

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagaement* pada Generasi Milenial di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim

Vina Resalia Yulien Fahrolly, Dr.Hj.Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*vinaresalia27@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract. The research in this thesis is motivated by the phenomenon that there are still many employees at PT Pamapersada Nusantara who find it difficult to balance time for personal and work activities. This study aims to determine how much influence Work Life Balance has on Employee Engagement case studies of Millennial Generation employees at PT. Pamapersada Nusantara Tanjung Enim branch. The population in this study are employees of PT. Pamapersada Nusantara with a population of 67 millennial employees, while the sample used is all 67 millennial employees using the saturated or census sample method. Types and sources of data used are primary data and secondary data. While the technique of data collection using a questionnaire. This research uses quantitative methods. The statistical method used to analyze the research data is simple linear regression analysis using SPSS Version 24 Software. The results show that the level of work life balance has an effect on Employee Engagement of millennial employees of PT Pamapersada Nusantara which has an insignificant effect of 0.956.

Keywords: *Work Life Balance, Employee Engagement, Generasi Milenial*

Abstrak. Penelitian dalam skripsi ini dilatar belakangi oleh fenomena masih banyaknya karyawan di PT Pamapersada Nusantara yang sulit menyeimbangkan waktu untuk aktivitas pribadi dan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagaement studi kasus karyawan Generasi Milenial di PT. Pamapersada Nusantara cabang Tanjung Enim. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Pamapersada Nusantara dengan jumlah populasi sebanyak 67 karyawan milenial, sedangkan sample yang digunakan adalah keseluruhan karyawan milenial yang berjumlah 67 orang dengan menggunakan metode sample jenuh atau sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Software SPSS Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan tingkat work life balance berpengaruh terhadap Employee Engagament karyawan milenial PT Pamapersada Nusantara berada berpengaruh tidak signifikan sebesar 0,956.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Employee Engagement,Generasi Milenial.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia sejatinya merupakan suatu asset yang amat krusial dalam suatu badan usaha yang mana berimplikasi pada dibutuhkannya berbagai faktor yang mendukung dan juga berbagai hal yang mampu mempertahankan karyawannya. Dalam hal ini, yang menjadi tantangan dalam pengelolaan karyawan ialah bahwasannya tiap-tiap karyawan atau pegawai sendiri punya kehendak, keinginan, rasa, pemikiran, asa, status, beserta latarbelakangnya masing-masing dimana hal ini dibawakan pada organisasi. Saat ini, badan usaha tentu ingin bahwa karyawan atau pegawainya mampu proaktif, mampu memperlihatkan inisiatifnya, self-directed, serta mampu bertanggungjawab atas berbagai perkembangan dan juga performansi mereka sendiri (Bakker, Schaufeli, LeiterdanTaris, 2008).

Inilah yang akhirnya menciptakan suatu kondisi manajemen korporasi butuh untuk meletakkan perhatian atau atensi pada manajemen serta investasi SDMnya. Korporasi atau suatu badan usaha dalam hal ini butuh pekerja yang mampu bersinergi, mampu berdedikasi, dan juga mampu untuk konsentrasi penuh dengan pekerjaannya, atau dalam hal ini punya suatu keterikatan pada pekerjaan yang dimilikinya (Bakker, et al, 2008). Singkatnya Schaufeli & Salanova (2011) memberikan penekanan bahwasanya korporasi yang ada butuh pekerja yang mampu terikat. Drucker dalam Ariyanti (2012) mengatakan bahwasannya challenging terbesar yang ada di era ini ialah mengkondisikan supaya para pekerja mau untuk belajar (knowledge worker) lebih produktif. Hal ini sejatinya membuat mereka kemudian mendapatkan tuntutan supaya mau untuk melakukan perubahan atas sikapnya, dimana dalam hal ini bukan hanya berkaitan dengan level individunya saja tetapi juga keseluruhan bagian yang ada dalam badan usaha tersebut.

Hal ini yang akhirnya menyebabkan manajemen suatu badan butuh untuk memberikan atensi yang lebih pada pengelolaan beserta investasi SDM. Badan usaha ini butuh pekerja yang mampu punya energi, memiliki dedikasi, dan juga mampu memberikan konsentrasi secara penuh pada pekerjaan yang ada, atau mungkin punya suatu keterikatan pada pekerjaan yang ada (Bakker, et al, 2008). Secara singkat, Schaufeli & Salanova (2011) memberikan penekanan apabila korporasi butuh suatu hal yang mampu mengikat (perjanjian). Drucker dalam Ariyanti (2012) memberikan penyebutan bahwasannya tantangan paling besar kini ialah dalam hal untuk membuat para pekerja yang ada mampu belajar (knowledge worker) lebih produktif. Inilah yang akhirnya menciptakan kondisi mereka dituntut untuk mampu mengubah sikapnya, dan hal ini tak sekedar dalam level individual saja tetapi keseluruhan part bagi korporasi atau suatu organisasi yang ada.

