

INTEGRASI WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI STRATEGI PENINGKATAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT. SERBA JAYA ERA DIGITAL

Asep jamaludin¹, Yudi Firmansyah², Nandang³, Sihabudin⁴, Rengga Madya Pranata⁵

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id , yudifirmansyah@ubpkarawang.ac.id

nandang@ubpkarawang.ac.id , sihabudin@ubpkarawang.ac.id ,

rengga.madya@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integrasi antara Work Life Balance dan Employee Engagement terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Serba Jaya Era Digital. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 100 karyawan tetap yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Employee Engagement secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Strategi integrasi keduanya terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan keterlibatan emosional, sehingga mendorong loyalitas karyawan jangka panjang.

Kata Kunci: Work Life Balance, Employee Engagement, Loyalitas Karyawan, Strategi SDM.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan digitalisasi dalam dunia kerja telah mengubah pola kerja karyawan. PT. Serba Jaya Era Digital sebagai perusahaan berbasis teknologi menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan di tengah tuntutan kerja tinggi dan dinamika personal karyawan. Salah satu pendekatan strategis yang dapat digunakan adalah integrasi Work Life Balance dan Employee Engagement. Work Life Balance mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011), sementara Employee Engagement mengacu pada keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian ini berupaya menjawab bagaimana integrasi kedua faktor tersebut dapat menjadi strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yang merupakan bentuk kesetiaan terhadap perusahaan dan kemauan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang (Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Di tengah persaingan industri digital yang semakin kompetitif, loyalitas karyawan menjadi aset strategis yang dapat meningkatkan stabilitas dan efektivitas operasional perusahaan. Karyawan yang loyal tidak hanya menunjukkan retensi tinggi, tetapi juga cenderung berkontribusi lebih terhadap tujuan jangka panjang organisasi. Dalam konteks PT. Serba Jaya Era Digital, tantangan seperti fleksibilitas kerja, tekanan target, serta tuntutan inovasi memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan (Taneja, Sewell, & Odom, 2015).

Selain itu, generasi karyawan saat ini, terutama generasi milenial dan Gen Z, memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka tidak hanya mencari kompensasi finansial yang kompetitif, tetapi juga nilai-nilai organisasi yang mendukung kehidupan holistik dan makna kerja yang mendalam. Oleh karena itu, strategi integratif yang menggabungkan Work Life Balance dengan Employee Engagement menjadi sangat relevan untuk menciptakan loyalitas yang berkelanjutan dan produktif di lingkungan kerja digital modern (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004; Gallup, 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance didefinisikan sebagai kondisi di mana individu dapat menjalankan peran dalam kehidupan kerja dan pribadi secara seimbang tanpa saling mengganggu (Clark, 2000). Keseimbangan ini berperan dalam mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen organisasi (Fisher-McAuley et al., 2003).

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan terhadap pekerjaan dan organisasi (Kahn, 1990). Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan produktivitas tinggi, loyalitas, dan kontribusi ekstra (Bakker & Demerouti, 2008).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah komitmen jangka panjang untuk tetap berada di dalam organisasi, disertai rasa memiliki dan keinginan untuk berkontribusi lebih (Allen & Meyer, 1990).

Loyalitas erat kaitannya dengan retensi karyawan dan keberlanjutan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Riani et al. (2021) menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Sementara itu, Wahyudi & Dewi (2022) menyatakan bahwa employee engagement menjadi faktor mediasi penting antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Prasetyo (2023) juga mendukung temuan sebelumnya, di mana kombinasi antara Work Life Balance dan Employee Engagement mampu meningkatkan retensi karyawan di sektor teknologi informasi. Dalam penelitian tersebut, employee engagement berperan sebagai variabel penguat yang memperkuat pengaruh positif Work Life Balance terhadap loyalitas. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya menjaga keseimbangan hidup tidak akan optimal tanpa adanya keterlibatan emosional dan komitmen dari karyawan terhadap organisasi secara menyeluruh.

Metodologi Penelitian**Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif verifikatif. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner tertutup.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Jenis deskriptif verifikatif digunakan untuk tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lapangan, tetapi juga menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjelaskan kondisi Work Life Balance, Employee Engagement, dan Loyalitas Karyawan di PT. Serba Jaya Era Digital, tetapi juga menguji secara empiris pengaruh antar variabel tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Serba Jaya Era Digital berjumlah 130 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin dan margin of error 5%, diperoleh sampel sebanyak

100 responden.

Pemilihan jumlah sampel melalui rumus Slovin dianggap tepat karena dapat menentukan ukuran sampel yang representatif dengan mempertimbangkan tingkat presisi dan efisiensi penelitian. Dengan margin of error sebesar 5%, sampel sebanyak 100 responden dianggap mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Hal ini penting agar hasil analisis dapat digeneralisasikan, terutama dalam mengukur persepsi dan pengalaman karyawan terhadap variabel Work Life Balance, Employee Engagement, dan Loyalitas Karyawan di lingkungan kerja perusahaan berbasis digital seperti PT. Serba Jaya Era Digital.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun.

Pendekatan purposive sampling dipilih karena dianggap paling sesuai untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam dari responden yang benar-benar memahami kondisi kerja di perusahaan. Dengan menetapkan kriteria minimal masa kerja satu tahun, peneliti memastikan bahwa responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam merasakan dinamika antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta keterlibatan dalam pekerjaan. Hal ini penting untuk meningkatkan validitas data, karena karyawan yang baru bergabung kemungkinan belum mengalami secara utuh aspek-aspek yang diteliti dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen Work Life Balance, Employee Engagement terhadap variabel dependen (Loyalitas Karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F serta koefisien determinasi (R^2).

Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement terhadap Loyalitas Karyawan, baik secara individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Proses analisis dilakukan dengan bantuan software statistik guna memperoleh hasil yang akurat dan objektif.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item kuesioner dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0.195) dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7.

Hasil Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi: $Y = 2.31 + 0.41X_1 + 0.52X_2$ Dimana:

Y = Loyalitas Karyawan X_1 = Work Life Balance

X_2 = Employee Engagement

Uji t (Parsial)

Work Life Balance $\rightarrow t$ hitung = 3.62 ($p < 0.05$)

Employee Engagement $\rightarrow t$ hitung = 4.71 ($p < 0.05$)

Variabel Independen	t Hitung	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Work Life Balance (X_1)</i>	3.62	< 0.05	Berpengaruh signifikan terhadap Y
<i>Employee Engagement (X_2)</i>	4.71	< 0.05	Berpengaruh signifikan terhadap Y

Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

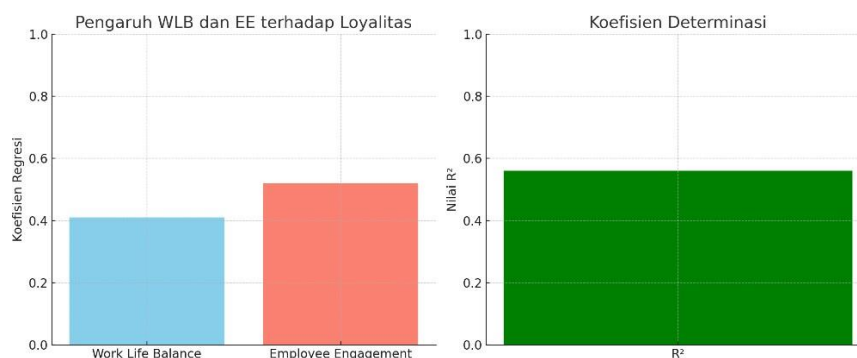
Uji F (Simultan)

F hitung = 27.46 $>$ F tabel = 3.09 ($p < 0.05$)

Work Life Balance dan Employee Engagement secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

$R^2 = 0.56$, artinya 56% variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh Work Life Balance dan Employee Engagement.



PEMBAHASAN

Integrasi antara Work Life Balance dan Employee Engagement terbukti menjadi kombinasi strategis untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasakan keseimbangan hidup dan terlibat secara emosional dengan pekerjaan cenderung menunjukkan komitmen tinggi dan kesetiaan pada perusahaan. Hasil ini mendukung temuan Bakker & Demerouti (2008) dan Fisher-McAuley et al. (2003).

Lebih lanjut, integrasi ini juga berdampak pada peningkatan kualitas hubungan antar karyawan dan manajemen, di mana karyawan merasa dihargai baik sebagai profesional maupun individu. Perasaan dihargai tersebut menciptakan iklim kerja positif yang memperkuat ikatan psikologis dengan perusahaan. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan employer branding organisasi (Taneja, Sewell, & Odom, 2015).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merasa lebih puas, tidak mudah stres, dan lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan. Dalam konteks PT. Serba Jaya Era Digital, penerapan kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan terbukti meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Keseimbangan ini menciptakan kondisi kerja yang sehat dan mendukung keberlangsungan hubungan jangka panjang antara karyawan dan organisasi.

Sementara itu, variabel Employee Engagement terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap loyalitas dibandingkan Work Life Balance. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya menunjukkan komitmen yang lebih tinggi untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di PT. Serba Jaya Era Digital, keterlibatan karyawan yang tinggi ditunjukkan melalui antusiasme dalam menyelesaikan tugas, rasa bangga terhadap perusahaan, serta keinginan kuat untuk terus berkembang bersama organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan tidak hanya berdampak pada performa jangka pendek, tetapi juga mendorong loyalitas jangka panjang.

Ketika Work Life Balance dan Employee Engagement diintegrasikan secara bersamaan, keduanya memberikan kontribusi yang besar dan saling memperkuat dalam membentuk loyalitas karyawan. Strategi integratif ini menjawab kebutuhan karyawan modern yang tidak

hanya mengejar karier, tetapi juga menginginkan kehidupan yang seimbang dan bermakna. Dengan mengelola kedua aspek ini secara sinergis, PT. Serba Jaya Era Digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus meningkatkan retensi karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Implikasi

Perusahaan perlu merancang kebijakan fleksibilitas kerja, mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi keterlibatan emosional karyawan.

Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang mendorong manajer untuk menjadi fasilitator bagi kesejahteraan karyawan. Manajer yang mampu mengenali kebutuhan individu karyawan dan membangun komunikasi yang terbuka akan lebih efektif dalam menumbuhkan rasa keterlibatan serta meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi. Strategi ini dapat diperkuat melalui penggunaan teknologi digital untuk monitoring beban kerja dan memberikan umpan balik secara real-time, sehingga menciptakan budaya kerja yang adaptif dan responsif terhadap dinamika kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-2
- Taneja, S., Sewell, S. M., & Odom, R. Y. (2015). A culture of employee engagement: A strategic perspective for global managers. *Journal of Business Strategy*, 36(3), 46-56.
- Utami, R., & Prasetyo, A. (2023). The Role of Work Life Balance and Employee Engagement in Enhancing Employee Retention in the IT Sector. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 22-31.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report*. Gallup Press.23

- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes. *Proceedings of the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17-31.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Riani, D., Yuliansyah, Y., & Setyowati, D. (2021). Work-life balance dan loyalitas karyawan: Studi pada perusahaan telekomunikasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 134-145.
- Wahyudi, D., & Dewi, R. (2022). Employee Engagement sebagai Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 45-57.