

PEGAWAI YANG MENCAPAI WORK LIFE BALANCE CENDERUNG LEBIH LOYAL

Ahmad Fauzi¹, Desita Dyah Damayanti², Muslimin Nulipata³

¹Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

²Surel : fauzjr16@gmail.com

ABSTRAK

Work life balance adalah kemampuan individu yang mampu melakukan pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Loyalitas karyawan adalah kesediaan seorang pekerja untuk mengikuti dan melaksanakan kebijakan dan prosedur perusahaan dengan penuh pemahaman dan sikap tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan *work life balance* terhadap loyalitas pegawai pada yayasan pondok pesantren Al Mujahidin Balikpapan. Jumlah sampel dalam penelitian ini ada 54 responden. Dalam pengambilan data, skala *work life balance* yang digunakan terdiri atas 24 aitem dengan *cronbach alpha* sebesar 0.931 dan skala loyalitas karyawan terdiri atas 28 aitem dengan *cronbach alpha* sebesar 0.920. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Al Mujahidin Balikpapan dengan data yang diperoleh berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai koefisien korelasi *work life balance* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.463 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), angka tersebut menunjukkan adanya korelasi antara kedua variabel.

Kata Kunci: *karyawan, loyalitas pegawai, work life balance.*

EMPLOYEES WHO ACHIEVE WORK LIFE BALANCE TEND TO BE MORE LOYAL

ABSTRACT

Work life balance is the ability of individuals who are able to carry out work and family commitments, as well as other responsibilities in addition to work and other activities. Employee loyalty is the willingness of a worker to follow and implement company policies and procedures with full understanding and attitude of responsibility. This research aims to find out whether there is a relationship between work life balance and employee loyalty at Al Mujahidin Islamic boarding school foundation Balikpapan. The number of samples in this research is 54 respondents. In collecting data, the work life balance scale used consists of 24 items with Cronbach alpha of 0.931 and employee loyalty scale consists of 28 items with Cronbach alpha of 0.920. The result of this research shows that there is a relationship between work life balance and employee loyalty at Al Mujahidin Islamic Boarding School Foundation Balikpapan with the data obtained based on the hypothesis testing result which shows the correlation coefficient value of work life balance to employee loyalty is 0.463 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$), these numbers indicate a correlation between them.

Keywords: *employe, employee loyalty, work life balance.*

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan adalah suatu tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab serta tidak adanya keterpaksaan dalam bekerja dalam keseluruhan (Siswanto, 2005).

Menurut Siswanto (2005) karakteristik karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, diantaranya adalah bersedia bekerja melebihi dari kondisi biasanya, bangga dengan prestasi yang dicapai, akan bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya untuk organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat loyalitas rendah akan ditandai perasaan negatif terhadap organisasi, seperti ingin meninggalkan organisasi yang menjadi tempatnya bekerja, merasa menguntungkan bekerja di organisasi lain, tidak merasakan adanya manfaat yang diterima dari organisasi dan memiliki perasaan menyesal oleh keputusan mereka yang telah bergabung dengan organisasi tersebut (Basalamah, 2012).

Work life balance adalah kehidupan yang seimbang dimana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawabnya di rumah, masyarakat dan di tempat kerja (Clark, 2000). Untuk meningkatkan loyalitas pegawai ialah memperbaiki kualitas kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pada pegawai (Pardaningtyas & Budiani, 2017). Karena para pegawai layaknya seperti manusia biasa yang membutuhkan keseimbangan kehidupan, tidak hanya dalam dunia pekerjaan namun juga kehidupan lain diluar pekerjaan seperti keluarga. *Work life balance* ditinjau dari sejauh mana individu terlibat dan sama-sama memiliki kepuasan dalam hal waktu maupun keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Adiningtyas & Mardhatillah, 2016).

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh, baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Keterbaruan dalam penelitian ini adalah terdapat dalam subjek penelitian ini. Penelitian ini meneliti guru dan pegawai yang berada di Yayasan Pondok Pesantren Al Mujahidin Balikpapan. Hal ini tentu menjadi hal baru mengingat bahwa penelitian terdahulu yang hanya meneliti karyawan pada sebuah perusahaan. Apabila dibandingkan dengan dengan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa perbedaan yaitu tempat, subjek, jenis pekerjaan, jumlah sampel dan perbedaan lainnya. Hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan *work life balance* dengan loyalitas karyawan pada pegawai dan guru di Yayasan Pondok Pesantren Al Mujahidin Balikpapan. Meskipun terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai dan guru di yayasan pondok pesantren dengan karakteristik sampel yaitu, pegawai dan guru di yayasan pondok pesantren dengan masa kerja minimal dua tahun dan sudah menikah atau berkeluarga. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* dipilih dalam penelitian ini karena peneliti merasa bahwa teknik penelitian ini dapat memudahkan peneliti untuk mendapatkan sampel didalam populasi penelitian dan dikembangkan sampelnya sesuai dengan kriteria yang ada. Sehingga, sampel dari penelitian ini berjumlah 58 orang.

Alat ukur untuk variabel pertama yaitu *work life balance* menggunakan skala yang dirancang oleh peneliti menggunakan teori Fisher, Bulger dan Smith (2009). Kemudian skala tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Alat ukur ini telah melakukan proses *expert judgement* dan memperoleh nilai koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0.931. Alat ukur untuk variabel loyalitas karyawan menggunakan teori Siswanto (2005). Skala ini juga telah melakukan proses *expert judgement*, lalu dilakukan uji aiken. Setelah itu diuji validitas serta reliabilitasnya dan memperoleh nilai koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0.920.