Saat individu yang ada tak berkapabilitas dalam menjaga keseimbangan dirinya serta memiliki beban pekerjaan yang amat banyak, maka dalam hal ini akan berimplikasi pada pikiran serta jiwa dan juga konsekuensi perilakunya, dimana hal ini pada akhirnya akan menyebabkan kinerja yang ada menjadi rendah. Hal ini juga dinyatakan mirip atau serupa dengan studi yang dilaksanakan oleh Saina (2016) dimana dalam hal ini ia menyatakan terkait “work balance-life” berdeterminasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwasannya jika karyawan atau pegawai berkapabilitas dalam penyalarsan waktu dan juga kontribusinya secara langsung diantara pekerja ataupun suatu kehidupan pribadi— yang dalam hal ini adalah hobinya, keluarganya, dunia bermainnya, dan budayanya—maka akan membuat karyawan atau pegawai yang bersangkutan akan merasakan semangat, mampu fokus dalam bekerja, serta mampu menjadi makin efektif serta membuat mutu yang ada menjadi meningkat. Sementara itu jika karyawan dalam hal ini tak berkapabilitas dalam membuat kualitas atau mutu kerjanya menjadi lebih baik, sementara itu karyawan sendiri bahwasannya dirinya tak berkapabilitas dalam membuat seimbang pekerjaan yang ada beserta dengan kehidupan pribadinya dan akhirnya ia akan merasakan kebosanan, kelelahan, dan kepenatan serta membuat lingkungan kerja yang tak baik dan hal ini membuat dirinya sendiri mengalami kerugian berikut dengan badan usaha atau organisasi letaknya berada yang sejatinya butuh tenaga, usaha, beserta dengan potensi yang dimilikinya.

Adapun pengertian generasi milenial yaitu seseorang yang lahir pada tahun 1980-2000 sejatinya punya cara pandang yang berbeda dengan pekerjaan dibandingkan dengan generasi sebelumnya dimana dalam hal ini memiliki istilah silent generation (Putra, 2016) dan generasi

milenial ini juga punya suatu rasa kepedulian pada teknologi baru dimana hal ini disesuaikan dengan adanya perkembangan dari dunia.

Inilah yang akhirnya membuat generasi milenial yang ada adalah generasi yang mampu aktif dalam mencoba berbagai hal yang sifatnya baru dan mampu berfikir global. Generasi milenial dalam hal ini mampu untuk tidak takut akan berbagai perubahan yang ada dan hal ini tentu akhirnya dilihat sebagai suatu hal yang positive dikarenakan generasi milenial berkapabilitas dalam menghadapi berbagai isu atau masalah dimana hal ini lahir dikarenakan kecenderungan sifat yang individualistik, egosentris, acuh tak acuh, merasa mudah bosan, dan memiliki mobilitas yang tinggi pula. Sisi buruk dari sifat milenial inilah yang akhirnya membuatnya menjadi individu yang malas sosialisasi sehingga dengan begini, “sharing session” dengan berbagai rekan kerja yang ada bukan hal yang amat penting untuk dijalankan atau dilaksanakan.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan teknik analisis Analisis Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah staf PT. Pama Persada Nusantara sebanyak 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sample Jenuh atau Sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, angket dan studi pustaka. Teknik analisis data yang dimanfaatkan dalam studi ini yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji heterokedastisitas dan uji Multikolineritas.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Koefisien Determinasi

Uji koefisien digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Work Life Balance (X) dan Employee Eagegment (Y) sebagai hasil pengukuran koefisien korelasi sebagai berikut. Berikut hasil uji koefisien determinasi yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.473a	.223	.198	5.399

a.Predictors:(Constant),.Work Life Balance

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS24

Berdasarkan tabel diatas yaitu nlai R Square sebesar 0,223. Jika dilihat menggunakan persentase menjadi 22,3%. Hal tersebut berarti Work Life Balancesecara simultan terhadap memberikan pengaruh terhadap *employee engagement* dan sisanya 77,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian.

Analisis Linear Sederhana

Uji statistik dimanfaatkan dalam hal untuk tahu determinasi yang signifikan secara parsial tiap-tiap variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasilnya:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	42.692	3.919		10.895	0
x. work life balance	0.074	0.077	0.118	0.956	0.343

a. Dependent Variable: y. employee egegment

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS24

Berdasarkan tabel perhitungan regresi yang telah diolah, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut: $Y=42.692 +0.074$

Koefisien yang di dapat pada persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta bernilai positif sebesar 3.919, hal ini memperlihatkan bahwasannya jikalau variable work life balance dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka nilai employee engagement sebesar 1.124. (b) Koefisien regresi variabel X bernilai positif sebesar 0.074 Hal ini memiliki makna bahwasannya work life balance makin baik atau naik level satu satuan dengan catatan bahwasannya variable lainnya konstan, sehingga dengan begitu bisa membuat nilai employee engagement menjadi naik sebesar 0.956. (c) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel X, maka H_0 diterima tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y , hasil dari uji tersebut menunjukan bahwa $0,343 > 0,05$ yang artinya variabel Work Life Balance tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel employee engagement.

Deskripsi Variabel Work Life Balance

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap employee engagement. Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel work life balance dengan tingkat pencapaian responden 72,1 % yang termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan karyawan di PT. Pama Persada Nusantara sudah dapat mengatur dan menjaga work life balance karyawan dengan baik. Ini dibuktikan dengan pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi yaitu pernyataan nomor 1 untuk indikator Time balance. Sedangkan pernyataan yang memperoleh nilai terendah pada pernyataan nomor 6 yaitu suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi. Sehingga disarankan kepada pimpina PT.Pama Persada Nusantara untuk bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawannya, karena bagi karyawan generasi milenial, keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang perlu dipertimbangkan dalam menjaga keterikatan kerja individu saat bekerja.

Deskripsi Variabel Employee Engagement

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel employee engagement dengan tingkat pencapaian responden 74,2 % yang termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan employee engagement karyawan di PT. Pama Persada Nusantara sudah baik. Artinya karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, memberikan kinerja terbaik dengan emosi positif yang menyertai sikapnya dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaannya adalah pekerjaan yang menantang dan mengasyikkan, sehingga individu merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari dirinya dan passion dalam hidupnya. Ini dibuktikan dengan pertanyaan yang memperoleh nilai tertinggi pada variabel employee engagement yaitu pertanyaan nomor 4 untuk indikator keikut sertaan, alasannya karna karyawan merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari dirinya sehingga karyawan mau berdedikasi untuk mempertahankan standar kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab atas pertumbuhan diri karyawan sendiri.

Dan lebih terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan, dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut untuk dapat memberikan kinerja terbaik. Sedangkan pernyataan yang memperoleh nilai terendah pada pertanyaan nomor 2 yaitu saya berusaha memenuhi target bidang pekerjaan saya secara maksimal.

Disarankan kepada pimpinan PT.Pama Persada Nusantara agar memberi motivasi kepada karyawan, sehingga karyawan semangat dalam bekerja dan mau bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kinerja yang berkualitas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi. merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari dirinya sehingga karyawan mau berdedikasi untuk mempertahankan standar kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab atas pertumbuhan diri karyawan sendiri dan lebih terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan, dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut untuk dapat memberikan kinerja terbaik.

Sedangkan pernyataan yang memperoleh nilai terendah pada pertanyaan nomor 2 yaitu saya berusaha memenuhi target bidang pekerjaan saya secara maksimal. Disarankan kepada pimpinan PT. Pama Persada Nusantara agar memberi motivasi kepada karyawan, sehingga karyawan semangat dalam bekerja dan mau bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kinerja yang berkualitas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap employee engagement, hal ini di buktikan dari hasil uji analisis linear sederhana jika nilai thitung > ttabel artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Pada hasil uji tersebut menunjukan nilai $0,956 > 0,219$ artinya variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap variabel Employee Engagement dan Jika nilai signifikan > $0,05$ maka variabel Work Life Balance, maka H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Employee Engagement, sebesar $0,343 > 0,05$ hal ini dapat menjadi acuan untuk PT Pama Persada Nusantara dapat meningkatkan keterikatan karyawan Employee Engagement pada semua karyawan terutama generasi milenial di perusahaan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Work Life Balance pada generasi milenial PT. Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, berada pada kategori baik.
2. Kondisi budaya organisasi pada generasi milenial PT. Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, berada pada kategori baik.
3. Work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada generasi milenial PT. Pama Persada Nusantara Tanjung Enim. Pada hasil uji tersebut menunjukan nilai $0,956 > 0,219$ artinya variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap variabel Employee Engagement dan hasil dari uji tersebut menunjukan bahwa $0,343 > 0,05$ yang artinya variabel Work Life Balance tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel employee engagement.

Daftar Pustaka

- [1] Cahyani, MegaDwi (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. Bandung: Alfabeta
- [2] Chaurasia, S. and Shukla, A. (2013). "The influence of leader-member exchange relations on employee engagement and work role performance". International Journal of Organization Theory & Behavior, Vol. 16 No. 4, pp. 465-493
- [3] Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management, 13th Ed. Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.
- [4] DTI., Scotland Office and New Ways to Work. (2001). Essential Guide to Work Life Balance. London: Department of Trade and Industry.
- [5] Fadilla, Syifa. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(2). 49-56.
- [6] Ghozali, I. (2016). Metode Penelitian. Bandung: Pustaka Setia.
- [7] Hillman, D. R. (2014). Understanding multigenerational work-value conflict resolution. Journal of Workplace Behavioral Health, 39.
- [8] Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). "The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation". 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- [9] Lysons, Sean., Duxbury, Linda, E and Higgins, Christopher, A. (2006). "A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees", Public Administration Review

- [10] Nurariani, Safira (2022). Pengaruh Work Life Balance, Internal Communication Dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers