, maka analisis untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilanjutkan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana.

Berikut di bawah ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel X	Variabel Y	Pearson	Adjusted R Square	Sig	Ket
WLB	WE	0,646	0,412	0,000	Sig.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana didapatkan hasil bahwa antara variabel *work life balance* terhadap *work engagement* ditunjukkan dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,646 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Besaran sumbangan variabel *work life balance* terhadap variabel *work engagement* sebesar 41,2%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini diketahui bahwa hipotesis diterima, yakni ada pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan.

Hasil analisis pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana menunjukkan angka korelasi Pearson sebesar 0,646 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Besaran sumbangan variabel *work life balance* terhadap variabel *work engagement* sebesar 41,2%. Dengan hasil korelasi positif dan signifikan ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan, demikian pula sebaliknya semakin

rendah *work life balance* maka semakin rendah pula *work engagement* karyawannya sesuai dengan besar sumbangan efektifitasnya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parkes dan Langford (2008) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *work life balance* dan *work engagement*. Benito-Osario et al (2015, dalam Larasati & Hasanati, 2018) juga mengungkapkan hal yang sama, yaitu bahwa *work life balance* memiliki peran dalam meningkatkan *work engagement* karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tingkat *work life balance* karyawan di Politeknik X Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang dan tinggi dan tidak ada satupun yang termasuk ke dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh karyawan mencapai keseimbangan yang baik antara peran pekerjaan, peran keluarga dan sosial. *Work life balance* sangat penting dalam mencapai stabilitas psikologis, emosional dan kognitif seorang karyawan sehingga dapat mendorong efektivitas perusahaan (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan. Hasil kategorisasi pada variabel *work life balance* yaitu sebanyak 52 responden (50,5%) termasuk dalam kategori sedang, sedangkan hasil kategorisasi pada *work engagement* yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu 62 responden (60,2%).

Dengan adanya sistem “fleksibilitas” atau *work life balance*, *work engagement* karyawan dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi (Garg, Dar & Mishra dalam Alzyoud, 2018). Dengan menerapkan *work life balance* ini akan sangat membantu dan berperan besar dalam mempertahankan karyawan yang memiliki talenta dan kemampuan yang baik untuk terus bekerjasama dengan perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman dan menikmati setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada akhirnya, adanya *work life* ini akan berkontribusi untuk perusahaan mempertahankan karyawan terbaiknya yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil pengujian data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

Ada hubungan positif antara variabel *work life balance* dan *work engagement*, ditunjukkan dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,646 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$).

Besaran sumbangan variabel *work life balance* terhadap variabel *work engagement* sebesar 41,2%, sedangkan sisanya 58,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Saran

Hasil penelitian ini diketahui bahwa kedua variabel *work life balance* dan *work engagement* hanya memberikan sumbangan efektif di bawah 50% terhadap

work engagement. Maka dari itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan variabel lain atau yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti *quality of work life*, *self determination* dan *job performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, R., & Sahrah, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Terhadap Work Engagement di PT. X dengan Keadilan Prosedural Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Psikostudia*, 134-142.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Alzyoud, A. A. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement Moderated By Trust. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 125-139.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 265-269.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 106-118.
- Kementerian Perindustrian. (2018, September 15). *Kemenperin*. Dipetik November 03, 2019, dari <https://kemenperin.go.id/artikel/19676/Revolusi-Industri-4.0-Buka-Peluang-Dongkrak-%E2%80%98Skill%E2%80%99-SDM>
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2018). The Effects of Work Life Balance Towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 390-394.

- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*. Alexandria: Society For Human Resource Management (SHRM).
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 3-30.
- Ningsih, N. O., Musadieg, M. A., & Utami, H. N. (2015). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen Dalam Membina Hubungan Industrial (Studi pada PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-10.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work Life Balance or Work Life Alignment? A Test of The Importance of Work Life Balance For Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations. *Journal of Management & Organization*, 267-284.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 114-136.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Sudarmanto, S. I. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.