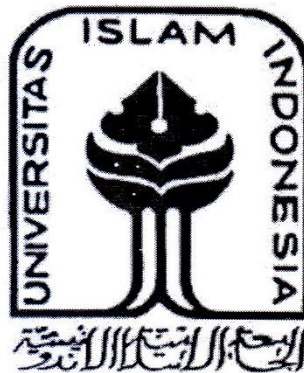


**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA  
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GENERASI Y BEKERJA DI  
BIDANG PERHOTELAN**



Oleh:

**ULFI NURSYIFA DISTI**

14320296



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**NASKAH PUBLIKASI**  
**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN**  
**KETERIKATAN KERJA PADA GENERASI Y**

Telah disetujui pada tanggal

**12 APR 2018**

---

Dosen Pembimbing



(Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.)

# **HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA GENERASI Y BEKERJA DI BIDANG PEHOTELAN**

Ulfi Nursyifa Disti

Annisa Miranty Nurendra

## **ABSTRACT**

This study aims to explore the correlation between work life balance and work engagement on Y generation in hospitality in Yogyakarta. This study uses two scales, the first scale is Work Life Balance Scale to measure work life balance was created by Fisher, Bulger, and Smith (2009) and the second scale is Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to measure work engagement was created by Schaufeli and Bakker (Seppala, 2009). These two scales are reliable with each Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) score  $\alpha=0.886$  and  $\alpha=0.911$ . Analysis data result using Product Moment Technique found that there is a positive correlation between work life balance and work engagement on Y generation ( $p=0.000$ ;  $r=0.433$ ) which means higher work life balance will lead to higher work engagement on Y generation. Work life balance has an effect 18.74% to work engagement

**Keywords:** work life balance, work engagement, Y Generation

## **PENGANTAR**

Era informasi dan globalisasi sekarang ini memaksa organisasi untuk mampu bersaing dalam pasar dunia, sedangkan keberhasilan organisasi sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Imawati & Amalia, 2011). Karyawan merupakan kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi (Titien, 2016). Menurut Siddhanta dan Roy (Ramadhan & Sembiring, 2014) peran seseorang dalam pekerjaannya berkaitan dengan kesuksesan perusahaan dalam melibatkan karyawan yang produktif.

Organisasi sekarang ini menyadari bahwa ada perbedaan cara pandang dalam bekerja dari karyawan yang terlibat dalam sistem organisasi. Perbedaan ini dapat dilihat berdasarkan generasi yang saat ini dinyatakan produktif bekerja dalam organisasi manapun, terutama di bidang perhotelan. Perhotelan merupakan perusahaan bagian industri pariwisata yang menyediakan jasa keramahtamahan bagi pelanggan. Hotel merupakan bangunan yang menjadi bentuk fisik dari suatu perusahaan bidang perhotelan yang menyediakan jasa penginapan, penyediaan jasa makanan dan minuman dan fasilitas lain yang ditujukan untuk masyarakat secara umum sebagai pelanggan dari hotel tersebut (Iskandar, Marhanah, & Kusumah, 2015).

Perbedaan cara pandang terhadap pekerjaan dilihat dari generasi penerus yang saat ini bekerja di bidang perhotelan. Generasi ini adalah generasi Y 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 memiliki rasa kepedulian terhadap teknologi baru sesuai dengan perkembangan dunia.

Karakteristik generasi Y tersebut merupakan karakteristik yang menarik perhatian organisasi yang ingin mempertahankan performa perusahaan itu sendiri. Terutama di bidang perhotelan yang mengutamakan keramah-tamahan pada pelanggan. Ramah tamah dalam dunia perhotelan adalah hal yang sangat penting dan pelayanan yang baik terhadap pelanggan merupakan hal yang perlu diprioritaskan (Iskandar, dkk., 2015). Berdasarkan data observasi mayoritas generasi Y sangat peduli dengan teknologi, dan bergantung dengan *gadget* bahkan di waktu kerja, membuat generasi ini cenderung fokus terhadap dirinya sendiri dan *gadget* yang dimilikinya, sedangkan dalam dunia perhotelan pelayanan yang baik terhadap pelanggan didapatkan dari kemampuan interpersonal yang baik sehingga individu memiliki rasa peduli dan fokus pada melayani orang lain.