Penelitian ini menggunakan uji normalitas, linieritas dan uji hipotesisi. Uji normalitas menggunakan metode *Kolomogorof-Smirnov* sedangkan Uji hipotesis menggunakan metode Pendekatan korelasi *product moment*.

HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1. Hasil Kategorisasi Variabel *Work Life Balance*

kategorisasi	Rentang skor	Jumlah responden	Persentase %
Rendah	$X \leq 47,5$	0	0
Sedang	$48 \leq X < 71,5$	13	24,1
Tinggi	$72 \leq X$	41	75,9
	total	54	100

Tabel diatas diperoleh tingkat *work life balance* yakni persentase 75,9 % dengan jumlah 41 responden dalam kategori tinggi, kemudian persentase 24,1 % dengan jumlah 13 responden dalam kategori sedang, sedangkan jumlah responden untuk kategorisasi rendah adalah 0.

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Variabel Loyalitas Karyawan

kategorisasi	Rentang skor	Jumlah responden	Persentase %
Rendah	$X \leq 55,5$	0	0
Sedang	$56 \leq X < 83,5$	15	27,8
Tinggi	$84 \leq X$	39	72,8
	total	54	100

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tingkat loyalitas karyawan, yakni persentase 72,8 % dengan jumlah 39 responden dalam kategorisasi tinggi, kemudian persentase 27,8 % dengan jumlah 15 responden dalam kategorisasi sedang, sedangkan jumlah responden untuk kategorisasi rendah adalah 0.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikan	α	Ket.
Work life balance & loyalitas karyawan	0,200	0,05	Berdistribusi normal

Hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ menggunakan teknik *one sample kolmogorov-smirnov* maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

<i>Work life balance & loyalitas karyawan</i>	<i>Between group</i>	<i>Sum of square</i>	<i>df</i>	<i>Mean square</i>	<i>f</i>	<i>Sig.</i>
<i>Deviation from linierity</i>		33,263	1	33,263	0,516	0,476

Diperoleh nilai signifikan *deviation from linierity* 0,476 lebih besar, dalam hal ini nilai taraf signifikansi linier sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas (*work life balance*) dan variabel terikat (loyalitas karyawan) memiliki hubungan yang linier berdasarkan hasil uji anova diatas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Pearson correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>N</i>
Wlb	0,463	0,000	54

loyalitas

0,463

0,000

54

Diperolehnya hasil analisis data tersebut bahwa ada hubungan positif yang cukup signifikan antara *work life balance* dengan loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai $r_{xy} = 0,463$ serta nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$.

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan *work life balance* dengan loyalitas karyawan pada pegawai dan guru di Yayasan Pondok Pesantren Al Mujahidin Balikpapan. Meskipun terdapat faktor faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hawa dan Herlina (2018) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali, semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Demikian sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah loyalitas karyawan. *Work life balance* memiliki dampak efektif sebesar 23,9 % terhadap loyalitas karyawan, sedangkan 76,1 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Penerapan *work life balance* yang baik akan menumbuhkan loyalitas pada diri pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suifan, Abdallah, & Diab (2016) organisasi yang memberikan kesejahteraan antara kerja dan keluarga akan menumbuhkan hasil yang baik seperti timbal balik yang menguntungkan, sikap kerja, produktivitas, serta konflik yang ditimbulkan antara pekerjaan dan keluarga lebih sedikit. Sehingga, para pegawai dan guru mampu berperan dengan baik ketika saat bekerja maupun saat bersama keluarga. Sedangkan ketika organisasi tidak menumbuhkan *work life balance* kepada pegawai dan guru, maka terdapat ketegangan pada diri karyawan, akibatnya hal ini mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi, produktif, serta kreatif ketika bekerja (Thomson, Beauvais, & Lyness, 1999).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang cukup signifikan terkait dengan loyalitas pada pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Al Mujahidin Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, maka semakin rendah loyalitas karyawan. Penerapan *work life balance* yang baik akan menumbuhkan hasil yang baik seperti timbal balik yang menguntungkan, sikap kerja, produktivitas, serta konflik yang ditimbulkan antara pekerjaan dan keluarga lebih sedikit. Sehingga, para pegawai dan guru mampu memaksimalkan peran mereka ketika bekerja maupun bersama dengan keluarga.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan kepada yayasan pondok pesantren Al Mujahidin Balikpapan untuk mempertahankan sistem kerja yang ada, karena hal tersebut memiliki dampak yang positif bagi pegawai dan guru yang ada disana. Demikian itu baik untuk berjalannya yayasan dan juga sisi kesejahteraan guru serta pegawai yang ada di yayasan pondok pesantren Al Mujahidin Balikpapan selanjutnya bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian terkait *work life balance* agar menambahkan variabel lain yang memungkinkan memiliki hubungan atau menjadi faktor – faktor pendukung dari *work life balance*. Hal ini bertujuan untuk memperbarui atau menemukan sesuatu yang baru terkait dengan variabel *work life balance*. Peneliti selanjutnya juga disarankan mengkaji lebih banyak jurnal.

REFRENSI

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work-Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(2003), 327–333.
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas staf reception pada hotel x di Madiun Jawa Timur. *Binus business review*, 3(1), 493-501.
- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- 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).
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Empati*, 7(1), 424–429. Kristiani, Trifena dan Synthia Atas Sari. 2015. Analisis Pengaruh *Work life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Gunung Geulis Elok Abadi. Universitas Binus: Jakarta.
- Pardananingtyas, M. A., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.X. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(2), 1–7.
- Siswanto, Bedjo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara