

HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. HANIL INDONESIA DI BOYOLALI

Mollinda Aginza Hawa, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

mollindaaginza@gmail.com, harlina_nc@yahoo.com

Abstrak

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan maupun perusahaan yang ditunjukkan dengan tekad dan kesanggupan karyawan untuk taat pada peraturan yang telah ditentukan, dimana didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perlakuan yang terbaik dengan penuh kesadaran. *Work-life balance* adalah kemampuan individu dalam menjalankan fungsi yang baik sehingga meminimalkan konflik antara peran individu tersebut di dalam pekerjaan dan keluarga, serta individu tersebut mendapatkan kepuasan dan keuntungan ketika menjalankan perannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Hanil Indonesia di Boyolali. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah 127 subjek. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala yaitu Skala Loyalitas Karyawan (26 aitem; $\alpha = 0,902$) dan Skala *Work-Life Balance* (20 aitem; $\alpha = 0,885$). Analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali ($r_{xy} = 0,488$; $p < 0,001$). *Work-life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 23,9% terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci : loyalitas karyawan, *work-life balance*, industri tekstil

Abstract

Employee loyalty is a employee's loyalty to job and company demonstrated by the determination and ability of employees to obey the rules that have been determined, in which there is a sense of love and responsibility to strive to provide the best service and treatment with full awareness. Work-life balance is a ability of the individual to perform a good function so as to minimize the conflict between the individual's role in the work and the family, and the individual gets the satisfaction and benefit when performing his role. This study aims to determine the relationship between work-life balance with employee loyalty at PT. Hanil Indonesia in Boyolali. The subject of this research is permanent employee of PT. Hanil Indonesia in Boyolali. The research sampling technique using simple random sampling with the number of 127 subjects. The research instrument consists of two scales: Employee Loyalty Scale (26 items, $\alpha = 0,902$) and Work-Life Balance Scale (20 items, $\alpha = 0,885$). Analysis of data by using simple regression analysis showed that there is a positive relationship between work-life balance with employee loyalty at PT. Hanil Indonesia in Boyolali ($r_{xy} = 0.488$; $p < 0.001$). Work-life balance provides 23.9% effective contribution to employee loyalty.

Keywords: *employee loyalty, work-life balance, textile industry*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan industri tekstil yang ada di Indonesia, menyebabkan terjadinya persaingan yang cukup ketat antar perusahaan itu sendiri. Ketatnya persaingan antara industri tekstil di Indonesia tampaknya menuntut perusahaan untuk terus melakukan perubahan dalam berbagai sektor, dimana perubahan tersebut diharapkan mampu membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan keunggulan-keunggulan kompetitif sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) menargetkan pertumbuhan industri tekstil dan produk tekstil (TPT) mencapai 6,33 persen pada tahun 2016 (Liputan6, 2016). Pertumbuhan industri atau perusahaan dapat terjadi salah satunya karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tersebut tidak dapat dilepas dari pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan (Simbolon, 2015).

Karyawan sebagai SDM dalam perusahaan merupakan elemen penting yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan atau industri untuk mempertahankan kestabilan perusahaan ditengah-tengah kompetisi atau persaingan yang terjadi. Rokhman (Soetjipto, 2008), mengungkapkan bahwa SDM digunakan untuk menentukan pertahanan atau *survive*-nya organisasi di era yang ditandai dengan kompetisi yang begitu ketat. Tenaga kerja yang berkualitas dapat ditunjukkan dengan memiliki sikap kerja yang positif, sanggup untuk melaksanakan tugas dan sadar akan resikonya, serta memiliki tekad dan kesanggupan untuk menaati peraturan. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep loyalitas.

Menurut Varona (2002, dalam Antoncic & Antoncic, 2011), loyalitas karyawan dapat diungkapkan melalui perasaan individu untuk menjadi milik perusahaan dan tim rekan kerja yang ingin dibantu olehnya, kemauan untuk mendukung pemimpin perusahaan, kemauan untuk bertindak sesuai dengan keinginan, etika kerja dan profesionalisme untuk tetap berada di perusahaan pada saat krisis, memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi tentang nama baik organisasi, dan lain-lain.