Generasi Y yang menganggap hal seperti *reward*, gaji, dan waktu yang fleksibel dalam bekerja merupakan hal yang perlu dipertimbangkan. Generasi Y di bidang perhotelan menganggap waktu luang bagi kehidupan pribadi adalah hal yang sangat penting, selain hanya masalah pekerjaan di kantor, generasi Y akan menghargai waktu yang diberikan terhadap hal-hal pribadi yang menyebabkan generasi ini terlepas dari beban pekerjaan selama waktu luang (Oktariani, dkk., 2017). Hal tersebut banyak terjadi di bidang perhotelan karena jam kerja di bidang perhotelan cukup berbeda

dengan beberapa bidang pekerjaan pada umumnya yang dapat bekerja pada jam kerja normal. Penyebabnya adalah bidang pariwisata seperti perhotelan memiliki jasa yang ditawarkan yang tidak mengenal waktu kerja dan harus bersedia untuk melayani tamu *check-in/check-out* atau berbagai keperluan tamu lainnya yang mungkin dibutuhkan pada jam-jam yang tidak terduga terutama pada pekerja di bagian operasional (Suryadharma & Nurcahya, 2015).

Hasil wawancara awal dengan karyawan di bidang perhotelan menemukan bahwa pada saat *high season/peak season* seperti saat musim liburan panjang, libur tahun baru, libur hari raya membuat karyawan di bidang perhotelan memiliki jam kerja penuh untuk dapat melayani banyaknya jumlah pelanggan yang meningkat pada saat musim libur panjang sehingga individu harus bekerja lebih keras dan kehilangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Karyawan di perhotelan mengalami kelelahan kerja yang sangat tinggi pada *high season/peak season* sehingga membuat individu ini bekerja kurang maksimal dan mengganggu keterikatan kerja karyawan. Di dunia perhotelan, karyawan generasi Y yang terampil mampu menyelesaikan segala hal dengan memperhitungkan apa yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab disertai dengan adanya kemampuan dan kemauan untuk terus memperbaiki kinerjanya (Suprihati, 2014). Kinerja yang disertai kemampuan yang terampil dapat mempengaruhi rasa keterikatan kerja antara karyawan dengan pekerjaan dilakukan dalam organisasi (Imawati & Amalia, 2011).

Keterikatan kerja yang dimiliki seseorang memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memberi dampak pada penerimaan keuangan perusahaan (Bakker & Bal; Xantopoulou, dkk., dalam Man dan Hadi, 2013). Karyawan yang memiliki 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 (Rothmann & Rothmann, 2010). Keterikatan kerja dapat dipahami sebagai energi dasar bagi individu yang dapat dimanfaatkan untuk kesuksesan organisasi dan keuntungan pribadi individu (Pech & Slade dalam Hoole & Bonnema, 2015).

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik dapat melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, memberikan pelayanan 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. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya sumber daya personal sebagai evaluasi diri positif terhadap ketahanan mental individu yang mengacu pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol lingkungannya dan adanya dukungan kerja yang baik (Bakker dalam Nugroho, Mujiasih, & Prihatsanti, 2013). Faktor tersebut membuat individu cenderung memberikan lebih dari tuntutan pekerjaannya ketika individu merasa tidak terpaksa dalam terlibat pada pekerjaan

tersebut. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa individu tersebut terikat dengan pekerjaannya dan tujuan perusahaan menjadi dampak yang dihasilkan dari keterikatan kerja karyawan (Kurniawati, 2014).

Karakteristik karyawan yang ideal dalam dunia perhotelan seharusnya memiliki kemampuan berbicara dengan lancar dan persuasif, ramah tamah, mampu melakukan adaptasi dengan baik dan menghormati orang lain sehingga individu mampu memberikan pelayanan yang baik (Nathalia, 2010). Di satu sisi, ketika melihat karakteristik generasi Y yang cenderung peduli dengan teknologi menyebabkan individu ini fokus dengan dirinya sendiri membuat keterikatan kerja karyawan generasi Y mulai terganggu padahal karyawan generasi Y ini perlu memiliki kemampuan interpersonal yang baik untuk dapat memberikan pelayanan. Terganggunya keterikatan kerja karyawan generasi Y di bidang perhotelan dapat disebabkan oleh adanya tuntutan kerja yang tinggi sehingga karyawan ini mudah lelah dan kurang memiliki waktu dengan kehidupan pribadinya yang menyebabkan karyawan ini banyak bergantung dengan *gadget* untuk mendapatkan hiburan saat bekerja dan memantau kehidupan keluarga (Panjaitan & Prasetya, 2017).

Karyawan yang kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pribadi terutama di saat *high season/peak season* membuat 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 Y yang bekerja di bidang perhotelan keseimbangan



kehidupan kerja (*work-life balance*) yang dianggap begitu penting untuk dapat menjadikan individu bekerja secara optimal dan terikat dengan pekerjaan yang dilakukan (Novitasari, 2014).

Menurut Kastner (Bienek, 2014) keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang perlu dipertimbangkan oleh generasi Y dalam menjaga keterikatan kerja individu saat bekerja. Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara awal terhadap subjek generasi Y yang sudah menikah dan bekerja menunjukkan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, ketika subjek memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik maka subjek memiliki keterikatan kerja yang lebih baik pada pekerjaannya.

Susi dan Jawaharrani (2011) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kunci pendorong pada keterikatan pegawai. Keterikatan kerja karyawan semakin dipandang sebagai strategi '*win-win*' untuk perusahaan dan karyawan. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja dianggap penting untuk menjaga keterikatan kerja dan mempengaruhi retensi karyawan saat bekerja. Dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi sangat penting untuk dipertimbangkan dalam menjaga keterikatan kerja individu generasi Y terutama di bidang perhotelan (Alqarni, 2016). Maka, dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada pekerja generasi Y.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel tergantung yaitu keterikatan kerja (*work engagement*) dan variabel bebas yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Penelitian ini menggunakan bidang perhotelan sebagai ruang lingkup sampel yang akan diambil pada penelitian. Karyawan perhotelan generasi Y dengan usia kelahiran 1980-2000 di D.I. Yogyakarta merupakan populasi penelitian. Sampel penelitian terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 18-38 tahun berjumlah 128 orang yang bekerja di 17 hotel di Yogyakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner atau skala. Skala yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (2004) dengan tiga aspek *work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2010) yaitu yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlarutan kerja). *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) memiliki 17 aitem dengan tujuh rentang jawaban dari “tidak pernah” hingga “selalu” (Seppala dkk., 2009). Alat untuk mengukur *work-life balance* merupakan alat ukur yang dimodifikasi dari skala 17 aitem Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Skala ini mengukur empat dimensi *work life balance* yang diungkapkan Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan

*Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Pada penelitian ini, peneliti dilakukan analisis menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan *SPSS for Windows version 21.00*. Analisis data menggunakan *Product Moment Pearson* untuk melakukan uji korelasi.

## HASIL PENELITIAN

Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah 128 orang generasi Y yang bekerja di bidang perhotelan. Berikut gambaran subjek penelitian.

