

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN  
TERHADAP TINGKAT KETERIKATAN EMOSIONAL KARYAWAN  
(STUDI KASUS : PADA QC FINISHING PT. DAEHAN GLOBAL SUKABUMI)**

**Fitriyatul Hasanah**  
Universitas Nusa Putra

Correspondence		
Email: <a href="mailto:fitriyatul.hasanah_mn23@nusaputra.ac.id">fitriyatul.hasanah_mn23@nusaputra.ac.id</a>	No. Telp:	
Submitted 19 Juni 2024	Accepted 22 Juni 2024	Published 29 Juni 2024

**Abstrak**

Salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah keterikatan emosional. Dengan QC atau Kualitas Kontrol yang juga memainkan peran penting dalam menjaga dan memastikan produk yang siap dikirim kepada pembeli telah memenuhi standar yang ditetapkan bersama saat perjanjian. Maka, hubungan antara Keseimbangan Kerja dan Budaya Perusahaan dengan Keterikatan emosional pada Qc di suatu Perusahaan sangat penting untuk dipahami, khususnya pada PT. Daehan Global Sukabumi di mana studi ini dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara langsung peran atau pengaruh keseimbangan kerja dan budaya perusahaan dalam memprediksi Tingkat dari keterikatan emosional pada Qc di PT. Daehan Global Sukabumi. Metode Penelitian yang digunakannya berupa pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu survey dengan metodenya random sampling 20 orang responden dari total 100 orang Qc Finishing. Teknik pengumpulan data adalah melalui kuisioner yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Dengan Uji normalitas data terbukti normal. Hasil penelitian berikutnya dengan Uji validitas-reliabilitas dan juga Regresi Ganda. memperlihatkan bahwa keseimbangan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan dengan Tingkat emosional karyawan dengan  $F$  17.890 dan  $t$  1.620 yang lebih dari nilai batas, atau berarti terbukti signifikan.

**Kata kunci :** *Keseimbangan kerja; budaya Perusahaan; keterikatan emosional; QC; PT. Daehan Global Sukabumi.*

**Pendahuluan**

Sangat penting bagi seorang pekerja untuk bisa memiliki waktu secara seimbang diantara padatnya pekerjaan untuk sejenak beristirahat melakukan hal yang disenangi dan membuat bahagia. Keseimbangan Kerja itu sendiri di mana karyawan dapat leluasa menyesuaikan waktu antara jam kerja dengan urusan lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan atau hal menyenangkan lain diluar pekerjaannya (Frame dan Hartog, 2013). Sedangkan menurut Greenhaus (2003), Keseimbangan kerja ialah suatu titik ketika seseorang merasa terikat dan menjalani kehidupannya dengan puas serta tetap terjaga keseimbangan antara pekerjaannya dan tuntutan keluarganya. Hudson (2005:3) menyatakan bahwa ada 3 faktor yang menjadi indikatornya yaitu :

1. Keseimbangan waktu - memiliki waktu luang diluar kegiatan prioritas untuk rehat,
2. Keseimbangan keterlibatan – mampu menyesuaikan diri ditempat kerja dan diluar pekerjaannya sesuai kemampuan dirinya,
3. Keseimbangan kepuasan – Melakukan semua hal secara maksimal sehingga mampu mencapai kerja yang professional.

Selanjutnya untuk Budaya Perusahaan sendiri di sebutkan oleh Dr. Agus Arijanto, S.E, M.M (2011), bahwasannya Budaya Perusahaan dapat dikatakan sebagai gabungan dari berbagai gagasan, sudut pandang dan kebiasaan masyarakat yang kemudian dirangkul menjadi

nilai-nilai Perusahaan yang menjadi cikal bakal standar sikap atau perilaku normal karyawan diperusahaan tersebut.

Qc sendiri merupakan bagian atau orang-orang yang bergabung di satu divisi yang bertugas untuk menjaga kualitas produk di suatu Perusahaan. Menjadi bagian dari tugas mereka juga untuk memeriksa visual 100% menjadi polisinya yang dituntut mampu menangkap masalah dan mengambil Keputusan tindak lanjut. Apalagi Qc Finishing merupakan filter terakhir yang setelah pemeriksaan barang bagus terpilih akan langsung dikemas kedalam karton untuk kemudian dikirim ke luar negeri.

