

Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit

Marhalinda¹, Anisa Supiandini²

FEB Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jl. Diponegoro No. 47, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail: marhalinda@gmail.com¹, ansichaaa@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. Metodologi yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi adalah karyawan di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit berjumlah 528 karyawan. Penentuan sampel dengan teknik Random Sampling yang berjumlah 85 orang. Untuk analisis statistik ini penulis menggunakan program *SPSS Versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Secara simultan Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai Adjusted R Square diketahui sebesar 0,566. Saran kepada peneliti lebih lanjut yaitu mengambil sampel lebih banyak dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan, Work Life Balance

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work life balance, work environment and compensation on employee loyalty at regional specialty hospital duren sawit. The methodology used is descriptive quantitative method. The population is employees at special regional hospitals duren sawit totaling 528 employees. Determination of the sample by random sampling technique, amounting to 85 people. For this statistical analysis, the author uses the SPSS version 25 program. The result of this study indicate that partially work life balance has a positive and significant effect on employee loyalty, work environment has positive and significant effect on employee loyalty, compensation has a positive and significant effect on employee loyalty. Simultaneously work life balance, work environment and compensation have a positive and significant effect on employee loyalty. Adjusted R Square value is 0,566. Suggestions to further researchers are to take more samples and add other variables that can affect employee loyalty, such as job satisfaction variables.

Keywords: Compensation, Employee Loyalty, Work Environment, Work Life Balance

PENDAHULUAN

Dalam zaman globalisasi, pertumbuhan ekonomi serta kemajuan teknologi yang semakin canggih dan cepat meningkat, mengakibatkan persaingan pada dunia usaha juga meningkat. Upaya organisasi dalam bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain baik yang di dalam negara maupun di tingkat global sangat diperlukan untuk kemajuan usaha. Untuk mencapai semua itu organisasi harus meningkatkan dan memperhatikan pengkoordinasian sumber daya manusia dengan lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergis antara organisasi dengan karyawan. Karyawan memiliki peran penting bagi organisasi, karena karyawan mempunyai peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi serta sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan juga merupakan sebuah investasi serta sumber keunggulan kompetitif untuk perusahaan dan organisasi, karena jika perusahaan mempunyai karyawan yang kompetitif dan bisa berkembang secara baik maka organisasi juga akan mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk dilakukan agar memperoleh tenaga kerja yang efisien, efektif, produktif serta loyal terhadap organisasi.

Mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan meningkatkan loyalitas karyawan menjadi suatu tantangan yang penting untuk organisasi. Karyawan yang loyal terhadap organisasi merupakan suatu factor yang menunjukkan kesuksesan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Steers & Porter (dalam Martiwi et al., 2012) Loyalitas kerja akan meningkat jika karyawan merasa puas dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka nyaman saat bekerja di dalam suatu perusahaan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap positif dalam bekerja, yaitu kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan interpersonal dan cinta kerja. Hermawan dan Riana (Larastrini & Adnyani, 2019) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dibagi menjadi dua kategori, yaitu: 1. Kepuasan atau *Satisfies* (*motivator factors*) yang merupakan faktor-faktor atau situasi yang diperlukan sebagai sumber loyalitas dalam bekerja, antara lain penghargaan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab, pengembangan karir, tantangan karir dan kepuasan

diri. 2. Ketidakpuasan atau *dissatisfies* (*hygiene factors*) merupakan factor yang menjadi sumber loyalitas, antara lain kompensasi, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan manajemen hierarki, keselamatan di tempat kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Selain memiliki peran dalam kehidupan kerja karyawan juga mempunyai peran di kehidupan pribadinya, sehingga karyawan harus memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya. Keadaan dimana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya ini akan menumbuhkan semangat kerja tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki serta rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Sebaliknya, apabila *work life balance* tidak berjalan dengan baik, hal ini bisa menyebabkan stress dan ketegangan, jam kerja yang panjang dan melelahkan juga dapat mengganggu kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan keluarga, tetapi juga mempengaruhi kesehatan hingga depresi. Dengan adanya hal tersebut, diharapkan karyawan memiliki *work life balance* yang baik di dalam sebuah organisasi sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja di organisasi, mengurangi stress kerja serta meningkatkan loyalitas karyawan. Pernyataan tersebut di dukung dalam penelitian (Hawa & Nurtjahjanti, 2018) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dengan loyalitas karyawan, dan memberikan kontribusi sebesar 23,9% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan 76,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Serta dalam penelitian (Larastrini & Adnyani, 2019), (Ma'ruf, 2021) dan (M. Hanafis Nasution, 2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu factor penentu loyalitas karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang bisa membantu dan mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif

akan memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal sehingga karyawan semakin betah dan tumbuh rasa loyalitas pada organisasi. Hal ini didukung dalam penelitian (Larastrini & Adnyani, 2019) dan (Putra & Sriathi, 2018) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kualitas lingkungan kerja karyawan yang semakin baik, akan membuat loyalitas karyawan terhadap organisasi juga meningkat. Namun pernyataan tersebut tidak demikian dalam penelitian (M. Hanafis Nasution, 2019), dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kompensasi adalah seluruh penghasilan berupa uang atau barang yang secara langsung atau tidak langsung harus diperhitungkan dan diberikan atas jasa seseorang. Kompensasi merupakan alasan utama seseorang bekerja dan mengabdikan diri kepada organisasi, karena mengharapkan imbalan atau kompensasi dari tempat ia bekerja. Semakin tinggi kompensasi yang ditawarkan perusahaan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Begitupun sebaliknya jika kompensasi yang didapat karyawan rendah, maka kinerja dan loyalitas karyawan juga akan semakin rendah. Hal ini didukung oleh penelitian (Ma'ruf, 2021), (Sumaryathi & Dewi, 2020) dan (Putra & Sriathi, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit yang merupakan rumah sakit yang didirikan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagai pusat pengelolaan pelayanan kejiwaan serta narkotika dengan tujuan memberikan dukungan yang maksimal terhadap pelayanan pasien jiwa dan narkoba di DKI Jakarta. Penyedia layanan kesehatan harus selalu berusaha untuk memperhatikan dan memberikan layanan terbaik kepada pasiennya. Keterampilan dan pengetahuan yang baik serta profesionalisme pegawai sangat diperlukan dalam menerapkan standar tinggi mutu pelayanan RSKD Duren Sawit. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang profesional, dinamis, inovatif, berintegritas dan berkomitmen tinggi, berorientasi pada kerja tim, serta mempunyai loyalitas tinggi, ketulusan dan kepekaan dalam memberikan pelayanan. Dengan begitu konsumen atau masyarakat akan merasa puas atas pelayanan jasa dari rumah sakit ini.

Dari observasi awal terhadap fenomena work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi pada RSKD Duren Sawit maka ditemukan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi masih rendah. Apabila loyalitas karyawan masih tetap rendah dan hal tersebut terus terjadi, maka bisa berakibat juga terhadap menurunnya kinerja karyawan dan organisasi. Rendahnya loyalitas karyawan juga disebabkan karena adanya permasalahan-permasalahan yang muncul dari faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, contohnya seperti: karyawan merasa sulit untuk membagi waktu dan menyeimbangkan perannya dikarenakan adanya pekerjaan yang masih harus dikerjakan di luar jam kerja. Peralatan kerja yang tersedia masih kurang memadai sehingga pekerjaan karyawan terhambat. Dan karyawan merasa pembagian kompensasi masih kurang tersalurkan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit?
4. Apakah terdapat pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh work life balance terhadap loyalitas karyawan RSKD Duren Sawit
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan RSKD Duren Sawit

3. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan RSKD Duren Sawit
4. Untuk menganalisa pengaruh work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama terhadap loyalitas karyawan RSKD Duren Sawit.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Tinjauan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja agar berguna dan berhasil dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Menurut (Simamora, 2013) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian balasan jasa dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok kerja dan berkaitan dengan desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, karir manajemen, evaluasi pekerjaan, kompensasi karyawan, dan hubungan karyawan yang harmonis.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah adanya rasa tanggung jawab dan cinta dengan memberikan perilaku yang baik bagi perusahaan atau organisasi dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan (Robbins, S.P., 2016). Menurut saydam (Wilianto, 2019) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam kegiatan dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan menurut Mowday, Porter and Streers (Pandey & Rajni, 2012) Loyalitas karyawan merupakan suatu bukti nyata dan tindakan dari sebuah komitmen terhadap organisasi, kekuatan relative untuk mengidentifikasi individu yang terlibat dalam organisasi tertentu.

Menurut (Simamora, 2013) Loyalitas memiliki tiga alasan dasar, yaitu :

- (1) Faktor Rasional
Factor ini menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti : Kompensasi,

Bonus, Jenjang karir, dan Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.

