



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PAD GENERASI MILENIAL DI PT. GUNUNG SAWIT MAS DESA RANTAU PANJANG KECAMATAN TAMBUSAI KABUPATEN ROKAN HULU

AHMAD FAUZI BATU BARA ¹⁾, ARRAFIQUR RAHMAN ²⁾
 Managemen Faculty , University of Pasir Pengaraian

Info Artikel

Sejarah Artikel:
 Diterima
 Disetujui
 Dipublikasikan

Keywords:
work life balance,
budaya organisasi,
employee
engagement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dengan jumlah sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan data menggunakan metode observasi, metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Dari hasil uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} *work life balance* sebesar 28.498, dan t_{hitung} budaya organisasi 57.609. Kesimpulan dari penelitian ini baik berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun secara simultan *work life balance* dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Besarnya pengaruh yang ditunjukkan yaitu 98,1%, Sedangkan sisanya adalah 1,9% *employee engagement* dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT PAD MILENIAL GENERATION IN PT. GUNUNG SAWIT MAS DESA RANTAU PANJANG KECAMATAN TAMBUSAI ROKAN HULU DISTRICT

Abstract

This study aims to determine the effect of work life balance and organizational culture on employee engagement in the millennial generation of PT. Gunung Sawit Mas, Rantau Panjang Village, Tambusai District, Rokan Hulu Regency. The population in this study is the millennial generation employees of PT. Gunung Sawit Mas, Rantau Panjang Village, Tambusai District, Rokan Hulu Regency. The study sample used a saturated or census sampling technique, with a total of 80 people. Data collection techniques using the method of observation, questionnaire methods, interviews and documentation. Data analysis using multiple linear regression with the help of the SPSS program. From the partial test results obtained the value of t count work life balance of 28,498, and t count of organizational culture 57,609. The conclusion of this research is based on partial test or simultaneously work life balance and organizational culture have a significant effect on employee engagement. The magnitude of the effect shown is 98.1%, while the rest is 1.9% employee engagement explained by other variables not examined in this study or other causes outside the model.

✉ Alamat korespondensi :

Universitas Pasir Pengaraian

E-mail: (email yang ditulis adalah email penulis yang berkorespondensi dengan editor)

P-ISSN 2684-9666

E-ISSN 2684-8503

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam suatu lingkungan perusahaan karena membawa dampak pada kinerja perusahaan. Era informasi dan globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk mampu bersaing dalam pasar dunia, sedangkan keberhasilan perusahaan sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan merupakan kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Siddhanta dan Roy (2014) peran seseorang dalam pekerjaannya berkaitan dengan kesuksesan perusahaan. Perusahaan yang sukses melibatkan karyawan yang produktif dalam pekerjaannya. Bagi perusahaan seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik sehingga menghasilkan keuntungan perusahaan dan memiliki daya saing yang lebih besar.

Perusahaan sekarang ini menyadari bahwa ada perbedaan cara pandang dalam bekerja dari karyawan yang terlibat dalam sistem perusahaan. Perbedaan ini dapat dilihat berdasarkan generasi yang saat ini dinyatakan produktif bekerja dalam organisasi manapun. Perbedaan cara pandang terhadap pekerjaan dilihat dari generasi penerus yang saat ini bekerja di perusahaan. Generasi ini adalah generasi Y atau generasi milenial yang lahir pada tahun 1980-2000 memiliki cara pandang terhadap pekerjaan yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti generasi X, baby boomers, atau silent generation (Putra, 2016). Individu generasi Y atau generasi milenial memiliki rasa kepedulian terhadap teknologi baru sesuai dengan perkembangan dunia. Hal ini menyebabkan generasi Y atau generasi milenial merupakan generasi yang aktif mencoba hal yang baru dan berpikir global. Generasi Y atau generasi milenial tidak takut akan perubahan, hal ini dipandang sebagai hal positif karena generasi Y mampu menghadapi masalah yang timbul akibat adanya perubahan dalam bekerja.

Akan tetapi, hal negatif individu generasi Y atau generasi milenial yaitu cenderung bersifat individualis, sifat egosentris, tidak peduli, cepat bosan, dan mobilitasnya tinggi. Sifat buruk ini dimiliki generasi Y atau generasi milenial sebagai generasi yang hidup bersama teknologi dan gadget menjadikan mereka generasi yang cenderung fokus dengan dirinya sendiri dan kurang bersosialisasi langsung dengan lingkungan sekitar sehingga menurut mereka sharing session bersama rekan kerja bukanlah hal yang terlalu penting untuk dilakukan.

Karakteristik generasi Y atau generasi milenial tersebut merupakan karakteristik yang menarik perhatian perusahaan yang ingin

mempertahankan performa perusahaan itu sendiri. *Employee engagement* (Keterikatan kerja) menjadi salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan seseorang dalam mencapai performa kerja yang optimal. *Employee engagement* (Keterikatan kerja) yang dimiliki seseorang memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memberi dampak pada penerimaan keuangan perusahaan.

Karyawan perusahaan yang memiliki *Employee engagement* (Keterikatan kerja) akan lebih banyak bekerja, 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. *Employee engagement* (Keterikatan kerja) dapat dipahami sebagai energi dasar karyawan di perusahaan yang dapat dimanfaatkan untuk kesuksesan perusahaan tempat individu bekerja dan keuntungan pribadi individu.

Karyawan yang memiliki *employee engagement* (Keterikatan kerja) yang baik 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.

Di satu sisi, ketika melihat karakteristik generasi milenial yang cenderung peduli dengan teknologi menyebabkan individu ini fokus dengan dirinya sendiri membuat *employee engagement* (Keterikatan kerja) karyawan generasi milenial mulai terganggu padahal karyawan generasi milenial ini perlu memiliki kemampuan interpersonal yang baik untuk dapat memberikan pelayanan. Terganggunya *Employee engagement* (Keterikatan kerja) karyawan generasi milenial dapat disebabkan oleh adanya tuntutan kerja yang tinggi sehingga karyawan ini mudah lelah dan kurang memiliki waktu dengan kehidupan pribadinya atau yang dikenal dengan istilah *work life balance*.

Karyawan yang kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pribadi terutama di saat *high season/peak season* membuat *employee engagement* (Keterikatan kerja) karyawan menurun dan membutuhkan waktu luang untuk dapat melakukan kegiatan yang juga penting dalam kehidupan pribadinya, seperti berkumpul dengan keluarga. Maka dari itu, bagi generasi milenial yang bekerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang dianggap begitu penting untuk dapat menjadikan individu bekerja

secara optimal dan terikat dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Kastner (2014) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berasal dari kata 'bekerja' dan kata 'kehidupan', keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangkan kedua kategori tersebut. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang perlu dipertimbangkan oleh generasi milenial dalam menjaga keterikatan kerja individu saat bekerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan. Kebudayaan (*culture*) yang ada di dalam perusahaan atau biasa disebut dengan istilah budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang akan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan (Rivai, 2000).

Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karena lingkungan kerja merupakan elemen dalam organisasi yang memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu. Budaya Organisasi harus mampu menginternalisasi ke dalam setiap diri karyawan dan menjelma menjadi motif dasar perilaku setiap karyawan di dalam perusahaan, sehingga karyawan harus memiliki kemampuan dalam memahami dan menginterpretasikan apa yang ada dan berlaku dalam perusahaan, mencari nilai-nilai positif yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Tapscott (2018), alasan generasi milenial tetap bertahan di tempat kerjanya, yaitu generasi milenial bergantung pada sejauh mana perusahaan dapat bersikap terbuka, yang dimaksud terbuka di sini adalah memberi kesempatan dan mendukung Generasi milenial untuk mengembangkan keterampilan mereka, sejauh mana mampu menekankan nilai-nilai integritas dan kejujuran. Hal ini sejalan dengan Lockwood (2007) yang menyatakan bahwa *employee engagement* (Keterikatan kerja) karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi terbuka perusahaan dan mendukung dalam pengembangan karir generasi milenial, yang mana disebut sebagai budaya organisasi.

Hasil wawancara ini terlihat lebih jelas terutama pada karyawan generasi milenial yang bekerja, sudah menikah, dan sudah memiliki anak.

Individu tersebut merasa memiliki waktu yang kurang untuk dapat bekerja dengan baik di kantor serta tetap bisa membagi waktu dengan keluarga di rumah. Individu yang memprioritaskan urusan keluarga di atas urusan pekerjaan akan melakukan dan menyelesaikan urusan keluarga terlebih dahulu bahkan ketika sedang bekerja dan menganggap pekerjaannya tidak terlalu penting sehingga keterikatan kerja orang tersebut terganggu karena individu tidak mampu menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan urusan kehidupan pribadi, sedangkan bagi individu yang memprioritaskan pekerjaannya di atas urusan keluarga karena bertanggung jawab dengan keterikatan pada kebijakan perusahaan, individu ini pun merasa tidak memiliki waktu yang adil dengan kehidupan pribadinya sehingga pekerjaannya dilakukan seadanya karena pada saat yang sama tetap memikirkan urusan pribadi di rumah yang seharusnya sudah diselesaikannya. Adapun data jumlah karyawan berdasarkan perbedaan usia generasi di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Di PT. Gunung Sawit Mas (GSM)

No	Usia karyawan	Jumlah
1	19 -37 tahun	80
2	37 – 59 tahun	25
Total Jumlah Karyawan		105

Sumber: PT. Gunung Sawit Mas (GSM), 2020

Dari tabel 1. terlihat bahwasannya jumlah karyawan generasi milenial lebih banyak dibandingkan dengan generasi x. hal ini tentunya menjadi permasalahan tersendiri yang harus diperhatikan oleh Pt. Gunung Sawit Mas (GSM).

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi *work life balance* pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui kondisi budaya organisasi pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui kondisi *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:358) program *work-life balance* meliputi sumber daya

pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flexitime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain. Menurut Hudson (2015:14), *work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan sebuah sikap, keyakinan atau nilai yang umumnya dimiliki serta timbul dalam organisasi dan di kemukakan dengan lebih sederhana. Budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2008:256) mengemukakan bahwa suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, Judge dan Robbin (2008:256) mengemukakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lain.

Indikator-indikator budaya organisasi Hofstede at al dalam Mas'ud (2009:68) adalah :

1. Profesionalisme karyawan
Profesionalisme karyawan dalam adalah upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan atau *knowledg*, kinerja dan inovasi dalam pelayanan, sehingga pegawai lain juga terdorong untuk meningkatkan dirinya dalam menunjang budaya organisasinya.
2. Sikap terbuka

Tersedianya sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang mempunyai komitmen untuk memajukan organisasi yang ada. Dibutuhkan elemen satu sama lain yang kompak, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Komunikasi sangat diperlukan agar masing-masing pegawai terbuka dan saling memahami sikap dan karakteristik masing-masing pegawai, demikian juga pimpinan harus bersikap terbuka dengan bawahan.

3. Keteraturan karyawan
Dalam pelaksanaan suatu tugas dan aktivitas tergantung pada kualitas kerja seseorang dan untuk merealisasinya dengan baik diperlukan keteraturan juga disiplin bagi pegawai.
4. Tidak ada rasa curiga/kepercayaan
Kepercayaan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya. Kepercayaan juga merupakan keharusan bagi seseorang pegawai bekerja secara layak.
5. Integrasi karyawan
Integrasi yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

Menurut Lodahl dan Kejner (2014:23), mendefinisikan *employee engagement* adalah bagaimana seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama. Selain itu *employee engagement* juga merupakan sejauh mana seseorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya.