**Tabel 1**  
**Deskripsi Subjek Penelitian**

Variabel Demografik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	59	46.1%
	Perempuan	69	53.9%
Masa Kerja	0 - 1.5 tahun	70	54.7%
	1.5 - 3 tahun	40	31.2%
	3 - 4.5 tahun	7	5.5%
	4.5 - 6 tahun	8	6.3%
	6 - 7.5 tahun	0	0%
	7.5 - 9 tahun	3	2.3%
	Usia	18 - 22 tahun	21
	23 - 26 tahun	45	35.2%
	27 - 30 tahun	35	27.3%
	31 - 34 tahun	18	14.1%
	35 - 38 tahun	9	7%

**Tabel 2**  
**Deskripsi Data Penelitian *Work Engagement* dan *Work Life Balance***

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
<i>Work Engagement</i>	128	45	0	90	15	62.74	34	90	12.32
<i>Work Life Balance</i>	128	42	14	70	9.3	50.22	30	69	8.55

Perhitungan di atas merupakan perhitungan data hipotetik dan data empirik. Perhitungan data hipotetik merupakan perhitungan data yang mengacu pada alat ukur sebagai acuan perhitungan, sedangkan perhitungan data empirik merupakan perhitungan data yang mengacu pada subjek di populasi sebagai acuan perhitungan (Widhiarso, 2017). Perhitungan data hipotetik *work engagement* menunjukkan nilai minimal pada alat ukur yaitu 0, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 90, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 45 dengan standar deviasi 15. Berdasarkan hasil perhitungan data empirik dengan bantuan *software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa *work engagement* pada sampel 128 subjek memiliki nilai minimal 34, maksimal 90 dengan nilai rata-rata 62.74 dan standar deviasi 12.32. Pada perhitungan hipotetik variabel *work life balance* menunjukkan bahwa nilai minimal pada alat ukur yaitu 14, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 70, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 42 dengan standar deviasi 9.3. *Work life balance* menurut data empirik dari sampel 128 subjek menunjukkan bahwa nilai minimal yang diperoleh yaitu 30, nilai maksimal yang diperoleh 69 dengan nilai rata-rata 50.22 dan nilai standar deviasi 8.55.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data *work engagement* terdistribusi secara normal dengan nilai  $p=0.147$  ( $p>0.05$ ) dan data *work life balance* terdistribusi normal dengan nilai  $p=0.274$  ( $p>0.05$ ). Kedua variabel juga dikatakan memiliki hubungan linier dengan nilai  $p=0.000$ . Maka dari itu, uji hipotesis menggunakan uji korelasi parametrik dengan *Product Moment Pearson*.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	P	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0.147	Terdistribusi Normal
<i>Work Life Balance</i>	0.274	Terdistribusi Normal

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	p	Keterangan	
<i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i>	F Linearity	31.72	0.000	Linier
	F Deviation from Linearity	1.362	0.128	Tidak menyimpang dari garis linier

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	r	p	R <sup>2</sup>
<i>Work Life Balance</i> dan <i>Work</i> <i>Engagement</i>	0.433	0.000	0.18749

Tabel di atas merupakan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dengan *work engagement* memiliki nilai  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dengan

$r=0.433$ , artinya ada hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* dengan besar korelasi 0.433 atau sedang. Korelasi yang dimiliki antar variabel ini merupakan korelasi yang positif yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang tidak memiliki tanda negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement* sebesar 0.433. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini hipotesis null ditolak dan hipotesis alternatif **diterima**. Pada penelitian ini dapat dilihat nilai  $R^2$  pada variabel *work life balance* dengan *work engagement* yaitu 0.18749. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa *work life balance* memiliki efek sebesar 18.74% terhadap *work engagement*. Menurut Cohen (Santoso, 2010) *effect size* pada penelitian ini masuk kategori sedang (*medium effect size*).

Analisis tambahan yang dilakukan yaitu melakukan uji korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja dengan usia partisipan, dan masa kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara usia partisipan dengan keterikatan kerja yang memiliki nilai  $p=0.248$  ( $p>0.05$ ) dan nilai  $r=0.061$ . Hasil korelasi antara usia partisipan dengan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia partisipan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki nilai  $p=0.366$  ( $p>0.05$ ) dan nilai  $r=0.031$ .

