

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI DINAS SOSIAL KOTA DENPASAR

NI PUTU WIDIASTUTI¹⁾, HISAM ABDILLAH BAIHAKI²⁾

Sekolah Tinggi Bisnis Runata

widi_beach@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan koesioner. Sampel, dalam penelitian ini berjumlah 91 orang dan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*). Uji validitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan diperoleh nilai sig. $0,042 < \alpha 0,005$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 ditolak. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,000 < 0,05$ yang mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kontribusi atau sumbangan secara simultan variable *work life balance* dan kepausan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan adalah 63,8% sedangkan 36,2% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of work life balance on employee loyalty at the Denpasar City Social Service, (2) The effect of job satisfaction on employee work loyalty at the Denpasar City Social Service. This research is a descriptive analysis research using a quantitative approach. Data collection using observation, documentation and questionnaires. The sample in this study was 91 people and used the random sampling method. The validity test used Cronbach's Alpha. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study found that: (1) Work life balance has a positive and significant effect on employee work loyalty, the sig value is obtained. $0.042 < \alpha 0.005$ indicates that H_0 is rejected and H_1 is rejected. (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty, a Sig.t value of $0.000 < 0.05$ indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The simultaneous contribution or contribution of work life balance and job satisfaction variables to employee loyalty is 63.8% while 36.2% is determined by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Dinas Sosial Kota Denpasar memiliki tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Sosial Kota Denpasar merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota Kota Denpasar dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah Kota Denpasar. Namun masih dijumpai temuan-temuan kegiatan penyelenggaraan tugas Dinas Sosial Kota Denpasar, baik perihal *Work Life Balance* dan juga mengenai kepuasan kerja karyawan yang dikhawatirkan berdampak terhadap loyalitas kerja.

Work Life Balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Hal ini dijelaskan oleh Wahyuni (2018:80) dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif antara *Work Life Balance* dengan loyalitas

kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance*, maka semakin tinggi tingkat penyelesaian dan kemudahan tugas kerja. Namun, tetap diperlukannya pengawasan lebih lanjut terhadap hal dalam loyalitas dalam bekerja. *Work Life Balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Robbins dan Coulter (2012:358) program *Work Life Balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

Menurut Hudson (2005:16), *Work Life Balance* meliputi beberapa aspek, yaitu: 1). Keseimbangan waktu (*Time balance*), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga. 2). Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya. 3) Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Schermerhorn (2005:314) *Work Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen bekeluarga menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan di luar dan di dalam pekerjaannya. Selanjutnya, menurut Schermerhorn (2012:314), loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh *Work Life Balance* untuk dapat menjaga keinginan karyawan dalam rangka mencapai target dan tujuan perusahaan, yang seyogyanya seorang karyawan harus mampu menyeimbangkan waktu ketika dia bekerja dan waktu sebelum dia bekerja, sehingga ada keseimbangan antara tuntutan pekerjaandengan kebutuhan pribadi dan juga keluarga.

Menurut Robbins dan Judge (2015:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atauemosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehinggakepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan, 2005:202).

Menurut Abdurrahman (2006:79), indikator yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yakni : a) Kedisiplinan Karyawan, adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. b) Moral Kerja, adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi. c) Tingkat *Turnover* yang rendah, adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Afandi (2018:82) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja , yaitu : a) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. b) Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. d) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikanjabatan, ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. e) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Loyalitas karyawan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012:28), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi. Menurut Siswanto (2012:28), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan *bottom-line*.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015:65), antara lain: a) Taat pada peraturan, setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal. b) Tanggung jawab pada perusahaan, karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik- baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaantugasnya akan memberikan

pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan. c) Kemauan untuk bekerja sama, bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. d) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. e) Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

Pengamatan di lapangan ditemukan beberapa masalah : 1.) Adanya ketidakseimbangan waktu dimana terdapat pertukaran waktu bekerja yang dilakukan oleh karyawan guna kebutuhan pribadi sehingga dikhawatirkan dapat mengganggu kinerja. 2.) Kemudahan untuk mengatur jam kerja, dimana karyawan mengatur jam kerja tidak sesuai dengan jadwal kerja sehingga durasi kerja berkurang dan mengakibatkan terjadinya gangguan bekerja karena perubahan waktu kerja yang cepat. 3.) Adanya kecemburuan sosial antar karyawan, kecemburuan ini muncul karena sewaktu-waktu karyawan yang seharusnya bekerja sesuai dengan jadwal yang sudah tersedia kemudian digantikan oleh orang lain sehingga bagi mereka yang sudah bekerja serius dengan disiplin yang tinggi mengalami demotivasi yang memunculkan kecemburuan sosial diantara teman sejawat. 4.) Besaran nominal upah karyawan yang dirasa masih dibawah standar UMK Kota Denpasar. 5.) Adanya pilih-pilih pekerjaan, karyawan kontrak pada dasarnya memiliki tugas dan tanggung jawab sama untuk membantu penyelesaian tugas Pegawai Negeri Sipil, namun masih sering ditemukan adanya karyawan kontrak yang tidak turut membantu. 6.) Masih ditemukan karyawan kontrak yang datang terlambat, dikarenakan adanya ketidak mampuan dalam menyeimbangkan kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi.

Pengamatan peneliti di Dinas Sosial Kota Denpasar maka penulis mengambil pandangan Hudson (2005:16) yang menjelaskan tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu yang berkaitan dengan keseimbangan, Hudson menjelaskan 3 Indikator yang dijadikan acuan untuk mengukur tingkat *Work Life Balance* yaitu : 1.) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), 2.) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), 3.) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Semua temuan ini merupakan hasil pengamatan, wawancara yang penulis lakukan dalam kurun waktu 4 (empat) bulan. Atas dasar temuan tersebut, maka penulis mengambil topik pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. kerja pada diri karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar ?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar ?
3. Apakah ada pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar ?
2. Mendeskripsikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar ?
3. Mendeskripsikan pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar ?

Hipotesis Penelitian

- H1 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar.
- H3 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Lokasi pada penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 91 responden. Metode pemilihan sampel adalah dengan *random sampling* berdasarkan kriteria sampel yang telah ditetapkan diperoleh sebanyak 5 perusahaan yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu 31 hari sebelum pengumuman nasional kasus pertama covid-19 di Indonesia dan 31 hari sesudah kasus pertama covid-19 di Indonesia, sehingga diperoleh jumlah data sebanyak 154 data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data statistik harga saham dan volume perdagangan saham secara harian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder. Sumber data harian pada penelitian ini diperoleh dari Dinas Sosial Kota Denpasar. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Teknik analisis pada penelitian ini yaitu uji instrument, uji regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, determinasi, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item pertanyaan TotalCorrelation	r tabel	Ket
Work Life Balance (X1)	X1	0.416	0.210	Valid
	X2	0.371	0.210	Valid
	X3	0.624	0.210	Valid
	X4	0.685	0.210	Valid
	X5	0.742	0.210	Valid
	X6	0.730	0.210	Valid
KepuasanKerja (X2)	X1	0.731	0.210	Valid
	X2	0.788	0.210	Valid
	X3	0.617	0.210	Valid
	X4	0.672	0.210	Valid
	X5	0.668	0.210	Valid
	X6	0.709	0.210	Valid
LoyalitasKerja (Y)	X1	0.495	0.210	Valid
	X2	0.437	0.210	Valid
	X3	0.667	0.210	Valid
	X4	0.596	0.210	Valid
	X5	0.632	0.210	Valid
	X6	0.694	0.210	Valid
	X7	0.626	0.210	Valid
	X8	0.589	0.210	Valid
	X9	0.490	0.210	Valid
	X10	0.425	0.210	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 88 orang responden menghasilkan 22 variabel pertanyaan yang dinyatakan valid. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	6 Item Pertanyaan	0,643	Reliabel
Kepuasan Kerja	6 Item Pertanyaan	0,785	Reliabel
Loyalitas Kerja	10 Item Pertanyaan	0,718	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Dari keterangan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,50. Dengan demikian variabel (*work life balance*, kepuasan kerja dan loyalitas kerja) dapat dikatakan reliabel.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas hasil perhitungan uji regresi linier berganda variabel bebas *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar diperoleh hasil sebagai berikut :

$$a = 20,388$$

$$b_1 = 0,258$$

$$b_2 = 0,589$$

Oleh karena itu, persamaan regresi linier berganda yang menyatakan pola pengaruh variabel bebas *work life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas kerja (Y) pada Dinas Sosial Kota Denpasar dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 20,388 + 0,258 X_1 + 0,589 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) $a = 20,388$ artinya apabila tidak perhatian terhadap *work life balance* dan kepuasan kerja atau nilai adalah konstan maka loyalitas kerja adalah sebesar 20,388.
- 2) $b_1 = 0,258$ artinya meningkatnya skor *work life balance* sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor loyalitas kerja sebesar 0,258.
- 3) $b_2 = 0,589$ artinya meningkatnya skor kepuasan kerja sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor loyalitas kerja sebesar 0,589.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 3 di atas, pengolahan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, maka hasil uji korelasi berganda R variabel bebas yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel di atas sebagai berikut :

Tabel 3. Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b	
Model	R
1	.794 ^a

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,794 berarti ada hubungan secara positif yang kuat dan signifikan secara simultan antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Selanjutnya, berdasarkan kriteria tinggi-rendahnya hubungan menurut Sugiyono (2012:21) maka koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,794 di atas, terletak diantara 0,600 hingga 0,799 yang berarti korelasinya kuat. Hubungan positif menjelaskan adanya hubungan searah yaitu apabila *work life balance* dan kepuasan kerja secara simultan meningkat, maka akan diikuti oleh loyalitas kerja.