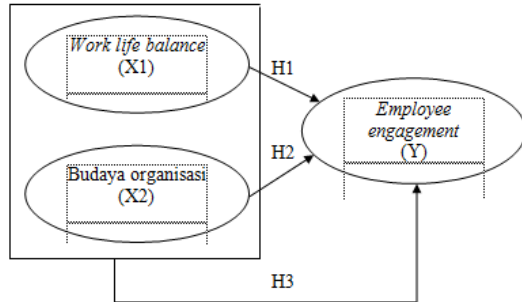
Menurut Robbins dan Coulter (2012:149), mengatakan bahwa *employee engagement* adalah tingkat pengindefikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Ada tiga indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2016:27) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan karyawan. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan adalah sebagai turut adilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

Kerangka konseptual adalah uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep atau terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lain dari masalah yang diteliti. (Notoatmodjo, 2010:83)



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dengan jumlah sebanyak 80 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini *work life balance* (X1) dan budaya organisasi (X2), variabel terikat (Y) *employee engagement*. Teknik pengambilan data menggunakan metode observasi, metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir pernyataan semua variabel penelitian yang berjumlah 22 pernyataan dinyatakan valid, karena menunjukkan hasil r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah *reliabel* karena menunjukkan hasil α hitung yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 2.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.720	.518	
	<i>Work life balance (X1)</i>	.914	.032	.712
	Budaya organisasi (X2)	1.124	.020	1.440

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.720 + 0.914 X_1 + 1.124 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0.720, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *work life balance* dan budaya organisasi dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka nilai *employee engagement* sebesar 0.720
2. Koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif sebesar 0.914. Hal ini berarti bahwa jika *work life balance* semakin baik atau ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan nilai *employee engagement* sebesar 0.9720.
3. Koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif sebesar 1.124. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik atau ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan nilai *employee engagement* sebesar 1.124.

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.981	.981	.471

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka diketahui koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,981. Hal ini berarti 98,1% *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan budaya organisasi, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 98,1% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah ($100\% - 98,1\% = 1,9\%$) *employee engagement* dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Tabel 4.
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Work life balance (X1)	28.498	0,000	Berpengaruh signifikan
Budaya organisasi (X2)	57.609	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Dalam penelitian ini ditentukan pengujian dua sisi (*two tailed*) dengan tingkat signifikansi adalah 5% dan $Dk = 80 - 2 = 78$, sehingga dengan demikian dapat ditentukan nilai t_{tabel} adalah 1.99085 dapat dilihat pada lampiran titik persentase distribusi t.

1. Nilai t_{hitung} *work life balance* sebesar 24.498 > t_{tabel} 1.99085 maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* secara parsial terhadap *employee engagement* pada tingkat signifikan di bawah 5%.
2. Nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 57.609 > t_{tabel} 24.498 maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap *work life balance* pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Tabel 5.
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	886.902	2	443.451	2002.945	.000 ^a
	Residual	17.048	77	.221		
	Total	903.950	79			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2002.945 > 3.12$) signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *employee engagement*.

Deskripsi Variabel Work Life Balance

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel *work life balance* dengan tingkat pencapaian responden 81,1 yang termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan karyawan di PT.Gunung Sawit Mas sudah dapat mengatur dan menjaga *work life balance* karyawan dengan baik. Ini dibuktikan dengan pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi yaitu pernyataan nomor 2 untuk indikator

involvement 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 pimpinan PT.Gunung Sawit Mas 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 Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel budaya organisasi dengan tingkat pencapaian responden 78,8 yang termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan di PT.Gunung Sawit Mas sudah baik. Ini dibuktikan dengan pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi yaitu pertanyaan nomor 8 untuk indikator tidak ada rasa curiga/kepercayaan. Artinya budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena dan memberi pengaruh positif terhadap perilaku karyawan dan perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. sedangkan pernyataan yang memperoleh nilai terendah pada pertanyaan nomor 2 yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan pernyataan nomor 3 yaitu saya bersedia membantu rekan kerja dalam melaksanakan tugas, demi tercapai tujuan organisasi. Disarankan kepada karyawan PT.Gunung Sawit Mas untuk bisa lebih meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan mau bekerja sama dengan rekan kerja, menjadi tim yang solid dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Deskripsi Variabel Employee Engagement

