

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. SEMEN ANDALAS BANDA ACEH

Hendri¹, Zahra Farissya²

^{1,2,3} Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

⁴ Mahasiswa Prodi S1 Psikologi Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

*Corresponding Author: hendri@uui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work life-balance* dengan *employee engagement* pada karyawan di PT. Semen Andalas Banda Aceh. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Andalas Banda Aceh berjumlah 232 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala *work-life balance* dan skala *employee engagement* yang diukur dengan menggunakan bentuk skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik Korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan positif antara *work-life balance* dengan *employee engagement* pada karyawan PT. Semen Andalas Banda Aceh, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,333 atau 33,3 %. Dengan kata lain, hipotesis diterima. *Employee engagement* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 58,53 < mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 14,040), dan untuk *work- life balance* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 62,01 < mean hipotetik = 62,5, dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 13,355).

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Employee Engagement*

Abstract

This research aims to see the relationship between work life-balance and employee engagement among employees at PT. Andalas Cement Banda Aceh. The population of this research is employees of PT. Semen Andalas Banda Aceh numbered 232 people, and the sample in this study was 72 people, the sampling technique used purposive sampling. This research method uses quantitative methods. Data were collected using a work-life balance scale and an employee engagement scale which was measured using a Likert scale. The data analysis technique uses the Product Moment Correlation technique. The research results show a significant correlation value of $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there is a positive relationship between work-life balance and employee engagement in PT employees. Semen Andalas Banda Aceh, with a determinant coefficient (r^2) of 0.333 or 33.3%. In other words, the hypothesis is accepted. Employee engagement is classified as moderate to low (empirical mean = 58.53 < hypothetical mean = 62.5 where the difference is more than SD = 14.040), and work-life balance is classified as moderate to low (empirical mean = 62.01 < hypothetical mean = 62.5, where the difference is more than say SD = 13.355).

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang penting bagi suatu organisasi adalah memperhatikan perilaku dari sumber daya manusia, manusia tidak hanya menjadi sumber daya tetapi lebih dari itu yaitu sebagai modal perusahaan. Diantara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini didukung oleh pernyataan Hasibuan (2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap

kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu dari terwujudnya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, tampak sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Apabila perusahaan tidak mampu memperhatikan SDM, maka akan berdampak pada banyak hal yang pada nantinya akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus menyadari seberapa pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan dan bertahannya sebuah perusahaan. Untuk mempertahankan sebuah perusahaan, diperlukannya keterikatan kerja atau *employee engagement* dalam menjalankan pekerjaannya.

Employee engagement didefinisikan oleh Gallup (2017) sebagai karyawan yang terlibat, antusias dan berkomitmen pada pekerjaan dan tempat kerja mereka. Tujuan dari *employee engagement* adalah peningkatan hasil bisnis, selain tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan yang juga menjadi lebih tinggi. Karyawan yang *engaged* merasakan ikatan yang lebih kuat dengan visi dan misi organisasi. Mereka membangun hubungan yang lebih kuat dengan pelanggan, membantu perusahaan mereka meningkatkan penjualan dan keuntungan.

Employee engagement dibutuhkan oleh setiap organisasi, baik sektor privat maupun sektor publik, agar setiap karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan dan peran dalam pekerjaan, merasa terikat, serta mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama pelaksanaan pekerjaan. Dengan begitu, perusahaan yang memiliki karyawan yang *engaged* akan mendapatkan berbagai keuntungan. Keuntungan tersebut dapat dilihat melalui teori dari Marciano (dalam Hasanah & Budiani, 2019) yang mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Maka dari itu, *employee engagement* sangat penting untuk dimiliki, termasuk di PT. Semen Andalas Banda Aceh. PT. Semen Andalas Banda Aceh merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan yang berbahan Semen Andalas Banda Aceh Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1988 dan berlokasi di Jalan Raya Binjai Km. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. PT. Semen Andalas Banda Aceh memiliki 232 karyawan dari divisi produksi. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa para karyawan di PT. Semen Andalas Banda Aceh bagian produksi cenderung merasa tertekan karena target yang harus dicapai terlalu berat, dan mendapati adanya lembur yang tiba-tiba dari pihak perusahaan yang mengakibatkan karyawan kelelahan dan sering mengeluh terhadap pekerjaannya. Umumnya karyawan bekerja hanya 8 jam, namun dikarenakan lembur, maka karyawan harus bekerja 9 sampai 12 jam dalam sehari. Perusahaan menuntut dan menekankan pada karyawan untuk bisa mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga membuat karyawan mengalami stress dan merasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan.

Terdapat pula beberapa karyawan yang tampak kurang memiliki rasa hormat terhadap atasan yang dikarenakan adanya perlakuan tertentu terhadap beberapa karyawan lainnya, misalnya karyawan yang memiliki hubungan dengan atasan, mendapat promosi tetapi kinerjanya masih buruk. Hal tersebut juga ditambah dengan sikap atasan yang terlihat tidak peduli dengan bawahan yang menyebabkan semangat karyawan menurun karena merasa usahanya tidak dihargai. Selain itu didalam perusahaan juga terdapat beberapa masalah antar karyawan yang disebabkan oleh berbagai hal, termasuk juga karena adanya masalah pribadi yang turut dibawa ke dalam pekerjaan.

Karyawan juga sering menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak mencapai target yang seharusnya di capai, mengobrol berbagai hal diluar pekerjaan, dan ada juga karyawan yang kurang konsentrasi yang mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan sampel bahan yang tidak sesuai dengan SOP sehingga terjadinya ketidaksesuaian antara barang yang diproduksi oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan juga berbohong tentang pekerjaan yang sebenarnya belum selesai.

Adapun alasan peneliti memilih divisi produksi sebagai subjek karena di divisi ini permasalahan tersebut paling banyak ditemui khususnya pada karyawan yang berusia 25-34 tahun dan sudah menikah mengalami ketidakterikatan. Divisi produksi memiliki tiga shift kerja yaitu pagi, sore dan malam. Dengan shift yang ada, memungkinkan karyawan yang sudah menikah mengalami konflik antar mengurus keluarga dan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapati shift malam, maka ketika ia pulang bekerja dipagi hari, ia harus mengerjakan kewajibannya di rumah seperti mengurus pasangan dan anak. Sehingga membuatnya mengalami kelelahan yang mengakibatkan terganggunya kehidupan pribadi maupun pekerjaannya. Oleh karena itu, apabila karyawan baik dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya, maka ia akan merasa *engange* dengan pekerjaan yang dijalannya.

Untuk dapat meningkatkan *employee engagement* diperlukan analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan, yang di antaranya adalah terbentuknya *work life balance*. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan *work life balance* untuk meningkatkan *employee engagement*. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan komponen waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Istilah *work-life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti keluarga, hobi dan keterlibatan di masyarakat (Smith, 2010). *Work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) didefinisikan oleh Fisher dan Bulger (2009) sebagai adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya. Fisher mengatakan bahwa *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, kedua adalah perilaku, lalu ketegangan dan energi.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. Semen Andalas Banda Aceh”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2013) adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistic. Penelitian ini juga menggunakan metode korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work-Life Balance* (*independent* variabel) dengan *Employee Engagement* (*dependent* variabel) pada karyawan di PT. Semen Andalas Banda Aceh.

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Andalas Banda Aceh dari divisi produksi yang berjumlah 232 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel bersifat representative sehingga dalam pengambilan sampel harus mewakili terhadap masalah yang dikaji. Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yang artinya sebuah teknik pengamnilan sampel dengan menggunakan sebuah pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Usia 25-34 Tahun
- b. Sudah Menikah

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung dimana kuesioner disajikan langsung kepada responden yang akan dimintai jawaban mengenai dirinya. Kuesioner penelitian ini bersifat tertutup dimana jawaban telah disiapkan oleh peneliti dan responden dapat langsung memilih satu dari beberapa pilihan jawaban yang telah disajikan. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, yang dimana Sugiyono menjelaskan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tetang fenomena sosial. Terdapat dua alat ukur dalam penelitian ini yaitu alat ukur *work life balance* dengan *employee engagement*.

1. Skala *Employee Engagement*

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek *employee engagement* yang meliputi: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (perhatian penuh).

2. Skala *Work-Life Balance*

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek *work-life balance* yang meliputi: yaitu, *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Kedua skala diatas, disusun dengan menggunakan skala likert. Skala Likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala Likert ini terdiri dari 4 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju STS). Untuk butiran jawaban *Favourable* yakni Sangat Setuju (SS) bernilai 4, Setuju (S) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk item *Unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) bernilai 1, Setuju (S) bernilai 2, Tidak Setuju (TS) bernilai 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 4.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Product Moment Pearson* yang merupakan alat uji statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis dari kedua variabel dengan menggunakan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*). Alasan digunakan teknik tersebut adalah agar dapat mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *employee engagement*.

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

1. Uji Normalitas, dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berkontribusi normal atau tidak.
2. Uji Linieritas, bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel terhadap variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work-life balance* dengan *employee engagement*.
2. Koefisien determinasi *work-life balance* (r^2) sebesar 0,333 yang mengandung arti bahwa *work life balance* dengan *employee engagement* memiliki sumbangan sebesar 33,3% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.
3. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan PT. Semen Andalas Banda Aceh memiliki *employee engagement* dengan nilai rata-rata 58,53 sedangkan *work-life balance* 62,01.
4. Berdasarkan perhitungan kategorisasi didapatkan *employee engagement* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 58,53 < mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 14,040), dan untuk *work-life balance* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 62,01 < mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 13,655).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan
Bagi karyawan PT. Semen Andalas Banda Aceh diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan cara memahami pekerjaannya, bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan dan lebih fokus terhadap pekerjaan sehingga mencapai tujuan kerja yang lebih baik lagi.
2. Bagi Perusahaan
Bagi PT. Semen Andalas Banda Aceh diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan *employee engagement*. Contohnya dengan mempertimbangan kesejahteraan kehidupan pribadi karyawan diluar pekerjaan, *reward*, dan memberikan pelatihan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian yang sama maka disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* yang tidak disebutkan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, *rewards*, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adiningtyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). *Work Life Balance Index Among Technician*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 5 (3), 327-333.

Amin, S., Arshad, R., & Ghani, R. A. (2017). *Spousal Support and Subjective Career Success: The Role of Work-Family Balance and Career Commitment as Mediator*. Jurnal Pengurusan.

Asima, & Nilawati, L. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.

Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). *A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.
Delecta, P. (2011). *Work Life Balance*. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.

Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement - Google Books*. PRENADA.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.

Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Produksi Pt X. *Penelitian Psikologi*, 06(04), 1–7.

Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/ Organisasi*. Penerbit ANDI.

Mohd, I. H., Mohd Shah, M., & Zailan, N. S. Z. (2016). *How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company*. 418– 426.

Muizu, W. O. Z., Nuria, P. M. A., & Soemaryani, I. (2019). *Work Life Balance As a Determinant of Employee Performance in Bandung City*. 15(2), 27–33.

Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT PT. Badia Baku Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2*, 69–78.

Noor, J. (2019). *Metodologi Penelitian*. KENCANA.

Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor *Work-Life Balance* Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131.

Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). Pengaruh *Self-Leadership* Dan Usia Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Milenial. *Proyeksi*, 16(2), 166.

Rebecca, R., Sarinah, S., & Putra, A. I. D. (2020). Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Employee Engagement* Pada Bank Sinarmas KC Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 44–49.

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018b). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Trisyanti, H., Istiqomah, E., & Rachmah, D. N. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan dan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 1, 102–107.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance* Para Pekerja Buruh. PT.Nasya Expanding Management.