

Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan

Reza Ma'ruf

Department of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences
University Mulawarman, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 6, 2021
Revised Jan 8, 2021
Accepted Jan 20, 2021

Keywords:

Employee Loyalty
Compensation
Work-Life Balance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work life balance on employee loyalty at PT X in Kutai Kartanegara Regency. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 90 employees of PT X who were selected using purposive sampling technique. Data collection methods used are employee loyalty scale, compensation and work life balance. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows program. The results showed that: (1) There is a significant influence between compensation and work life balance on employee loyalty at PT X in Kutai Kartanegara Regency with $f_{count} > f_{table}$ ($31.638 > 3.10$) and p value = 0.000 ($p < 0.05$). Contribution of influence (R^2) of compensation and work life balance on employee loyalty at PT X in Kutai Kartanegara Regency is 0.421; (2) There is a significant effect of compensation on employee loyalty at PT X in Kutai Kartanegara Regency with a beta coefficient (β) = 0.636, and the value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.787 > 1.987$) and the value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$); (3) There is a significant effect of work life balance on employee loyalty at PT X in Kutai Kartanegara Regency with beta coefficient (β) = 0.269, and $t_{count} > t_{table}$ ($2.806 > 1.987$) and p value = 0.006 ($p < 0.05$).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini sebanyak 90 karyawan PT X yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala loyalitas karyawan, kompensasi dan work life balance. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan work life balance terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan nilai f hitung $> f$ tabel ($31.638 > 3.10$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Kontribusi pengaruh (R^2) kompensasi dan work life balance terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0.421; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan koefisien beta (β) = 0.636, serta nilai t hitung $> t$ tabel ($7.787 > 1.987$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$); (3) Terdapat pengaruh yang signifikan work life balance terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan koefisien beta (β) = 0.269, serta t hitung $> t$ tabel ($2.806 > 1.987$) dan nilai $p = 0.006$ ($p < 0.05$).

Kata kunci

Loyalitas Karyawan
Kompensasi
Keseimbangan Kehidupan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam meraih kesuksesannya membutuhkan proses yang panjang. Proses kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja keras karyawan di dalamnya. Eksistensi karyawan sangat penting dalam kesuksesan perusahaan, karena kinerja yang dilakukannya mampu menghasilkan produk atau jasa yang dijual oleh suatu perusahaan.

Semua proses aktivitas operasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas. Dengandemikian, karyawan adalah aset paling berharga yang menentukan kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Ini didukung oleh Widiasa & Purnomo (2013) yang menyatakan bahwa sumber daya yang berkualitas akan memengaruhi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor karyawan dalam melaksanakan fungsinya. Karyawan pada hakikatnya hanyalah manusia ciptaan tuhan yang juga memiliki keterbatasan dan perlu diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan aktivitas dan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi (Adriansyah, Sintara, Pamujie & Salsabila, 2020).

Soetjipto (2006) mengatakan perusahaan yang dapat memperhatikan karyawannya dengan baik, mampu membuat karyawan memiliki rasa membangun dan bekerja secara ikhlas namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memperhatikan karyawan, berakibat penurunan produktivitas dan akhirnya berdampak pada tingginya *turnover* karyawan.

Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi (*turnover*) akan merugikan perusahaan baik dari segi waktu, tenaga

maupun biaya. Hal ini disebabkan karena perusahaan akan melakukan penarikan karyawan baru lagi, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan baru yang akan menggantikan posisinya. Perusahaan juga perlu memasang iklan di berbagai media untuk menjaring pelamar-pelamar baru guna mengisi posisi-posisi yang kosong. Selain itu tingkat perpindahan karyawan yang tinggi juga akan merugikan perusahaan, karena terkadang karyawan tersebut telah dibekali dengan berbagai keterampilan atau *training-training* selama persiapan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2012).

Juliani (2009) mengatakan suatu perusahaan yang tidak berusaha menumbuhkan perasaan loyal para karyawannya, akan muncul sikap acuh tak acuh dari karyawan terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan. Kemajuan atau kemunduran perusahaan tidak lepas dari sikap loyalitas karyawan perusahaan. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja (Saydam, 2010).

Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain faktor lain seperti aktiva dan modal (Sunyoto, 2012).

PT X adalah perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1992 di Kabupaten Kutai Kartanegara (Kukar). PT X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam penambangan batubara di Kalimantan Timur dengan wilayah usaha penambangan seluas 4.081 ha. Sebagai komitmen kepada pemerintah dan publik, PT X sudah memiliki

dokumen AMDAL berupa ANDAL, RKL dan RPL yang telah disetujui Gubernur Kaltim dengan nomor persetujuan No.660/3010/TUUA/BPDL, tanggal 18 Mei 2004 (Budhiwan dalam Harfani, 2007).

Menurut Jusuf (dalam Putra, 2018) loyalitas karyawan dapat dipengaruhi tiga faktor, salah satunya faktor rasional. Faktor rasional yaitu menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis semisal kompensasi. Bangun (2012) mengatakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016).

Setiap karyawan tentunya berharap dapat bertahan dengan mendapatkan kompensasi sesuai kontribusi jasa yang mereka berikan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Maineldi, Hendriani & Daulay (2014) bahwa karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya belum memuaskan, maka akan menurunkan loyalitas mereka. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu Wang, Chen, Hyde & Hsieh (2010) bahwa pemicu seseorang keluar dari organisasinya, disebabkan oleh ketidakpuasan atas pembayaran yang diterima, begitupun sebaliknya.

Loyalitas karyawan tentunya tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, masih banyak faktor-faktor lainnya. Menurut Jusuf (dalam Putra, 2018) faktor lain yang memengaruhi loyalitas adalah faktor emosional. Faktor emosional menyangkut perasaan dan ekspresi diri terhadap pekerjaan, keluarga dan pribadi seperti keseimbangan dan kehidupan kerja (*work life balance*). Hal ini didukung oleh survei

yang dilakukan Half (2017), selain uang, karyawan juga mencari keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang baik. Survei yang dilakukan Half sejalan dengan Mariati (2013) yang mengatakan sebagian besar karyawan dalam perjalanan kerjanya mulai memperhatikan hal lain selain untuk bekerja.

Kebutuhan bekerja untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dikerjakan untuk perusahaan misalnya, target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus sampai dibawa pulang kerumah ataupun sampai lembur. Tentunya hal ini mengganggu karyawan dalam menyelesaikan waktu diluar kerja untuk keluarga ataupun pribadi.

Ketika karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya dari perusahaan (kepuasan kerja), maka karyawan membalasnya dengan sikap loyalitas yang dimilikinya kepada perusahaan. Salah satu yang termasuk kebutuhan karyawan adalah karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi. Situasi atau keadaan di mana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain dapat dikatakan sebagai *work life balance* (Moore dalam Moedy, 2013).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen

penelitian yang digunakan ada tiga skala yaitu skala loyalitas karyawan, kompensasi dan *work life balance*. Penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang berjumlah 142 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Untuk pengambilan

sampelnya ditentukan dengan purposive sampel yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Kriteria sampel penelitian ini sebagai berikut :

1. Status karyawan tetap perusahaan
2. Posisi sebagai staf karyawan
3. Lama bekerja minimal dua tahun di perusahaan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Subjek Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	82	91
2.	Perempuan	8	9
	Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa jenis kelamin subjek dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 82

karyawan dengan persentase sebesar 91% dan subjek perempuan sebanyak 8 karyawan dengan persentase sebesar 9%.

Tabel 2. Distribusi Subjek Status Pernikahan

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	Menikah	90	100
2.	Lajang	0	0
	Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari 90 subjek dalam penelitian ini subjek berstatus menikah sejumlah 90

orang dengan persentase sebesar 100% dan subjek berstatus lajang tidak ada dengan persentase sebesar 0%.