Korelasi antara masa kerja dengan keterikatan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut dengan nilai  $p=0.288$  ( $p>0.05$ ) dan nilai  $r=0.050$ , begitu juga dengan korelasi antara masa kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pada kedua variabel

dengan nilai  $p=0.075$  ( $p>0.05$ ) dan  $r=-0.128$ . Artinya tidak memiliki pengaruh terhadap skor yang diperoleh pada tingkat variabel yang diteliti.

**Tabel 6**  
**Korelasi Variabel Penelitian dengan Usia dan Lama Kerja**

Variabel	r	p
Usia * Keterikatan Kerja	0.061	0.248
Usia * Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.031	0.366
Masa Kerja * Keterikatan Kerja	0.050	0.288
Masa Kerja * Keseimbangan Kehidupan Kerja	-0.128	0.075

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja berdasarkan uji beda dengan pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki nilai  $p=0.991$  ( $p>0.05$ ) dan  $t=-0.011$  artinya tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) laki-laki dan perempuan ( $p=0.991$ ,  $p>0.05$ ). Hasil analisis pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki nilai  $p=0.007$  ( $p<0.05$ ) dan  $t=-2.750$  artinya ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan pada tingkat keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai rata-rata pada perempuan yaitu 52.10 dan pada laki-laki yaitu 48.03. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) perempuan lebih tinggi daripada tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada laki-laki. Hal ini dapat dijelaskan dengan perbedaan jumlah sampel laki-laki ( $N=59$ ) dan perempuan ( $N=69$ ).

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	t	P	Mean	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	-0.011	0.991	L = 62.72 P = 62.75	Tidak ada perbedaan <i>work engagement</i> antara laki-laki dan perempuan
<i>Work Life Balance</i>	-2.750	0.007	L = 48.03 P = 52.10	Ada perbedaan <i>work life balance</i> antara laki-laki dan perempuan.

Analisis lanjutan dilakukan juga untuk melihat korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y awal yang lahir pada tahun 1980-1990 berusia 29-38 tahun dan generasi Y akhir yang lahir pada tahun 1990-2000 berusia 18-28 tahun. Hasil analisis menunjukkan ada korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y awal dengan usia 29-38 tahun dengan nilai  $p=0.002$  ( $p<0.05$ ) dan  $r=0.424$ . Hasil juga menunjukkan ada korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y akhir dengan usia 18-28 tahun dengan nilai  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dan  $r=0.428$ . Nilai koefisien korelasi pada pengelompokkan generasi Y awal dan generasi Y akhir tidak berbeda jauh artinya adanya hubungan pada kedua variabel tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pengelompokkan generasi Y awal dan generasi Y akhir.



**Tabel 15**  
**Korelasi Berdasarkan Pengelompokan Kelahiran Generasi Y**

Variabel	r	p
Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Generasi Y Awal (29-38 tahun)	0.424	0.002
Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Generasi Y Akhir (18-28 tahun)	0.428	0.000

### PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) generasi Y di bidang perhotelan. Hipotesis pada penelitian ini adalah akan ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) generasi Y di bidang perhotelan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang dialami oleh karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang terjadi dalam hidup individu tersebut. Peneliti menggunakan generasi Y sebagai partisipan, karena generasi Y merupakan generasi yang peduli akan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dalam kehidupannya.

Generasi Y merupakan generasi yang lahir di era teknologi sedang berkembang pesat, sehingga individu dapat melihat dunia lebih jauh, berpikir lebih cerdas dengan dipermudah oleh adanya teknologi. Sehingga generasi ini mampu bekerja lebih baik

dibantu dengan perkembangan otak di era teknologi berkembang pesat disaat yang sama. Namun kepedulian generasi ini akan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menjadikan individu tersebut memiliki loyalitas yang rendah jika tidak mendapatkan keseimbangan yang diharapkannya (Oktariani, Hubeis, & Sukandar, 2017; Putri & Handoyo, 2014; Novitasari, 2014).

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu pada uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel keterikatan kerja (*work engagement*) maupun keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Data empirik yang menunjukkan terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier menjadi acuan dalam melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Data uji asumsi pada uji linieritas sebelumnya menyatakan bahwa kedua variabel linier atau memiliki hubungan garis lurus maka dengan adanya data yang linier hipotesis akan diterima. Hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis dengan uji korelasi *Pearson* yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada generasi Y di bidang perhotelan.

Berdasarkan pengujian tersebut terbukti bahwa hipotesis penelitian **diterima**. Dari hasil pengujian juga didapatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek sebesar 18.74% untuk menjelaskan keterikatan kerja pada karyawan perhotelan artinya ketika keseimbangan kehidupan kerja individu memiliki tingkat yang baik

maka pekerjaan yang dilakukan di kantor menjadi lebih terfokuskan atau dapat dikatakan individu memiliki totalitas yang baik dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dinyatakan oleh Sarikit (2017) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan kinerja yang baik ketika individu tersebut memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya, selain itu kinerja yang baik individu saat bekerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan (Irmawati & Wulandari, 2017). Penelitian ini juga sesuai dengan yang dinyatakan oleh Shekhar (2016) bahwa individu dapat terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya ketika individu tersebut memiliki keseimbangan antara pekerjaan yang dimiliki dengan kesenangan dalam kehidupan pribadinya, karena adanya hubungan antara kesenangan dengan keterlibatan pekerjaan yang dilakukan individu.

Keseimbangan kehidupan kerja dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana generasi Y mendapatkan penghargaan bagi dirinya dalam bentuk kelayakan dan kesejahteraan kehidupan pribadinya sehingga individu dapat bekerja dengan maksimal atau totalitas pada pekerjaan yang dilakukan di kantor. Ketika individu dapat bekerja tanpa adanya gangguan dari kehidupan pribadi, individu tersebut dapat melakukan kontribusi kerja dengan mengekspekasikan dirinya lebih baik sehingga menciptakan dedikasi dalam pekerjaannya dan merasa bahagia dengan keterlibatannya saat bekerja. Maka dari itu, keseimbangan kehidupan kerja berlaku pada kehidupan individu terutama ketika organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawannya. Hal ini sesuai

dengan yang dinyatakan oleh Ramdhani dan Sawitri (2017) bahwa adanya hubungan yang positif antara dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan yang dapat dilihat dari kepedulian organisasi pada kontribusi kerja karyawan, pemberian penghargaan, dan peduli terhadap kesejahteraan hidup karyawan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan tersebut.

Hasil analisis penelitian tambahan menunjukkan bahwa variabel biografis partisipan seperti usia, masa kerja, dan jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan variabel keterikatan kerja (*work engagement*). Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini usia, masa kerja, dan jenis kelamin partisipan tidak terlibat dalam menjelaskan tingkat keterikatan kerja yang diperoleh dalam alat ukur, artinya usia, masa kerja, dan jenis kelamin tidak mempengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa usia partisipan dan masa kerja partisipan tidak memiliki hubungan dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Hal ini menunjukkan bahwa usia dan masa kerja partisipan tidak mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang diperoleh dalam alat ukur penelitian. Sesuai dengan penelitian Sunar (2012) yang menunjukkan bahwa biografi subjek dan masa kerja tidak memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan produktivitas individu dalam bekerja.

Selain itu, dilakukan pula uji beda pada variabel keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data uji beda menunjukkan bahwa pada tingkat keterikatan kerja tidak

terdapat perbedaan yang signifikan baik untuk laki-laki maupun perempuan artinya perempuan maupun laki-laki dapat bekerja dengan totalitas, sungguh-sungguh, dan sepenuh hati, tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa jenis kelamin partisipan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perbedaan tingkat keterikatan kerja individu dalam penelitian ini.