Oleh karena itu, diadakanlah penelitian ini sebagai salah satu kajian ilmiahnya dengan tujuan agar dapat mengetahui apakah berpengaruh antara Keseimbangan kerja dengan Tingkat keterikatan emosional karyawan dan Budaya Perusahaan dengan Tingkat keterikatan emosional karyawan. Dengan harapan dapat meningkatkan SDM karyawan menjadi lebih fokus dan professiona

### Metode Penelitian

Penelitian dilakukan melalui kuisisioner Gform yang diisi secara random 20 sampling dari total 100 orang Qc Finishing di PT. Daehan Global Sukabumi. Penelitian dilakukan dengan metode survey, penelitian yang menggunakan kuisisioner yang disebar untuk kemudian diisi sebagai alat ukur penelitiannya. Data diproses melalui bentuk skala ordinal (1:STS, 2:TS, 3:N, 4:S, 5:SS). Setelah target sampel terpenuhi, lalu datanya akan direkap untuk selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS.

Dengan membawa 1 (dua) variabel bebas serta 1 (satu) variabel terikat untuk dijadikan judul, yaitu Variable Independen pertama disini ialah Keseimbangan Kerja (x1), dengan Budaya Perusahaan (x2) sebagai variabel independen kedua, lalu akan dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependennya yaitu Tingkat Keterikatan Emosional Karyawan.

### Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ‘Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Tingkat Keterikatan Emosional Karyawan’ ialah Qc Finishing PT. Daehan Global Sukabumi sebanyak 20 orang dari total 100 Qc secara random dengan hasil karakteristik berikut ini

- Dominasi gender adalah Perempuan dengan mencapai angka 85%.
- Kelompok usia yang paling banyak 21 tahun (35%) dan 22 tahun (20%).
- Responden didominasi oleh pegawai yang sudah bergabung di PT. Daehan Global Sukabumi sebagai QC Finishing selama 2 hingga 3 tahun.

#### 2. Uji SPSS

##### 1. UJI NORMALITAS

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keterikatan Emosional Karyawan	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%

Tabel 1. Sumber : Hasil data SPSS

Telah terverifikasi bahwa 20 sampel yang diuji valid 100% dengan 0% missing.

##### Tests of Normality

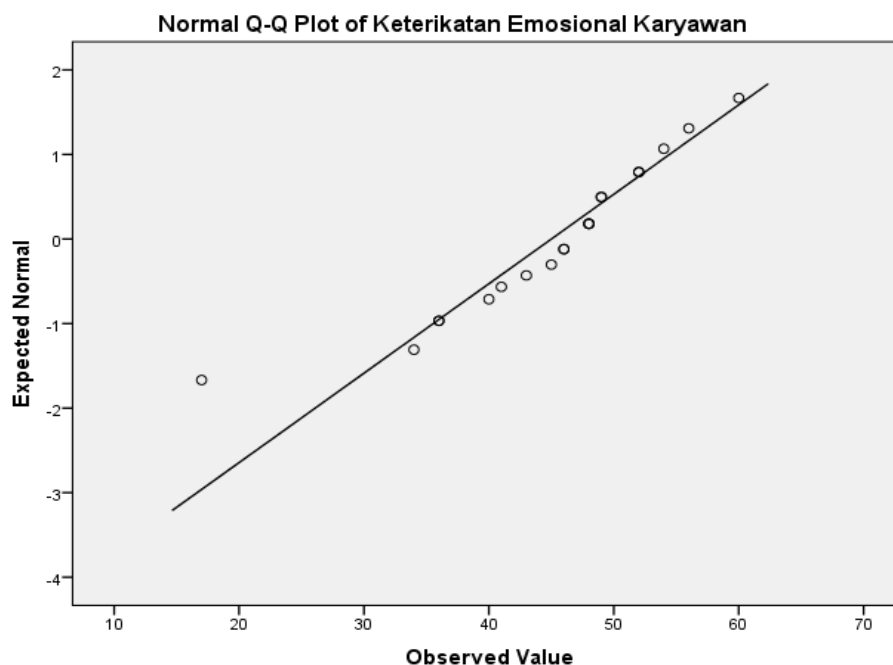
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	Shapiro-Wilk
---------------------------------	--------------

