



JURNAL UMKM, MANEJEMEN, DAN AKUNTANSI

<https://e-journalbattuta.ac.id/index.php/juma>



Pengaruh Kebijakan Perusahaan Dan Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Nahar Maganda Saragih¹ Firman Syahputra² Rodia Afriza³

¹Manajemen, Universitas Potensi Utama, Indonesia

²Manajemen Informatika, AMIK Polibisnis, Indonesia

³Psikologi, Universitas Potensi Utama, Indonesia

Corespondensi: naharmagandasaragih@gmail.com

ABSTRAK

Employee engagement dalam diri pegawai tidak hanya sekedar adanya keterikatan pegawai dengan organisasi atau perusahaan yang dinaungi, tapi lebih dari itu, pegawai akan memanfaatkan dirinya lebih dari batasan-batasan job description atau tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, akan tetapi melampaui dari pada itu. Dengan *employee engagement* yang tinggi pegawai akan berupaya dalam memastikan seluruh perencanaan-perencanaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terealisasi dengan maksimal. Dalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai akan merancang strategi-strategi guna mencapai target kerja. Dalam menumbuhkan rasa *employee engagement* yang tinggi pada pegawai diperlukan timbal balik dari perusahaan untuk pegawai yaitu dengan memperhatikan kebermanfaatan-kebermanfaatan yang dapat diterima oleh pegawai. Timbal balik yang dapat diberikan oleh organisasi terhadap para pekerjanya adalah kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu seperti dimensi manajemen, dimensi organisasi, dimensi etika, dimensi lingkungan, dan dimensi kinerja. Timbal balik lainnya yaitu *work life balance* yaitu kestabilan yang diterima pegawai antara kehidupan pribadi dengan kehidupan personalnya, organisasi idealnya harus memperhatikan keselarasan kehidupan para pekerjanya guna menghindari tingkat stress pegawai dalam bekerja. Adapun metode dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan hasil penelitian yaitu ditemukan bahwa kebijakan perusahaan berpengaruh terhadap *employee engagement* dengan perolehan nilai sig sebesar 0,000 dan variabel *work life balance* pada penelitian ini ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Dari kedua variabel hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 12%.

Kata kunci : Kebijakan Perusahaan, *Work Life Balance*, *Employee Engagement*.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam menerapkan visi misinya merupakan cita-cita semua pelaku usaha. Hal ini yang mengharuskan perusahaan untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang matang secara kompetensi dan handal dalam pengambilan keputusan sebab sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam menentukan keberlangsungan perusahaan untuk tetap berkembang dan maju, kondisi ini yang mendorong setiap perusahaan agar dapat memberikan penawaran yang ideal untuk pegawai tetap bertahan dalam organisasi. Tidak hanya sekedar bertahan pada perusahaan, visi misi akan dapat terealisasi dengan baik jika pegawai memiliki rasa

keterikatan yang kuat dengan organisasi atau employee engagement. Menumbuhkan employee engagement pada diri pegawai bukanlah hal yang mudah, memerlukan proses waktu yang panjang sampai pegawai merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan. Dalam bukunya Lacy et al. (2009) menyatakan bahwa di era global saat ini, semakin meningkat permintaan akan pegawai yang loyal sehingga banyak perusahaan yang menyusun strategi guna meningkatkan employee engagement mereka di perusahaan, sebab sangat penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas. Employee engagement dapat menumbuhkan produktivitas, dan semangat kerja yang tinggi sebab pegawai tidak hanya merasa perusahaan sebagai tempat bekerja saja, akan tetapi pegawai juga merupakan bagian penting dari perusahaan. Dalam mencapai tujuan bisnis, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kualitas baik secara fisik ataupun mental, dengan perusahaan memiliki pegawai yang berkualifaid pada bidang pekerjaannya, maka akan tercapai hasil kerja yang maksimal.

Faktor yang mempengaruhi employee engagement salah satunya adalah kebijakan perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan serangkaian panduan untuk pebisnis dan pegawai guna menjalankan mekanisme yang ditetapkan yang mana kebijakan perusahaan disusun atas dasar struktur bisnis. Kebijakan ini ditentukan guna mengelola semua divisi dalam suatu perusahaan seperti budaya perusahaan, ketentuan berpakaian, hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan, kompensasi, pengaturan waktu, dan lain sebagainya. Dengan adanya kebijakan perusahaan dapat memberikan pedoman dan mekanisme yang jelas untuk dapat diikuti oleh pegawai, memastikan kepatuhan-kepatuhan anggota organisasi terkait hukum-hukum atau pun regulasi yang ada didalam perusahaan. Dampak dari penerapan kebijakan perusahaan dapat melahirkan ruang yang aman, etis dan keharmonisan serta berorientasi menuju pertumbuhan pegawai yang kolektif. Idealnya kebijakan perusahaan diberitahukan kepada pegawai pada saat orientasi karyawan yang dilakukan segera setelah perekrutan. Hal ini dilakukan agar sebelum pegawai menjalankan proses kerja, pegawai terlebih dahulu mengetahui peraturan-peraturan apa saja yang boleh atau tidak untuk dilakukan dalam bekerja. Fokus kebijakan perusahaan dalam penelitian ini yaitu lima kebijakan umum antara lain: 1. Kebijakan Kesehatan Dan Keselamatan Di Tempat Kerja. Salah satu kualitas paling penting dalam menciptakan sebuah perusahaan untuk menjadi ruang yang layak dalam bekerja yaitu dapat memberikan rasa aman dan nyaman selama pegawai beraktivitas. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja baik secara fisik ataupun nonfisik. Sebab tempat pegawai bekerja berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pegawai selama bekerja. Jika dalam menjalankan pekerjaannya pegawai tidak merasa aman, maka employee engagement tidak akan bertumbuh dikarenakan dapat menyebabkan ketidaknyaman bagi pegawai yang bekerja. 2. Kebijakan Kode Etik Karyawan adalah seluruh pedoman yang menginformasikan bagaimana pegawai dalam bersikap dan berperilaku baik pada saat bekerja maupun diluar bekerja. Adapun contoh dari kebijakan kode etik karyawan ini yaitu antara lain seperti bertanggung jawab atas semua yang dilakukan, sebisa mungkin menghindari konflik, berpakaian yang pantas dan tidak melakukan hal-hal yang melanggar hukum lainnya dalam aspek perilaku. Dengan adanya kebijakan ini dapat membatasi pegawai dalam menjaga perilakunya. 3. Kebijakan Cuti, Absen Dan Waktu Bekerja merupakan salah satu kebijakan yang jug dapat menumbuhkan employee engagement . Jika perusahaan dapat memberikan kebijakan waktu yang baik maka pegawai juga tidak akan sungkan untuk memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan dikarenakan hal ini berkaitan pada kesehatan fisik dan mental pegawai. Jika perusahaan menerapkan kebijakan waktu cuti, waktu bekerja, waktu absen dengan jumlah yang manusiawi, maka pegawai akan memiliki work life balance yang baik. Jika tidak maka pegawai akan merasa stress dalam bekerja. 4. Kebijakan Tindakan Disiplin Pegawai mengacu pada tindakan perbaikan yang diambil oleh pemberi kerja sebagai respons terhadap perilaku buruk karyawan, pelanggaran peraturan, atau kinerja di bawah standar. Teguran ini dapat mencakup berbagai bentuk, mulai dari teguran lisan untuk pelanggaran ringan hingga tindakan yang lebih berat seperti skorsing, penurunan pangkat, atau pemberhentian karena pelanggaran berat. Supervisor dan manajer memutuskan kapan akan menerapkan tindakan disipliner, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti sifat pelanggaran, riwayat karyawan, dan pengalaman. Keadilan dan konsistensi sangat penting dalam menerapkan kebijakan disiplin, memastikan budaya tempat kerja yang sehat, dan melindungi karyawan dan perusahaan. 5. Kebijakan Kesenjangan Kesempatan Dan Kompensasi merupakan kebijakan fundamental dalam mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat employee engagement. Dimana pada kebijakan ini pegawai merasakan keadilan dalam bekerja, dengan tingkat beban kerja yang sesuai dengan posisi masing-masing pegawai akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, begitu juga dengan kompensasi yang diberikan, dengan kompensasi yang baik dan adil akan menciptakan kepuasan kerja, semangat kerja, inofatif dan kreativitas dalam bekerja. Kondisi ini akan berujung pada prestasi yang tinggi

Faktor kedua yang mempengaruhi employee engagement yaitu work life balance. Pada era global yang bergulir saat ini, kompetisi diantara organisasi terus meningkat. Masing-masing organisasi berbondong-bondong meningkatkan profit yang maksimal dengan menggunakan jumlah sumber daya seminimal mungkin. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari semua aktivitas perusahaan, maka dari itu perlu bagi perusahaan untuk memiliki pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Menciptakan dan merawat kepuasan kerja pegawai adalah sebuah upaya yang krusial bagi perkembangan organisasi, karyawan yang merasa puas akan memberi dampak yang positif bagi organisasi dan hal ini berujung pada produktivitas yang tinggi. (Robbins dan Judge, 2015) Menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai, banyak perusahaan yang mulai menerapkan program work life balance. Program ini dianggap penting dikarenakan organisasi memahami bahwa pegawai tidak hanya dihadapkan untuk menjalankan urusan pekerjaan akan tetapi juga di luar pekerjaannya. Singh dan Khanna (2011) menambahkan work life balance sebagai satu

konsep yang mengaitkan penetapan karir dan kehidupan pribadi, dengan perusahaan memperhatikan work life balance para pekerja-pekerjanya, maka akan tercipta keseimbangan antara kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadi pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditentukan bahwa faktor yang mempengaruhi employee engagement yaitu kebijakan perusahaan dan work life balance, pada kebijakan perusahaan adalah bagaimana perusahaan menerapkan kebijakan nya dan kebijakan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam pegawai menjalankan kegiatan nya, akan tetapi juga berhasil menjadi alat sebagai pengarah keadilan kerja sehingga dari keadilan kerja tersebut dapat meningkatkan employee engagement yang tinggi. Sedangkan pada faktor work life balance yaitu faktor yang mendorong keseimbangan hidup pegawai antara kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadinya. Dengan diterapkan nya work life balance yang baik akan mampu meningkatkan employee engagement karena keseimbangan ini akan berdampak pada kesehatan fisik dan mental dan pegawai

METODOLOGI

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian yang mampu menggambarkan penelitian secara kuantitatif yang disusun secara sistematis berdasarkan pokok permasalahan dan peristiwa. Jenis penelitian ini digunakan dengan tujuan untuk dapat memberikan gambaran yang valid terhadap outpun yang akan dihasilkan. Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara ini digunakan populasi sebanyak 184. Pengukuran dilakukan untuk memberikan patokan terhadap opini-opini yang diberikan para pengisi kuesioner dalam memberikan pendapatnya terkait pernyataan-pernyataan yang diberikan. Lewat angka-angka yang ditetapkan ini pegawai dapat mempolakan pendapat nya lewat skala likert yang diberikan. Skala likert ini memiliki makna pada masing-masing angkanya dan peneliti meneletakkan angka dengan skor 1 untuk memberikan penilaian bahwa pegawai “sangat tidak setuju” terhadap pernyataan yang diberikan, lalu skor 2 untuk memberikan penilaian bahwa pegawai “tidak setuju” terhadap pernyataan yang diberikan. Kemudian skor 3 untuk memberikan penilaian bahwa pegawai “setuju” terhadap pernyataan yang diberikan dan terakhir skor 4 untuk memberikan penilaian bahwa pegawai “sangat setuju” terhadap pernyataan yang diberikan. Penggunaan skor-skor ini dipergunakan untuk membantu peneliti dalam menghasilkan kesimpulan secara kuantitatif.

Secara umum data fundamental disebut juga dengan data primer yang mana data ini diperoleh dari sumber utama dan dapat dijadikan data dalam menentukan akar permasalahan pada penelitian dan data ini diperoleh dari pra survey, dan data-data penting lainnya yang dapat digunakan dalam menemukan permasalahan pada penelitian serta data-data yang terintegrasi dengan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini data penunjang digunakan dari luar objek penelitian namun dapat menyokong hasil dari penelitian, selain itu dapat digunakan untuk memberikan landasan-landasan yang kuat dalam membuat hipotesa seperti misalnya teori yang berasal dari buku, hasil kesimpulan lain dari penelitian yang sama yang bersumber dari jurnal-jurnal peneltian terdahulu. Dengan kata lain data penunjang atau data sekunder ini digunakan untuk membantu peneliti dalam mengembangkan dan menguatkan hal-hal yang lewat teori dan jurnal yang mendukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

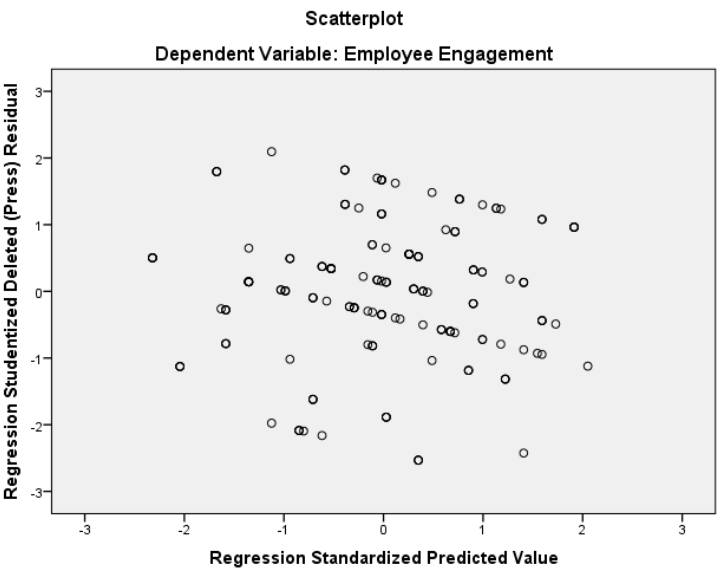
Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		184
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.98451346
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.055
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.823
Asymp. Sig. (2-tailed)		.507