Uji beda tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam tingkat keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai rata-rata keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) perempuan lebih tinggi daripada pada laki-laki. Hal ini dapat dijelaskan dengan perbedaan jumlah sampel antara laki-laki dan perempuan pada penelitian ini yang melibatkan laki-laki (N=59) dan perempuan (N=69). Meskipun begitu, hal ini bisa terjadi karena adanya dukungan sosial yang baik pada kehidupan wanita karir sesuai dengan penelitian Novenia dan Ratnaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa wanita yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi memiliki kemampuan mengatur waktu dan kegiatan lebih baik sehingga individu tersebut memiliki kepuasan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang didorong juga oleh dukungan sosial suami dari wanita pekerja, sehingga individu ini mampu menyediakan kebutuhan anak dan suami meski bekerja, mampu mengikuti acara yang diadakan di sekolah atau keluarga, dapat menjalani pekerjaan dan kegiatan di rumah tanpa beban.

Berdasarkan hasil pemaparan hasil analisis tersebut, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi Y di bidang perhotelan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, maka memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula, begitu pun sebaliknya. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu mengatur urusan pribadinya agar tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan dan mampu menjalankan pekerjaan di kantor tanpa merasa terganggu dengan urusan pribadi yang belum terselesaikan. Pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih terarah dan dapat dikerjakan dengan maksimal sehingga individu melakukan pekerjaannya dengan totalitas, sepenuh hati, melibatkan fisik, kognitif, emosional dalam bekerja dan tercipta keterikatan kerja yang tinggi. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi yang sedang (*medium*) yaitu 0.433.

Implikasi yang dapat diterapkan dengan adanya penelitian ini yaitu organisasi lebih peduli terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang dimiliki oleh karyawan, sehingga tidak menuntut pekerjaan dengan jumlah yang banyak dengan penghargaan yang tidak sesuai. Karyawan yang dihargai dan didukung oleh organisasi dapat mengekspresikan dirinya dalam berkarya dengan lebih baik tanpa paksaan sehingga individu melakukan totalitas kerja dengan melibatkan fisik, kognitif dan emosional untuk dapat melakukan pekerjaannya dan terciptanya keterikatan kerja yang tinggi. Organisasi juga dapat menciptakan jam masuk kerja yang fleksibel dengan

jumlah jam kerja yang sama pada karyawan yang memiliki urusan pribadi yang perlu diselesaikan terlebih dahulu, agar individu tersebut dapat bekerja tanpa merasa terganggu dengan kehidupan pribadi yang terlintas dalam pikiran individu. Seperti yang dijelaskan oleh Yustiningsih (2015) dalam *Solo Pos* yang menjelaskan bahwa jam kerja karyawan yang fleksibel dalam artian karyawan diberi kesempatan memilih slot jam kerja membuat karyawan merasa bahagia dan lebih rajin bekerja. Sejalan juga dengan Yustrianthe (2008) yang menjelaskan bahwa bentuk praktik *flexible work arrangement*, seperti *flex time* dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada jam kerja standar.

Pada akhir penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam melaksanakan penelitian. Diantaranya peneliti tidak dapat melakukan pemantauan secara langsung dalam pengisian skala saat pengambilan data sehingga data yang didapatkan kurang maksimal dan jumlah sampel berbeda antara laki-laki dan perempuan. Peneliti juga belum dapat melaksanakan penelitian secara mendalam pada faktor lain yang mungkin mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan dalam penelitian ini karena keterbatasan peneliti.

## **KESIMPULAN**

1. Ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan generasi Y dan sebaliknya.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 18.74% dalam menjelaskan kondisi keterikatan kerja seseorang.