Tabel 3. Distribusi Subjek Menurut Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 2 Tahun	0	0
2.	2 - 5 Tahun	30	33
3.	> 5	60	67
	Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 84 subjek dalam penelitian ini subjek rentang lama bekerja < 2 tahun tidak ada sedangkan subjek penelitian rentang lama bekerja 2 – 5 tahun sejumlah 30 orang

dengan persentase sebesar 33.3 % dan mayoritas subjek berada pada rentang lama kerja > 5 tahun sejumlah 60 orang dengan persentase sebesar 67%.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Penuh

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Penuh

	F _{hitung}	F _{tabel}	R ²	Sig
Loyalitas karyawan (Y)				
Kompensasi (X1)	31.638	3.10	0.421	0.000
Work life balance (X2)				

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p < 0.05$ yang artinya bahwa kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai $F =$

31.638, $R^2 = 0.421$, dan $p = 0.000$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis pertama yaitu H_1 diterima H_0 ditolak dalam penelitian ini.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Bertahap

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	P
Kompensasi (X1)-Loyalitas karyawan (Y)	0.636	7.787	1.987	0.000
<i>work life balance</i> (X2)-Loyalitas karyawan (Y)	0.269	2.806	1.987	0.006

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 7.787 > t_{tabel} 1.987$ dan $p < 0,00$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Kemudian pada *work life balance* dengan loyalitas karyawan menunjukkan $t_{hitung} 2.806 < t_{tabel} 1.987$ dan $p < 0.006$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan.

pertama dalam penelitian ini adalah H_1 diterima H_0 ditolak. Kontribusi (R^2) kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.421, hal ini menunjukkan bahwa 42 persen dari faktor terjadinya loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan *work life balance*. Sisanya 58 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT X. Berdasarkan hasil analisis regresi secara penuh didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan PT X. Dibuktikan $F = 31.638$, $R^2 = 0.421$ dan $P = 0.000$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis

Suatu perusahaan memerlukan sebuah sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan salah satunya loyalitas. Saydam (2010) mengatakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja. Tujuan dari loyalitas ialah agar karyawan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis

atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Sastrohadiwiryono dalam Adisti & Mochammad, 2017).

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariat, terdapat pengaruh yang signifikan dan secara simultan antara aspek-aspek variabel bebas yaitu pembayaran secara langsung, pembayaran tidak langsung, ganjaran non finansial, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan terhadap semua aspek variabel terikat yaitu ketaatan/kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Dalam penelitian ini diketahui bahwa semua aspek variabel kompensasi dan aspek *work life balance* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap semua aspek variabel loyalitas karyawan.

Pada hipotesis kedua, hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT X. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian H_1 diterima yang artinya ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Kompensasi merupakan variabel bebas pertama dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT X. Kompensasi akan berpengaruh pada loyalitas karyawan dalam bekerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang dianggap sebanding. Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Soegandhi, Sutanto & Setiawan, 2013).

Perusahaan PT X didapatkan data bahwa mayoritas karyawan berasal dari gender laki-laki. Arofah (2019) memberitakan hasil survei dari *Glassdoor* bahwa laki-laki lebih peduli dengan kinerja keuangan perusahaan dibandingkan

perempuan seperti gaji yang besar. Hal ini sejalan dengan hasil uji deskriptif bahwa kompensasi yang diterima rendah sehingga dapat memengaruhi loyalitas karyawan dengan mayoritas kaum laki-laki di perusahaan.

Takariawan (2015) juga memberitakan hasil studi yang dilakukan oleh *American Psychological Association* menunjukkan bahwa kesuksesan karier istri dapat menjadi sumber konflik dalam rumah tangga, karena kesuksesan tersebut bisa mengubah persepsi dan corak relasi suami-istri. Tanpa disadari oleh para suami, mereka telah memandang buruk diri sendiri saat sang istri lebih unggul dalam karier, padahal mereka tidak sedang berkompetisi dengan istri sehingga suami sangat memperhatikan gaji yang besar sebagai kesuksesan.

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2007) perihal kompensasi dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Apabila para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi sangat bersifat negatif yaitu berkaitan dengan kekaryaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringkali terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah bekerja ke organisasi lain (Siagian, 2010).

Pada hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa pembayaran tidak langsung (X_{1B}) memiliki hubungan dan signifikan dengan aspek ketaatan/kepatuhan (Y_A). Fredriksz (2017) menyatakan tujuan dalam pemberian kompensasi yaitu menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, mengurangi *turnover* karyawan dan

memperoleh karyawan yang bermutu yang patuh pada peraturan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Simamora (2014) yang menyatakan kompensasi tidak langsung terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik jika dikelola dengan baik (Rivai, 2004).

Pada hasil analisis regresi parsial, menunjukkan bahwa pembayaran tidak langsung (X_{1B}) memiliki hubungan dan signifikan terhadap aspek tanggung jawab (Y_B). Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan (Danti, Hakam & Mukzam, 2014).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siagian (2015) yang menyatakan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan memang dapat meningkatkan loyalitas karyawan akan tetapi hingga pada suatu tingkat tertentu maka tingkat loyalitas karyawan tidak akan bisa meningkat lagi. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu. Selain itu, imbalan yang diterima karyawan atas jasa pekerjaannya bukan dalam bentuk uang tetapi mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karier,

jaminan sosial atau bentuk-bentuk lain dapat menimbulkan loyalitas karyawan dalam bekerja (Adisti & Mochammad, 2017).

Pada hipotesis ketiga, hasil analisis regresi secara bertahap selanjutnya, ditemukan bahwa *work life* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan.

Work life balance merupakan variabel bebas kedua dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT X. Penelitian Hawa dan Harlina (2018) menyatakan terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan. Adanya keseimbangan kehidupan dan kerja yang diberikan perusahaan terhadap seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan perusahaan dan tanggung jawab didalam kehidupan pribadinya atau yang lebih dikenal dengan *work life balance* juga dapat memengaruhi loyalitas karyawan.

Arofah (2019) memberitakan hasil survei dari *Glassdoor* bahwa perempuan lebih menyukai keseimbangan kehidupan kerja (47 persen wanita vs 39 persen pria) dari 1.151 orang dewasa di Amerika Serikat yang semuanya bekerja atau secara aktif mencari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil uji deskriptif di PT X bahwa *work life balance* yang diterima rendah. Rendahnya *work life balance* yang dirasakan bisa berasal dari *gender* perempuan yang bekerja di perusahaan.

Duxburry & Higgins (dalam Mayangsari & Amalia, 2018) mengemukakan bahwa keterlibatan para wanita dalam dunia kerja memberikan beban yang ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Wanita diminta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka seperti laki-laki, sementara pada waktu yang bersamaan

mereka juga harus memberikan prioritas peran pada keluarga sebagai ibu rumah tangga. Lebih lanjut lagi, penelitian lain menunjukkan bahwa perempuan juga mengalami dukungan pasangan yang lebih rendah terkait karier mereka dibandingkan rekan kerjanya yang laki-laki (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Peran ganda wanita karier akan menjadi konflik jika tidak dilakukan manajemen dengan baik (Ermawati, 2016). Wanita karier yang berperan ganda perlu mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ini disebut dengan *work life balance*.

Wei, Yili & Tian (2013) menyatakan individu yang memiliki *work life balance* tinggi akan mudah dalam menikmati kepuasan kerja maupun keluarga dan memiliki sedikit niat untuk berhenti dari pekerjaan. Bila berkurangnya praktek keseimbangan kerja (*work life balance*) dan semakin meningkatnya tuntutan kerja dan pribadi, hal ini dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya stres yang lebih cepat. Maka, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) akan berakibat pada loyalitas kerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Naeem (2013) karyawan yang mendapatkan promosi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Kesempatan promosi sangat penting dalam memuaskan karyawan dan pada akhirnya hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan (Munap, Badrillah & Rahman, 2013). Salah satu karyawan PT X yaitu BN menuturkan kurangnya rasa peduli kepada perusahaan karena selama bekerja belum mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut memengaruhi kepuasan bekerja BN karena tidak adanya jenjang karier selama bekerja.

Pada PT X didapatkan data bahwa lama bekerja karyawan tetap minimal dua tahun hingga lebih dari lima tahun.

Peristiwa yang dialami BN dapat memengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan sebab lamanya BN bekerja di perusahaan yang tidak mendapatkan jenjang karier. Jenjang karier sendiri dapat memuaskan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan komitmen lebih kepada organisasi/perusahaan (Naeem, 2013).

Pada hasil analisis regresi parsial, menunjukkan bahwa keseimbangan kepuasan (X_{2C}) memiliki hubungan dan signifikan dengan aspek pengabdian (Y_C). Ketika perusahaan tidak menumbuhkan *work life balance* yang lebih seimbang bagi para karyawan, maka organisasi berkontribusi pada ketegangan dalam kehidupan pribadi karyawan, akibatnya hal ini akan memengaruhi cara bekerja karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan, serta kreatif untuk kebutuhan perusahaan (Hawa & Nurtjahjanti, 2018).

Pada hasil analisis regresi parsial menunjukkan juga bahwa keseimbangan kepuasan (X_{2C}) memiliki hubungan dan signifikan dengan aspek kejujuran (Y_D). Robbins & Judge (2015) mengatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang *balance* memiliki perasaan-perasaan tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas, akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut sehingga karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang *balance* di pekerjaan maupun di luar pekerjaan cenderung tidak memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan seperti kecurangan. Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan setia dengan pekerjaannya dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan (Larastrini & Gusti, 2019).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengambilan data penelitian di masa pandemi sehingga penulis tidak dapat mengamati secara langsung dan cermat

pengisian angket yang diberikan kepada subjek benar-benar sesuai dengan yang dirasakan atau pendapatnya sendiri. Kemudian penulis juga tidak dapat melakukan observasi sebagai data penunjang penelitian karena perusahaan di masa pandemi melarang kegiatan di luar kepentingan perusahaan. Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini adalah waktu karyawan yang terbatas untuk diwawancarai karena tanggung jawab pekerjaan karyawan di perusahaan dan urusan pribadi karyawan. Semua keterbatasan penelitian penulis berdampak terhadap informasi yang tidak optimal serta kurangnya keakuratan data yang didapatkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan PT X, disarankan untuk memperhatikan keinginan karyawan berdasarkan *gender* agar karyawan memiliki loyalitas seperti kecenderungan *gender* laki-laki terhadap kompensasi yang besar. Hasil penelitian penulis menunjukkan kompensasi terutama terkait tunjangan yang diberikan

memiliki hubungan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain kompensasi berupa tunjangan, perusahaan disarankan memperhatikan juga kecenderungan keinginan karyawan *gender* perempuan seperti *work life balance* di perusahaan. Hasil penelitian penulis menunjukkan *work life balance* yaitu kepuasan bekerja terkait kepuasan di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan memiliki hubungan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan bisa membuka sesi diskusi bersama karyawan mencari solusi terkait kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi selama bekerja di perusahaan agar karyawan mampu memiliki sikap loyalitas kepada perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan PT X, disarankan bertanya ataupun berdiskusi kepada perusahaan mencari solusi bersama terkait permasalahan yang mengganggu sikap bekerja seperti kurang sesuainya tunjangan yang diterima ataupun kepuasan bekerja di perusahaan maupun di luar perusahaan. Hal ini bertujuan agar pelanggaran peraturan di perusahaan, tidak bertanggung jawab pekerjaan di perusahaan, pengabdian yang rendah kepada perusahaan serta kecurangan dalam bekerja di perusahaan terminimalisir yang dilakukan oleh karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama namun dalam kondisi pandemi seperti penulis. Peneliti selanjutnya disarankan mencari data dengan menggunakan media virtual terkait data yang diinginkan sebab kendala data penunjang seperti wawancara dan observasi kepada karyawan perusahaan akibat kondisi pandemi untuk bertemu secara

langsung. Peneliti selanjutnya juga disarankan lebih mengkaji banyak jurnal terkait dengan loyalitas karyawan, kompensasi dan *work life balance* sehingga dapat menentukan konstruk konseptual dan operasional yang lebih teratur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, F., & Musadieg, M.A. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan loyalitas. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(1), 160-167.
- Adriansyah, M.A., Sintara, I.D., Pramujie, G.V.C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajemen diri. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 81-89.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arofah, H.I. (2019, September-14). Beda laki-laki dan perempuan saat pilih kerja. *TopCareerId*. Diakses dari <https://topcareer.id/read/2019/09/14/4999/beda-alasan-pilih-kerja-antara-laki-laki-dan-perempuan/>.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Danti, F.P., Hakam, M.S., & Mukzam, M.D. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9 (2), 1-9.
- Dessler, G. (2015). *Sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ermawati, S. (2016). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier ditinjau dalam perspektif islam). *Jurnal Edutama*, 2(2), 59-68.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2), 143-152.
- Half, R.I. (2017). *What millennial workers want: how to attract and retain gen y employees*. London : Profile Books Ltd.
- Hawa, M.A., & Nurtjahtanti, H. (2018). Hubungan antara work-life balance dengan loyalitas karyawan pada PT hanil Indonesia di Boyolali. *Jurnal Empati*, 7(1), 424-429.
- Hudson. (2005). *The case for work life balance: closing the gap between policy and practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Juliani, R.D. (2009). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas. *Dinamika Sains*, 7(15), 1-10.
- Larastrini, P.M., & Adnyani, I.G.A.D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan work life balance terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674 – 3699.
- Maineldi, A., Hendriani, S., & Daulay, I.N. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT jatim jaya perkasa kebun banjar ballam indragiri hulu. *Jurnal Online Mahasiswa*, 1(2), 1-15.
- Mangkunegara, A.P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia (cetakan ke tujuh)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariati. (2013). *Pengaruh work life balance & burnout terhadap kepuasan kerja*. (Tesis). Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (edisi dua, cetakan keempat)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mayangsari, M.D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja kehidupan pada wanita karier. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50.
- Moedy, D.M.R. (2013). *Analisis work life balance keinginan untuk meninggalkan*

- organisasi kepenatan (burnout) dan kepuasan kerja pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. (Skripsi). Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Naeem, N. (2013). Impact of organizational culture and promotional policies employee job satisfaction: the case of pakistan. *Journal of Business and Finance*, 1(2), 63-68.
- Putra, E.T. (2018). Analysis of factors that affect the loyalty of employee of PT gersindo minang platantion pasaman barat. *E-jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6 (3), 314-321.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (cetakan pertama)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku organisasi (edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (human resource) suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Saydam, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (human resource) suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Siagian, S.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizen behavioral pada karyawan PT surya timur sakti jaya. *Jurnal Agora*, 1(1), 808-819.
- Soetjipto, B.W. (2006). *Manajemen sumber daya manusia: sebuah tinjauan komprehensif*. Jakarta: Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B*. Bandung : Aflabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Takariawan, C. (2015). Istri terlalu mandiri, bahaya!. *Kompasiana*. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/pakcah/54f348e57455139f2b6c6eff/istri-terlalu-mandiri-bahaya>.
- Wang, Chen, Hyde & Hsieh. (2010). Chinese employees' work values and turnover intention in multinational companies: the mediating effect of pay satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 38(7), 871-894.
- Wei ,Yili, L., & Tian, Y. (2013). How can HRM help organizations build the supportive "worklife/family" balance culture?. *International Journal of Business and Social Science*, 4(9), 104-110.
- Widiasa, A.A.M., & Purnomo, W. (2013). Peningkatan disiplin kerja berdasarkan pengaruh analisis faktor individu dan faktor organisasi karyawan. *Jurnal administrasi kebijakan kesehatan*, 2(11), 71-75.