Istijanto (2008) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap suatu perusahaan akan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan tentang perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa adanya kesamaan nilai dengan perusahaan, memperhatikan perusahaan secara keseluruhan, dan merasa terinspirasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan ditandai dengan adanya perasaan negatif. Terdapat penelitian yang dikemukakan oleh Preko & Adjetey (2013), menunjukkan bahwa loyalitas dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan, dimana loyalitas karyawan memainkan peran penting dalam kinerja karyawan di tempat kerja, dimana karyawan berusaha memberikan yang terbaik di tempat kerjanya.

Loyalitas pada karyawan dapat tercipta dari adanya kepuasan diri yang meningkat, kepuasan tersebut merupakan hasil dari proses evaluasi internal dan ketika apa yang diharapkan oleh karyawan terpenuhi maka kepuasan tersebut dapat tumbuh dan mengembangkan sikap emosional terhadap organisasi atau perusahaan yang kemudian menimbulkan komponen perilaku loyalitas pada karyawan (Wan, 2002). Menurut Streers & Porter (dalam Dewi, 2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas kerja, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh dari perusahaan. Karakteristik pribadi merupakan faktor yang terkait dengan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan bagian dari karakteristik pribadi, sebab menurut Locke (Munandar, Sjabadhyni, & Wutun, 2004), kepuasan kerja lebih bersifat individual dan sangat personal.

Perusahaan hendaknya mencari upaya untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Menurut Kreitner & Kinicki (Kaswan, 2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik. Ketika karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya maka dapat tercipta kepuasan kerja. Salah satu yang termasuk kebutuhan karyawan adalah karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi. Situasi atau keadaan dimana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain dapat dikatakan sebagai *work-life balance* (Moore, dalam Moedy, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016), menunjukkan hasil bahwa semakin baik *work-life balance* pada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain dikemukakan oleh McCrindle (Susi & Jawaharrani, 2011) kepada 3000 orang Australia, menunjukkan bahwa *work-life balance* adalah faktor utama daya tarik pekerjaan dan retensi, dimana mendorong *work-life balance* dapat merangsang keterlibatan karyawan. *Work-life balance* adalah sejauhmana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka baik di dalam kehidupan kerja maupun pribadi, serta tidak ada konflik diantara kedua peran tersebut (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work – life balance* dengan loyalitas karyawan pada industri tekstil, serta menguji secara kuantitatif hubungan antara *work – life balance* dengan loyalitas karyawan pada industri tekstil.

METODE

Sampel penelitian ini adalah karyawan lapangan PT. Hanil Indonesia yang meliputi dua kelompok yaitu bidang pemintalan dan bidang pencelupan benang tekstil. Karakteristik populasi yaitu sebagai karyawan *Solo Factory* serta berstatus karyawan tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun. Jumlah populasi tersebut sebanyak 195 subjek. Jumlah sampel diperoleh melalui tabel isaac dari jumlah anggota populasi 195 dengan taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel tersebut sebanyak 127 subjek. Metode pengambilan sampel diambil dengan teknik *simple random sampling*. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan skala terdiri dari dua skala yaitu Skala Loyalitas Karyawan (26 aitem; $\alpha = 0,902$) yang disusun berdasarkan aspek Nitisemito (2000), tanggung jawab, taat pada peraturan, sikap kerja serta Skala *Work-Life Balance* (20 aitem; $\alpha = 0,885$) yang disusun berdasarkan aspek Greenhaus, Collins, & Shaw (2003), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Proses analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Science (SPSS) 21 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Rata-Rata	Simpangan Baku	Kolmogorov Smirnov	Probabilitas
Loyalitas Karyawan	78,11	8,566	0,932	0,351
<i>Work-Life Balance</i>	58,76	7,164	1,344	0,054

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel loyalitas karyawan sebesar 0,932 dengan $p = 0,351$ dan variabel *work-life balance* sebesar 1,344 dengan $p = 0,054$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian menunjukkan distribusi yang normal ($p > 0,05$).