## **SARAN**

1. Bagi Instansi

Tingkat *work life balance* yang dialami oleh karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong adanya *work engagement* pada diri karyawan. Maka organisasi sebaiknya lebih peduli dengan tingkat kesejahteraan pada *work life balance* karyawan, kontribusi kerja karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat bekerja secara optimal di kantor, menghargai dan memanfaatkan waktu yang ada saat bekerja dan saat di rumah sehingga kualitas di dua kehidupan yang berbeda tersebut dapat memuaskan karyawan dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal di kantor.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan pengambilan data dengan pemantauan peneliti, dapat melakukan penelitian mendalam terkait variabel yang diteliti sehingga data yang diperoleh akan lebih kaya dan bervariasi.



### DAFTAR PUSTAKA

- Alqarni, S. A. Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at King Abdulaziz University. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(8), 113-135.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directional in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bienek, T. (2014). Work-life balance as an innovative concept and its potential influence on Japanese family life. *Journal of International and Advanced Japanese Studies*, 6, 59-75.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Hoole, C. & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.
- Imawati, R. & Amalia, I. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Semi Humaniora*, 1(1), 37-43.
- Irmawati & Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1), 27-36.
- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. H. G. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap *turn over intention* karyawan departemen *front office* di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, 12(2), 45-56.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Man, G. S. & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Nathalia, T. C. (2010). Prospek pengembangan karir terhadap intensi turnover karyawan pada industry perhotelan. *Hospitour*, 1(1), 17-28.
- Novenia, D. & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* pada guru wanita di SMA negeri kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103.
- Novitasari. (2014). Tantangan tingkat usia dan kepemimpinan terhadap kinerja. *Jejaring Administrasi Publik*, 6(1), 408-415.

- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 1-13.
- Oktariani, D., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasan kerja generasi x dan generasi y terhadap komitmen kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 12-22.
- Panjaitan, P. & Prasetya, A. (2017). Pengaruh sosial media terhadap produktivitas kerja generasi millennial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 173-180.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123-134.
- Putri, N. R. A. & Handoyo, S. (2014). Perbedaan resistensi terhadap perubahan ditinjau dari generasi kohort dan pemenuhan kontrak psikologis pada karyawan PT. Telkom area Surabaya metro (Witel Jatim-Suramadu). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 227-235.
- Ramadhan, N. & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Ramdhani, G. F. & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.X di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199-205.
- Rothmann, S. & Rothmann, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-12. Dikutip pada tanggal 24 Oktober 2017 dari <http://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/925/973>
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 82-91.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). UWES Utrecht Work Engagement Scale. *Preliminary Manual*. Version 1.1., December.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). "Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept" in *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, pp. 10-24.

- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Ulla, K., Tolvanen, a., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the utrecht work engagement scale: multisample and longitudinal evidence. *Journal Happiness Stud*, 10, 459-481.
- Shekhar, T. (2016). Work life balance & employee engagement-concepts revisited. *International Journal of Education and Psychological Research IJEPR*, 1(1), 32-34.
- Sunar. (2012). Pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja, dan gender) terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus di PT Bank X). *Forum Ilmiah Volume*, 9(1), 167-177.
- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93-112.
- Suryadharma, I. W. W. & Nurcahya, I. K. (2015). Pengaruh kualitas pelayanan pada kepuasan pelanggan Hotel Bintang Pesona di Denpasar Timur. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 930-942.
- Susi, S. & Jawaharrani, K. (2011). Work-life balance: the key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 474-483.
- Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *PSIKOHUMANIORA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.
- Widhiarso, W. (2017). Pengkategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Artikel Ilmiah: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*.
- Yustiningsih, R. (2015). *Jam Kerja Fleksibel Bikin Karyawan Makin Rajin*. Diambil pada tanggal 11 Maret 2018 pukul 15.25 dari <http://www.solopos.com/2015/04/03/hasil-penelitian-jam-kerja-fleksibel-bikin-karyawan-makin-rajin-590956>
- Yustrianthe, R. H. (2008). Pengaruh flexible work arrangement terhadap role conflict, role overload, reduced personal accomplishment, job satisfaction dan intention to stay. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 127-138.