Analisis Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	0,653	0,638	6,353
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R_{square} pada koefisien determinasi variabel *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja sebesar 0,638 atau 63,8%. Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = 0,638 \times 100\% \\ = 63,8 \%$$

Dari hasil uji koefisien determinasi seperti pada tabel di atas dan perhitungan diatas dapat diartikan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas kerja sebesar 63,8% sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Statistik t

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing – masing koefisien regresi, sehingga diketahui adakah pengaruh secara parsial antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

Tabel 5. Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,338	2,950		6,895	0,000
	Work Life Balance	0,258	0,125	0,218	2,069	0,042
	Kepuasan Kerja	0,589	0,140	0,443	4,203	0,000
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja						

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut dijelaskan satu-persatu pengaruh secara parsial antara variabel bebas *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat loyalitas kerja sebagai berikut :

a) Pengaruh *work life balance* (X1) terhadap loyalitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, variabel *work life balance* memiliki t hitung sebesar 2,069 dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “*Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Sosial Kota Denpasar” di terima.

b) Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 4,203 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Sosial Kota Denpasar” di terima.

Uji Simultan f

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat loyalitas kerja pada Dinas Sosial Kota Denpasar.

Tabel 6. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,065	2	261,033	23,213	.000 ^b
	Residual	955,833	85	11,245		
	Total	1477,898	87			
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance						

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil perhitungan pada tabel 6 diatas didapat F-hitung sebesar 23,213 dengan sig 0,000, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama- sama (simultan) dari *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar dengan bentuk paparan serta penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis uji t dengan menggunakan SPSS, variabel *work life balance* memiliki t hitung sebesar 2,069 dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi „*work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Dinas Sosial Kota Denpasar“ diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawati, Anisa (2016) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru. Pendapat tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Larstrini, Meidita Putu & Adnyani, IGAS. (2019) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, apabila *work life balance* meningkat satu satuan dan variabel lainnya akan konstan maka loyalitas pegawai juga akan meningkat

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis uji t yang dihitung menggunakan SPSS dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 4,203 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi „kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Dinas Sosial Kota Denpasar“ diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Larstrini, Meidita Putu. & Adnyani, IGAD. (2019) yakni kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edr, Wahyuni Sri. (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dari hasil penelitiannya dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar, hal ini dapat dilihat dari variabel *work life balance* memiliki t hitung sebesar 2,069 dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi „*work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di

- Dinas Sosial Kota Denpasar^{****} diterima.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar, hal ini dapat dilihat dari variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 4,203 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi „kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Dinas Sosial Kota Denpasar^{****} diterima.
 3. *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. Dari hasil perhitungan uji koefisien determinasi dapat diartikan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas kerja sebesar 63,8% sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar, ini menunjukkan betapa pentingnya *work life balance* dan kepuasan kerja dijalankan dan diaplikasikan dengan benar agar terciptanya loyalitas kerja yang baik dari dalam diri karyawan tersebut. Oleh sebab itu, kiranya dapat difasilitasi dan pendampingan yang baik terhadap keinginan serta aspirasi seluruh karyawan, baik yang menyangkut adanya ketidakseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi, kemudahan dalam bertukar jadwal, timbulnya kecemburuan sosial yang diakibatkan oleh pembagian tugas pokok dan fungsi yang cenderung tidak sama rata, besaran nominal upah yang diberikan kepada karyawan kontrak, beberapa karyawan yang tidak membantu penyelesaian tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Kota Denpasar untuk memberikan pelayanan ke masyarakat dengan prima dan juga adanya keterlambatan kehadiran dari karyawan kontrak dengan alasan yang terkesan tidak adanya kemampuan untuk menyeimbangkan pemenuhan waktu bekerjadan waktu pribadi di dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, pendampingan dan proses memahami kebutuhan karyawan menjadi isu krusial yang dewasa ini harus senantiasa ditingkatkan, sehingga terciptanya suatu loyalitas kerja di dalamnya dapat lebih terukur, terarah, meningkat dan berkelanjutan. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian yang sama atau sejenis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi dan sumber rujukan agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih sempurna lagi, khususnya penelitian yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Fandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanaba Publishing
- Hudson. (2005). The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Pandey, Chetna dan Rajni Khare. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitmen on Employee Loyalty. International Journal of Social Sciene & Interdisciplinary Research Vol.1 Issue 8, Agustus 2012 hal. 26-41.
- Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn. (2005). Organizational Beahvior, John Willey and Son Inc
- Siswanto. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (1999). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV ALFABETA.