	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterikatan Emosional Karyawan	.150	20	.200*	.914	20	.076

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dengan menggunakan data dari 20 sampel, maka yang akan kita gunakan adalah hasil Shapiro-Wilk, karena data yang digunakan sedikit atau <30 sampel. Konsep dasar dari Pengujian Normalitas model Shapiro-Wilk ini tujuannya adalah agar normal tidaknya distribusi data hasil pengisian kuisioner penelitian ini dapat diketahui. Sebab, data yang normal menjadi syarat mutlak yang wajib terpenuhi sebelum lanjut ke step selanjutnya. Nantinya data ini digunakan dalam regresi ganda yang menjadi inti penelitian ini. Dasar yang mententukannya pengambilan Keputusan normal atau tidak apabila nilai sign. > 0,05. Disini sign. Terdata 0,076 > 0,05 yang berarti normal. Bukti lainnya yaitu pada Q-Q plot yang dimana hasilnya titik mendekati dan tidak jauh dari garis yang juga berarti data berdistribusi normal.



Tabel 3. Plot Q.Q

2. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1) Variabel X1 – Keseimbangan Kerja

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Keseimbangan Kerja	Hasil
X1.1	Pearson Correlation	1	.744**	.459*	.508*	.918**	>0,443
	Sig. (2-tailed)		.000	.042	.022	.000	Valid
	N	20	20	20	20	20	
X1.2	Pearson Correlation	.744**	1	.478*	.237	.831**	>0,443
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.314	.000	Valid
	N	20	20	20	20	20	



	N	20	20	20	20	20	
X1.3	Pearson Correlation	.459*	.478*	1	-.070	.649**	>0,443
	Sig. (2-tailed)	.042	.033		.770	.002	Valid
	N	20	20	20	20	20	
X1.4	Pearson Correlation	.508*	.237	-.070	1	.552*	>0,443
	Sig. (2-tailed)	.022	.314	.770		.012	Valid
	N	20	20	20	20	20	
Keseimbangan Kerja	Pearson Correlation	.918**	.831**	.649**	.552*	1	>0,443
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.012		Valid
	N	20	20	20	20	20	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4. Pengujian Validitas X1

Rumus Validitas :  $n-2 (20-2) = 18$  berdasarkan t tabel r untuk uji sign. 0,05 df = 0,443 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa semua data pada variabel X1 Valid dikarenakan r hitung > r tabel dan dapat digunakan di Uji berikutnya.

### Statistik Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4

Tabel 5. Pengujian Reliability X1

Rumus Pengujian Reliabilitas, data reliabel jika Cronbach's Alpha > nilai batas yang dipakai yakni 0,60. Yang dalam data ini  $0,723 > 0,60$ .

2) Variable X2 – Budaya Perusahaan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	Budaya Perusahaan
X2.1	Pearson Correlation	1	.722**	.298	.743**	.382	.650**	.378	.259	.167	.554*	-.160	-.160	.398	-.046	.775**	.505*	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.201	.000	.096	.002	.100	.270	.481	.011	.500	.500	.083	.849	.000	.023	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.722**	1	.439	.545*	.702**	.421	.591**	.343	.345	.442	-.023	.004	.294	.135	.529**	.494*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.053	.013	.001	.065	.006	.139	.136	.051	.923	.986	.208	.570	.017	.027	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.298	.439	1	.252	.319	.309	.585**	.301	.499	.281	.558*	.454*	.512*	.494*	.257	.391	.753**
	Sig. (2-tailed)	.201	.053		.283	.170	.185	.007	.197	.025	.229	.011	.044	.021	.027	.274	.089	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.743**	.545*	.252	1	.281	.813**	.080	.288	.091	.813**	-.224	-.147	.439	-.048	.793**	.641**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.283		.230	.000	.738	.219	.703	.000	.343	.537	.053	.840	.000	.002	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.382	.702**	.319	.281	1	.241	.364	.395	.333	.271	.058	.307	.115	.353	.388	.526*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.096	.001	.170	.230		.307	.115	.084	.152	.248	.807	.188	.629	.127	.091	.017	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.650**	.421	.309	.813**	.241	1	-.110	.189	.056	.868**	-.093	-.114	.386	-.062	.857**	.824**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.002	.065	.185	.000	.307		.644	.425	.815	.000	.695	.632	.093	.795	.000	.000	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.7	Pearson Correlation	.378	.591**	.585**	.080	.364	-.110	1	.300	.553	-.160	.148	.306	.240	.422	.007	-.052	.520*
	Sig. (2-tailed)	.100	.006	.007	.738	.115	.644		.199	.011	.499	.532	.189	.308	.064	.977	.828	.019
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.8	Pearson Correlation	.259	.343	.301	.288	.395	.189	.300	1	.353	.134	-.124	.016	.341	.303	.309	.413	.525*
	Sig. (2-tailed)	.270	.139	.197	.219	.084	.425	.199		.127	.574	.604	.946	.142	.194	.186	.071	.017
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.9	Pearson Correlation	.167	.345	.499*	.091	.333	.056	.553*	.353	1	-.174	.188	.328	.246	.788**	.053	.141	.569**
	Sig. (2-tailed)	.481	.136	.025	.703	.152	.815	.011	.127		.463	.428	.159	.295	.000	.825	.554	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.10	Pearson Correlation	.554*	.442	.281	.813**	.271	.868**	-.160	.134	-.174	1	-.031	-.117	.425	-.254	.794**	.759**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.011	.051	.229	.000	.248	.000	.499	.574	.463		.896	.625	.062	.279	.000	.000	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.11	Pearson Correlation	-.160	-.023	.558*	-.224	.058	-.093	.148	-.124	.188	-.031	1	.747**	-.030	.201	-.202	-.023	.212
	Sig. (2-tailed)	.500	.923	.011	.343	.807	.695	.532	.604	.428	.896		.000	.901	.395	.392	.924	.370
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.12	Pearson Correlation	-.160	.004	.454*	-.147	.307	-.114	.306	.016	.328	-.117	.747**	1	-.251	.430	-.238	.025	.279
	Sig. (2-tailed)	.500	.986	.044	.537	.188	.632	.189	.946	.159	.625	.000		.285	.059	.311	.916	.234
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.13	Pearson Correlation	.398	.294	.512*	.439	.115	.386	.240	.341	.246	.425	-.030	-.251	1	.174	.500*	.305	.556**
	Sig. (2-tailed)	.083	.208	.021	.053	.629	.093	.308	.142	.295	.062	.901	.285		.464	.025	.190	.011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.14	Pearson Correlation	-.046	.135	.494*	-.048	.353	-.062	.422	.303	.788**	-.254	.201	.430	.174	1	-.062	.079	.449**
	Sig. (2-tailed)	.849	.570	.027	.840	.127	.795	.064	.194	.000	.279	.395	.059	.464		.794	.741	.047
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.15	Pearson Correlation	.775**	.529*	.257	.793**	.388	.857**	.007	.309	.053	.794**	-.202	-.238	.500*	-.062	1	.835**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.274	.000	.091	.000	.977	.186	.825	.000	.392	.311	.025	.794		.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.16	Pearson Correlation	.505*	.494*	.391	.641**	.526*	.824**	-.052	.413	.141	.759**	-.023	.025	.305	.079	.835**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.023	.027	.089	.002	.017	.000	.828	.071	.554	.000	.924	.916	.190	.741	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Budaya Perusahaan	Pearson Correlation	.692**	.751**	.753**	.668**	.651**	.652**	.520*	.525*	.569**	.575**	.212	.279	.556**	.449*	.696**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.002	.002	.019	.017	.009	.008	.370	.234	.011	.047	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 6. Uji Validitas X2  
Statistik Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	16

Tabel 7. Uji Reliability X2



3) Variable Y – Tingkat Keterikatan Emosional Karyawan

		Correlations												Keterikatan Emosional Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
Y.1	Pearson Correlation	1	.550*	.214	.630**	.055	.720**	.472	.542*	.022	.610**	.740**	.513*	.740**
	Sig. (2-tailed)		.012	.365	.003	.817	.000	.035	.014	.927	.004	.000	.021	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.2	Pearson Correlation	.550*	1	.448*	.255	.633**	.536*	.477*	.432	.004	.550*	.383	.688**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.012		.047	.278	.003	.015	.034	.057	.987	.012	.096	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.3	Pearson Correlation	.214	.448*	1	.287	.442	.414	.613**	.671**	.219	.564**	.374	.316	.675**
	Sig. (2-tailed)	.365	.047		.220	.051	.070	.004	.001	.354	.010	.104	.174	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.4	Pearson Correlation	.630**	.255	.287	1	.053	.572**	.172	.459	.028	.632**	.681**	.420	.648**
	Sig. (2-tailed)	.003	.278	.220		.823	.008	.469	.042	.906	.003	.001	.065	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.5	Pearson Correlation	.055	.633**	.442	.053	1	.400	.081	.219	-.109	.289	.178	.646**	.460*
	Sig. (2-tailed)	.817	.003	.051	.823		.081	.733	.354	.649	.217	.454	.002	.041
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.6	Pearson Correlation	.720**	.536*	.414	.572**	.400	1	.313	.624**	.017	.682**	.787**	.710**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.070	.008	.081		.179	.003	.943	.001	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.7	Pearson Correlation	.472*	.477*	.613**	.172	.081	.313	1	.719**	.209	.625**	.514*	.411	.681**
	Sig. (2-tailed)	.035	.034	.004	.469	.733	.179		.000	.375	.003	.020	.072	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.8	Pearson Correlation	.542*	.432	.671**	.459*	.219	.624**	.719**	1	-.065	.684**	.768**	.508*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.014	.057	.001	.042	.354	.003	.000		.784	.001	.000	.022	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.9	Pearson Correlation	.022	.004	.219	.028	-.109	.017	.209	-.065	1	.235	-.153	-.165	.169
	Sig. (2-tailed)	.927	.987	.354	.906	.649	.943	.375	.784		.319	.520	.487	.475
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.10	Pearson Correlation	.610**	.550*	.564**	.632**	.289	.682**	.625**	.684**	.235	1	.669**	.648**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.004	.012	.010	.003	.217	.001	.003	.001	.319		.001	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.11	Pearson Correlation	.740**	.383	.374	.681**	.178	.787**	.514*	.768**	-.153	.669**	1	.728**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.104	.001	.454	.000	.020	.000	.520	.001		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.12	Pearson Correlation	.513*	.688**	.316	.420	.648**	.710**	.411	.508*	-.165	.648**	.728**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.174	.065	.002	.000	.072	.022	.487	.002	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Keterikatan Emosional Karyawan	Pearson Correlation	.740**	.710**	.675**	.648**	.460*	.827**	.681**	.799**	.169	.882**	.819**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.041	.000	.001	.000	.475	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 8. Uji Validity Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	12

Tabel 9. Uji Reliability Y

3. REGRESI GANDA

Guna pengaruh antara variabel bebas (X1-X2) pada variabel terikatnya (Y) dapat diketahui, maka dilakukan analisis regresi ganda. Bila Uji t dilakukan agar pengaruh secara parsial atau mandiri dapat diketahui, sementara Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa persen pengaruhnya secara simultan yaitu secara kombinasi. Hipotesis dirumuskan dengan Tingkat kepercayaan 95%  $\alpha = 0,05$ .

1. Uji t

- Bila sign bernilai  $<0.05$  ataupun nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ , sehingga bisa dinyatakan terdapat pengaruh. Hal ini berlaku juga pada sebaliknya.
- Pembuktian dengan rumus

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,05/2 ; 20-2-1)$$

$$= t (0,025 ; 17)$$

$$= 2,109$$

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.