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel *employee engagement* dengan tingkat pencapaian responden 75,97 yang termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan *employee engagement* karyawan di PT.Gunung Sawit Mas 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 keikutsertaan, alasannya karena 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.Gunung Sawit Mas 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*

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} *work life balance* sebesar $24.498 > t_{tabel}$ 1.99085 maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* secara parsial terhadap *employee engagement* pada tingkat signifikan di bawah 5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nadira (2018), yang menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Karyawan perusahaan yang memiliki *Employee engagement* (Keterikatan kerja) akan lebih banyak bekerja, 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.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar $57.609 > t_{tabel}$ 24.498 maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap *work life balance* pada tingkat signifikan di bawah 5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Fatimah (2015) dan Resdianan (2017), yang

menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa *work life balance* dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *employee engagement*. Karyawan perusahaan yang memiliki *Employee engagement* (Keterikatan kerja) akan lebih banyak bekerja, 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. Begitu juga dengan budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan (Rivai, 2012).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, tentang pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi *work life balance* pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu berada pada kategori baik.
2. Kondisi budaya organisasi pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu berada pada kategori baik
3. Kondisi *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu berada pada kategori baik.
4. *Work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Besarnya pengaruh yang diberikan terhadap *employee engagement* 98,1%, sedangkan sisanya 1,9%

employee engagement dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* adalah sebagai berikut:

1. Dari segi *work life balance* disarankan kepada pimpinan PT.Gunung Sawit Mas 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.
2. Dari segi budaya organisasi disarankan kepada karyawan PT.Gunung Sawit Mas untuk bisa lebih meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan mau bekerja sama dengan rekan kerja, menjadi tim yang solid dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Dari segi *work engagement*, disarankan kepada pimpinan PT.Gunung Sawit Mas 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad (2016). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Liberty.
- Fatimah, Dkk. (2010). *Buku Saku Metodeologi Penelitian*. Trans Info Media: Jakarta
- Fatimah (2015). Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y1. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8; 2614-2629.
- Fisher dkk (2009). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan Malayu.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hudson (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Kastner (2014). *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Lockwood (2007). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Lockwood (2013). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Lodahl dan Kejner (2014). *Studi pengembangan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Martoyo, Susilo (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Mas'ud (2009). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Yogyakarta :Universitas Gajah Mada.
- Mas'ud (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Yogyakarta :Universitas Gajah Mada.
- Nadira (2018). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang). *E-Proceeding of Management*. Vol. 4;335-344.
- Notoatmodjo, S (2010). *Metodologi Penelitian*. Rineka Cipta : Jakarta
- Notoatmodjo (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rineka Cipta
- Putra (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Resdianan (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap employee engagement pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat Kabinet). *Jurnal Emba*. Vol. 1 ;906-916.
- Rivai, Veithzal (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba.

- Robbins, Stephen dan Coulter (2012). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek, Cet ke-1. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Robbins, Stephen dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek, Cet ke-1. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Schabracq, dkk., (2013). *Psikologi Sosial*. Jakarta :Erlangga.
- Schaufeli dan Bakker (2014). *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Schermerhorn (2015). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Mandar maju.
- Sibagariang, dkk (2010). *Buku Saku Metodeologi Penelitian*. Trans Info Media: Jakarta
- Siddhanta dan Roy (2014). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- State Services Commission (2015). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : ALFABETA
- Sutrisno (2010). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Tapscott (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta :Andi.