

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI SEKRETARIAT KABUPATEN ACEH BESAR

Vica Arvind^{1*}, Sarboini², Ilyas³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹vicaarvind@gmail.com

²sarboinise@serambimekkah.ac.id

³ilyas@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja Pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar. Adapun model penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda distandarkan dalam penelitian ini adalah $Y = 3,544 + 0,399X_1 + 0,415X_2 + 0,332X_3$. Secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} 4,113 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997), variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} 2,562 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997) dan variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} 2,194 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997). Secara simultan (F) diketahui bahwa fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} 44,529 lebih besar dari F_{tabel} 2,746. Kesimpulan penelitian ini adalah fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Loyalitas Kerja

PENDAHULUAN

Loyalitas pegawai adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, yang mencakup cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Pegawai yang loyal menunjukkan kemauan untuk bekerja sama, mengorbankan diri, melakukan pengawasan diri, dan menonjolkan kepentingan diri sendiri. Loyalitas ini tercermin pada sikap pegawai yang disiplin, jujur, dan mencurahkan kemampuan serta keahlian mereka dalam pekerjaan (Wibowo et al., (2022)). Di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar, loyalitas pegawai menjadi isu krusial akibat tantangan pekerjaan dan penurunan loyalitas yang ditunjukkan melalui absensi tinggi, produktivitas rendah, dan pergantian pegawai yang meningkat. Kurangnya penghargaan dan komunikasi efektif dari pimpinan menjadi faktor utama menurunnya loyalitas (Sarboini *et al.*, 2022). Oleh karena itu, langkah strategis diperlukan untuk meningkatkan loyalitas pegawai.

Meningkatkan loyalitas pegawai penting karena pegawai yang tidak loyal cenderung meninggalkan pekerjaan dalam waktu singkat, sehingga menuntut perekrutan baru yang memerlukan waktu, energi, dan biaya. Salah satu indikasi pegawai yang tidak loyal adalah

absensi yang meningkat, menunjukkan kurangnya kepuasan kerja. Loyalitas kerja dipengaruhi oleh pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan pegawai (Jayanti dan Wati, 2019).

Pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan pegawai menyesuaikan jam dan tempat kerja sesuai kebutuhan pribadi, meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memberikan kesempatan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatkan loyalitas (Fahmi& Ilyas, 2021). Keterikatan pegawai yang tinggi, di mana pegawai merasa terlibat dan dihargai, juga penting dalam meningkatkan loyalitas kerja (Mahdiyyah et al., 2021). Penelitian menunjukkan adanya ketidakkonsistenan atau "gap research" terkait pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan pegawai terhadap loyalitas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami keterkaitan antar variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

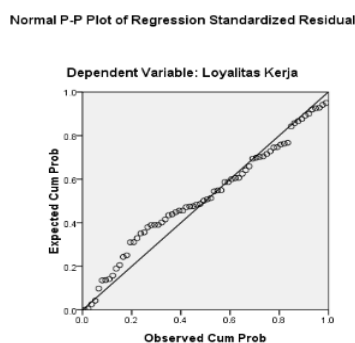
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi adalah pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 231 orang. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan persamaan slovin dan diperoleh 70 orang sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisa data menggunakan yang regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Baik data skala loyalitas kerja (Y), fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) harus mencerminkan data skala yang bebas dari gangguan atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P P Plot. Gambar ini menunjukkan bahwa sebagian *standarlized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan gambar normal P-P plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk loyalitas kerja pegawai dengan jumlah data 70 berada disekitar atau masuk dalam area kategori distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk tiga variabel lainnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas Data

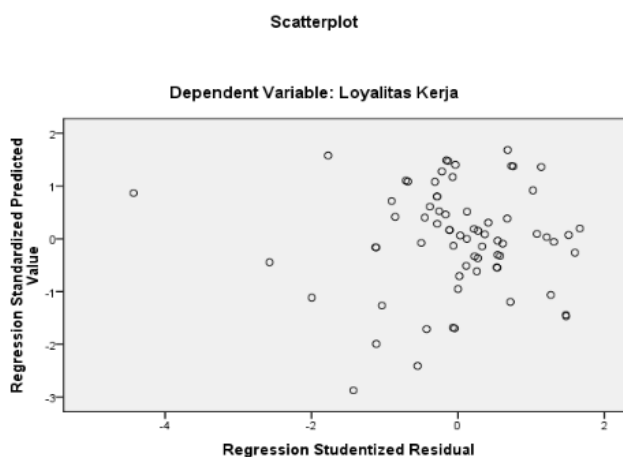
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X_1)	0,526	1,900	Tidak Terjadi Multikolineritas
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	0,436	2,293	Tidak Terjadi Multikolineritas
Keterikatan Kerja (X_3)	0,381	2,623	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada sebesar 1,900; dan 2,293; dan 2,623 menunjukkan nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara keempat variabel bebas yang diteliti. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10, maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilainya sama dengan 0,10 atau lebih besar, maka dalam data tersebut terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas

Uji Heterokedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang dikenal dengan gangguan Homoscedastic. Homoscedastic terjadi jika data dari variabel fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) mempunyai varian yang sama dengan loyalitas kerja (Y) sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 2 Scatterplot Loyalitas Kerja

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikator pengukuran variabel (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Standar Error	Beta
1	(Constant)	3,544	2,170	
	Fleksibilitas Kerja (X_1)	0,399	0,097	0,401
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	0,415	0,162	0,275
	Keterikatan Kerja (X_3)	0,332	0,151	0,252

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada Tabel 2 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 3,544 + 0,399X_1 + 0,415X_2 + 0,332X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Nilai konstanta loyalitas kerja sebesar 3,544 menjelaskan jika fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan keterikatan kerja (X_3) pada pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar berada pada posisi 3,544 unit skala likert.
- Koefisien regresi pengaruh fleksibilitas kerja sebesar 0,399 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel fleksibilitas kerja maka akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar sebesar 0,399 satuan
- Koefisien regresi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,415 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja maka akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar sebesar 0,415 satuan
- Koefisien regresi pengaruh keterikatan kerja sebesar 0,332 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel keterikatan kerja maka akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar sebesar 0,332 satuan

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Keterangan
1	0,818	0,669	0,654	2,775	Korelasi Kuat

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Koefisien korelasi R sebesar 0,818 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas yaitu fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y) pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar, dengan keeratan hubungan 62,9% (kuat). Koefisien determinasi R Square sebesar 0,669 menjelaskan peran variabel fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) dalam mempengaruhi loyalitas kerja (Y) pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 0,669 atau 66,9%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,331 atau 33,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

1) Pembuktian Secara Parsial

Tabel 4. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
	B	Standar Error			
(Constant)	3,544	2,170	1.633	1,997	0,107
Fleksibilitas Kerja (X ₁)	0,399	0,097	4.113	1,997	0,000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₂)	0,415	0,162	2.562	1,997	0,013
Keterikatan Kerja (X ₃)	0,332	0,151	2.194	1,997	0,032

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah :

- Hasil analisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel fleksibilitas kerja sebesar 4,113 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya fleksibilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.
- Hasil analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 2,562 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.
- Hasil analisis pengaruh keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel keterikatan kerja sebesar 2,194 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a3} dapat diterima kebenarannya, artinya keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

2) Pembuktian Secara Simultan

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	1029.038	3	343.013	44.529	2,746	0,000
Sisa	508.405	66	7.703			
Total	1537.443	69				

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Hasil pembagian *mean square* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,529 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F_{tabel} taraf signifikan 5% dan df 60 adalah sebesar 2,746. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F_{hitung} ($44,529 > 2,746$) sehingga hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya artinya fleksibilitas kerja (X₁), keseimbangan kehidupan kerja (X₂), dan keterikatan kerja (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki implikasi luas bagi pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar sebagai tempat dilaksanakan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian fleksibilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Fleksibilitas kerja yang baik, seperti keleluasaan dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja, terbukti mampu mendorong pegawai untuk lebih setia dan berkomitmen terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusuf et al., (2023) yang juga menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga dengan baik dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Stefanie et al., (2020) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selanjutnya keterikatan kerja yang tinggi terbukti dapat mendorong peningkatan loyalitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa terikat secara emosional dan kognitif terhadap pekerjaan dan organisasi cenderung memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bertahan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Vebrianthy et al., (2022) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik aspek-aspek seperti fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan kerja guna meningkatkan loyalitas pegawai dalam jangka panjang. Upaya-upaya dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai melalui pengelolaan ketiga aspek tersebut dapat menjadi strategi yang efektif bagi Dinas Pendidikan Daerah Aceh.

KESIMPULAN

Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan Loyalitas Kerja. Keseimbangan Kehidupan Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan Loyalitas Kerja pada pegawai. Selain itu, Keterikatan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan Loyalitas Kerja. Secara keseluruhan, Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterikatan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap keputusan Loyalitas Kerja pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar. Hal ini menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas pegawai dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I., & Ilyas, I. (2021). Analisis Fleksibilitas Strategis Perkembangan Usaha Kilang Batu Bata Pasca Pandemi COVID-19 (Studi Kasus: Kota Banda Aceh). *Jurnal EMT KITA*, 5(2), 163–173. <https://doi.org/10.35870/emt.v5i2.474>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan L. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88.
- Mahdiyyah, F., Fawzi, I. L., Fitriyah, Rahayu, E., & Widinarsih, D. (2021). Impact of Flexible Working Hours Implementation on Work-Life Balance and Work-Life Conflict on Female

Researchers at the Lembaga Demografi FEB UI. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*.

- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid 19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1725–1750.
- Vebrianthy, V., Abbas, B., & Sabilalo, M. A. (2022). Pengaruh Pengaturan Kerja yang Flexible, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061–1090.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Yusuf, Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10.