1	(Constant)	7.116	6.998	1.017	.323
	Keseimbangan Kerja	.007	.539	.003	.990
	Budaya Perusahaan	.667	.175	.801	3.820
					.001

a. Variabel Dependen : Keterikatan Emosional Pegawai

Tabel 10. Uji t - Regresi Ganda

Pada variabel pertama yaitu Keseimbangan Kerja, nilai t hitung (0,013) < t tabel (2,109) dengan angka positif yang artinya tidak ada pengaruh terhadap Tingkat keterikatan emosional karyawan.

Sedangkan, Pada variabel kedua yakni Budaya Perusahaan dicatat memiliki pengaruh terhadap Tingkat Keterikatan Emosional Karyawan karena nilai t hitungnya 3.820, dan angka tersebut melebihi dari t tabel (2,109).

## 2. Uji F

- Bila sign bernilai <0.05 ataupun bila nilai F hitung > F tabel, sehingga bisa dinyatakan yaitu antara variabel X terhadap variabel Y berpengaruh. Hal ini berlaku juga pada sebaliknya.

- Pembuktian melalui formula

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (k; n-k) \\
 &= F (2; 20-2) \\
 &= F (2, 18) \\
 &= 3,59
 \end{aligned}$$

## ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	1094.437	2	547.218	15.413	.000 <sup>b</sup>
	Residual	603.563	17	35.504		
	Total	1698.000	19			

a. Dependent Variable: Keterikatan Emosional Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan, Keseimbangan Kerja

Tabel 11. Uji F – Regresi Ganda

Diketahui, Nilai sign. < 0,05 dengan F hitung 15,413 > 3,59 sehingga bisa disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara kolektif dapat memiliki pengaruh pada variabel Y -nya.

## KESIMPULAN

Secara Parsial, Pengaruh positif Keseimbangan Kerja secara signifikan tidak memengaruhi Tingkat Keterikatan Emosional Karyawan. Hal ini berbanding lurus dengan jam kerja karyawan yang menghabiskan hampir 50% waktunya setiap hari kerja di Perusahaan sehingga keseimbangan tak lagi tabu dan sudah umum terjadi. Sedangkan, Budaya Perusahaan secara parsial memiliki pengaruh positif meskipun tidak secara signifikan. Keseharian yang banyak dihabiskan untuk bekerja di dalam Perusahaan tentu sedikit banyaknya akan memengaruhi perilaku dan mental para karyawan. Karena itu, budaya Perusahaan secara tidak langsung memberi andil besar dalam pembentukan karakter karyawan itu sendiri.

Namun, secara simultan keduanya memiliki pengaruh yang sangat signifikan apabila dijalankan bersamaan. Jika di tempat kerja kita bisa profesional, mengatur pola pikir positif yang sehat antara pekerjaan di dalam dengan permasalahan diluar kita bisa menyeimbangkan tidak mencampuradukan karena dikhawatirkannya akan menyebabkan terganggunya konsentrasi kita saat bekerja, tentu budaya perusahaan pun akan bisa kita lakukan dengan baik. Saat keseluruhannya berhasil diterapkan maka akan timbul rasa nyaman, rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga keterikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan pun akan meningkat.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

Anggraeny, R. *IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC BENGKULU S PARMAN I* (Disertasi Doktor, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).

Greenhaus, JH, Collins, KM, & Shaw, JD (2003). Hubungan antara keseimbangan pekerjaan-keluarga dan kualitas hidup. *Jurnal perilaku kejuruan* , 63 (3), 510-531.

Imani, ZH (2021). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Tenaga Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di RSUD Karanganyar)* (Disertasi Doktor, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Kasbuntoro, DI, Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, RD (2020). Keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja: Studi kasus terhadap karyawan pada perusahaan perbankan di Jakarta. *Jurnal Internasional Pengendalian dan Otomasi* , 13 (4), 439-451.

Marpi, Y., Febrian, WD, Sari, FP, Tartiani, YAT, Prahendratno, A., Tarmizi, A., & Karomah, NG (2023). *Etika Bisnis* . PT. Sonpedia Penerbitan Indonesia.