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Nilai F	Signifikansi	Probabilitas
39,158	0,000	< 0,05

Uji linieritas hubungan antara variabel *work-life balance* dengan loyalitas karyawan menghasilkan nilai koefisien F = 39,158 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti data tersebut linier.

Tabel 3. Koefisien Persamaan Garis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. error	Beta		
	1 (Constant)	43,796	5,524		
<i>Work-Life Balance</i>	0,584	0,093	0,488	6,258	0,000

Hubungan antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan digambarkan dalam persamaan garis regresi yang menunjukkan besar nilai konstanta dan variabel bebas yaitu *work-life balance* untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel loyalitas karyawan melalui persamaan regresi. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = a + Bx$ atau $Y = 43,796 + 0,584 X$, berarti setiap penambahan satu nilai *work-life balance* akan menambahkan nilai loyalitas karyawan sebesar 0,584.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (*R square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,488	0,239	0,232	7,504

Besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif (R Square) adalah 0,239. Pada penelitian ini, *work-life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 23,9% pada loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi faktor-faktor yang tidak diungkap dalam penelitian ini seperti iklim komunikasi organisasi (Cahyadi, 2017), kepuasan kerja (Mariana & Irfani, 2015), serta budaya organisasi (Ardiansyah, 2017).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suifan, Abdallah, & Diab (2016), organisasi yang memberikan kesejahteraan antara kerja dan keluarga kepada karyawan akan menunjukkan hasil yang positif seperti adanya keuntungan yang kembali, meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham, produktivitas, sikap kerja, lebih sedikit niat untuk meninggalkan organisasi, serta konflik antara pekerjaan dan keluarga yang lebih sedikit. Selain itu, dengan adanya praktik *work-life balance* ditemukan bahwa berdampak pada berkurangnya ketidakhadiran dan omset organisasi, praktik tersebut dengan penggunaan jam kerja yang fleksibel (Halpern, 2005). Ketika perusahaan tidak menumbuhkan *work-life balance* yang lebih seimbang bagi para karyawan, maka organisasi berkontribusi pada ketegangan dalam kehidupan pribadi karyawan, akibatnya hal ini akan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi, menjadi produktif, serta kreatif di tempat kerja (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). *Work-life balance* memiliki hubungan yang positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja

sebagai variabel mediator. Artinya bahwa individu yang memiliki *work-life balance* tinggi akan mudah dalam menikmati kepuasan kerja, maupun keluarga, dan memiliki sedikit niat untuk berhenti (Wei, Yili, & Tian, 2013). Wei, Yili, & Tian (2013), menyebutkan bahwa *work-life balance* juga dipengaruhi oleh komponen lain seperti dukungan manajerial yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektifitas budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali ($r = 0,488$; $p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa 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* memberikan sumbangan efektif sebesar 23,9% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan 76,1 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. S. (2012). Kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2(1), 41-58.
- Antoncic, J. A. & Antoncic, B. (2011). Employee loyalty and its impact on firm growth. *International Journal of Management & Information Systems*. 15(1), 81-88.
- Dewi, I. M. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan hotel Benteng Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*. 3(1), 1-14.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*. 4(1), 125-135.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63, 510-531. Doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- Istijanto. (2008). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Liputan6. (2016). *Industri tekstil ditargetkan tumbuh 6,33 persen tahun ini*. 15 April 2016. Diunduh dari <http://bisnis.liputan6.com/read/2484517/industri-tekstil-ditargetkan-tumbuh-633-persen-tahun-ini>.
- Moedy, D. M. R. (2013). Analisis work-life balance, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan (burnout) dan kepuasan kerja pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Thesis*. E-journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Munandar, Sjabadhyni, B. & Wutun, R. P. (2004). *Peran budaya organisasi dalam peningkatan unjuk kerja perusahaan*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia (edisi 3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Preko, A. & Adjetey, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives of commercial banks in GHANA. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4(2), 51-62.
- Simbolon, H. B. R. (2015). Pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 2(1), 1-10.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Amara Books.

- Susi, S. & Jawaharrani, K. (2011). Work-life balance: the key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*. 2(1), 474-483.
- Wan, H. L. (2002). Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM*. 3(1), 1-17.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 587-595. Doi: 10.1002/job.616.