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dalam mempersiapkan data pada penelitian dilakukan terlebih dahulu pengujian-pengujian guna memaksimalkan data yang akan dipergunakan pada proses analisis pada pembahasan. Pada penelitian ini telah dilakukan uji validitas, reliabilitas sebelumnya, yang mana hasil dari validitas dan reliabilitas diperoleh bahwa seluruh butir item pernyataan yang disusun dalam kuesioner 90% dari total keseluruhan pernyataan telah valid dan data

pernyataan yang tidak valid tidak diikuti sertakan dalam penelitian. Dalam uji normalitas pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data telah terdistribusi dengan normal, kondisi ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,507 > 0,05$. Begitupun jika dilihat dari nilai histogram dan normal P-Plot yang mana pada gambar menunjukkan data terdistribusi dengan normal.



Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.211	2.340		4.792	.000
	Kebijakan Perusahaan	.235	.051	.320	4.593	.000
	Work Life Balance	-.101	.057	-.123	-1.762	.080

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Uji regresi linier berganda dilakukan guna melihat bagaimana pengaruh kebijakan perusahaan dan *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.444	2	48.722	12.236	.000 ^b
	Residual	720.708	181	3.982		
	Total	818.152	183			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance , Kebijakan Perusahaan

Dalam kelengkapan pengujian data ditambahkan pengujian simultan untuk melihat bagaimana variabel-variabel kebijakan perusahaan dan *work life balance* memberi pengaruh terhadap *employee engagement* secara bersama-sama. Adapun dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.109	1.99545

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

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Setelah hasil uji regresi linier berganda ditemukan bahwa dari kedua variabel, variabel kebijakan perusahaan lah yang memiliki pengaruh terhadap employee engagement, dan hal ini sejalan dengan nilai dari koefisien determinasi yaitu sebesar 12%.

KESIMPULAN

Kebijakan perusahaan berpengaruh terhadap employee engagement. Kebijakan perusahaan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dikonsep melalui banyak tahap sampai dijadikan sebuah kebijakan yang diterapkan dan diberlakukan pada anggota organisasi. Penyusunan regulasi disusun melalui proses yang Panjang dan seluruh dari regulasi direncanakan untuk 5 tahun kedepan. Dalam menetapkan sebuah kebijakan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara memperhatikan seluruh kebutuhan-kebutuhan yang dapat menunjang kinerja pegawainya demi terwujudnya sistem pengelolaan dan pengendalian fasilitas-fasilitas lalu lintas, jalan umum, dan lain sebagainya. *Work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Kebijakan perusahaan pada perusahaan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara sudah mampu memenuhi kebutuhan para pegawai akan peraturan-peraturan yang diterima oleh para pekerja. Maka dari itu pegawai sudah menerima kestabilan antara pekerjaan dengan kehidupan personalnya. Dengan kata lain kebijakan perusahaan sudah mampu menstabilkan kehidupan para pegawai sehingga para pegawai merasa work life balance tidak berdampak pada tingkat employee engagement yang ada dalam diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hurlock (2016), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung 623-741
- Robbins dan Judge, (2014). Pengembangan Budaya Kerja, Gaung Parsada, Jakarta 423-569
- Sinambela R, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonseia, Surabaya 765-980
- Lestari, Dirga dan Maria, S. (2018). Antecedents Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara (p. Volume 2, Nomor 1, Desember 2018). INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia.
- Leovani, E. (2016). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Engagement) Di PT FIF Group Tbk Cabang Palembang (pp. 245–261). Jurnal Manajemen Volume XX, No. 2, Juni 2016.
- Lestari, Dirga dan Maria, S. (2018). Antecedents Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara (p. Volume 2, Nomor 1, Desember 2018). INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rahmadi, Lendy dan Boedijanto, E. (2014). Meningkatkan Kinerja Human Resource Management Dengan Employee Engagement (pp.41–46). Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia (ISSN 2302-3805).
- Rizky, E. Rahmani dan Supardi, E. (2018). Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Meningkatkan Employee Engagement Pegawai (pp. 226–232). Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 3 No. 2, Juli 2018
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Tohard, (2010), Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan, PT. Refika Aditama, Bandung
- Hasibuan P (2015), Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Elex sMedia Komputindo, Jakarta
- Mangkunegara, (2015). Manajemen Personalia, Yogyakarta Andi, Yogyakarta