- (2) Faktor Emosional
Faktor ini menyangkut perasaan atas ekspresi diri, seperti : Pekerjaan yang menantang, Lingkungan kerja yang mendukung, Perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, Pemimpin yang berkharisma, Pekerjaan yang membanggakan, Penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, dan Budaya kerja.
- (3) Faktor Spiritual
Faktor ini menyangkut hubungan berdasarkan kepercayaan, seperti :Kepuasan rohani, Pekerjaan yang bersifat rohani, Pemimpin yang religious, dan Kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Saydam (Wilianto, 2019) yaitu :

- (1) Kepatuhan
Kepatuhan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.
- (2) Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil
- (3) Dedikasi
Dedikasi atau pengabdian merupakan sumbangan pikiran dan tenaga yang tulus di berikan kepada perusahaan.
- (4) Integritas
Integritas merupakan kejujuran atau keselarasan karyawan dalam mengakatan dan memberikan informasi yang akurat dan sesuai dengan kenyataan.

Work Life Balance

Menurut Handayani(Cintantya & Nurtjahjanti, 2018) Work life balance merupakan kondisi ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan kepuasan dalam perannya tersebut, yang diperlihatkan dengan rendahnya tingkat work-family conflict dan tingginya tingkat work-family facilitation atau work-family enrichment. Work Life Balance merupakan kemampuan seseorang untuk

menyeimbangkan dan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Schermerhorn, 2015). Sedangkan menurut Bradley (Ramadhani, 2012) Work Life balance merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan.

Menurut Bradley (Ramadhani, 2012) work life balance mempunyai 3 indicator, yaitu sebagai berikut:

- (1) Keseimbangan Waktu
Waktu yang diterima seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Hasil yang diharapkan dari penyeimbangan waktu adalah peningkatkan kepuasan kerja, pengelolaan waktu yang lebih baik, dan pengurangan stress.
- (2) Keseimbangan Keterlibatan
Focus pada partisipasi psikologis yang setara dalam peran pekerjaan dan di luar pekerjaan, sehingga mereka dapat menikmati waktu yang mereka miliki dan berpartisipasi secara fisik maupun emosional dalam kegiatan social.
- (3) Keseimbangan Kepuasan
Berfokus pada keseimbangan kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar kerja pekerjaan. Kepuasan ini akan timbul jika seseorang bisa memenuhi kebutuhan di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di selesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan bisa terlihat dari kepuasan diri dan pemenuhan harapan.

Menurut Poulusedan Sudarsan (Pratiwi & Silvanita, 2020), ada 4 faktor yang bisa mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu :

- (1) Faktor Individual, meliputi kepribadian, kesejahteraan dan *emotional intelligence*.
- (2) Faktor Organisasional, meliputi pengaturan kerja, dukungan organisasi, stress kerja, konflik peran, dan teknologi.
- (3) Faktor Lingkungan, meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan social.
- (4) Faktor Lainnya, meliputi usia, status, orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan, dan penghasilan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut (Siagian, 2014) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari.

Menurut (Siagian, 2014) lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu:

- (1) Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - Bangunan tempat kerja
 - Peralatan kerja yang memadai
 - Fasilitas
 - Tersedianya sarana angkut
- (2) Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - Hubungan rekan kerja setingkat
 - Hubungan atasan dengan karyawan
 - Kerjasama antar karyawan

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Widyaningrum, 2019), yaitu :

- (1) Faktor Individu, contohnya seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- (2) Faktor Kepemimpinan, contohnya seperti kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- (3) Faktor Tim, contohnya seperti kualitas dukungan dan antusiasme dari rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- (4) Faktor System, contohnya seperti sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya kerja dalam organisasi.
- (5) Faktor Kontekstual (Situasi), contohnya seperti tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2019) Kompensasi adalah seluruh pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Ricky Griffin, 2012). Sedangkan menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka.

Dimensi dan indicator kompensasi (Hasibuan, 2019) adalah sebagai berikut :

- (1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) seperti :
 - Gaji
 - Insentif
 - Bonus
 - Tunjangan
- (2) Kompensasi Tak Langsung (*Indirect Compensation*) seperti :
 - Promosi Jabatan
 - Jaminan Kesehatan
 - Keselamatan Kerja
 - Kesempatan Belajar
 - Pujian & Penghargaan.

Menurut A.A Anwar Prabu M (Dewi & Harjoyo, 2019) faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut:

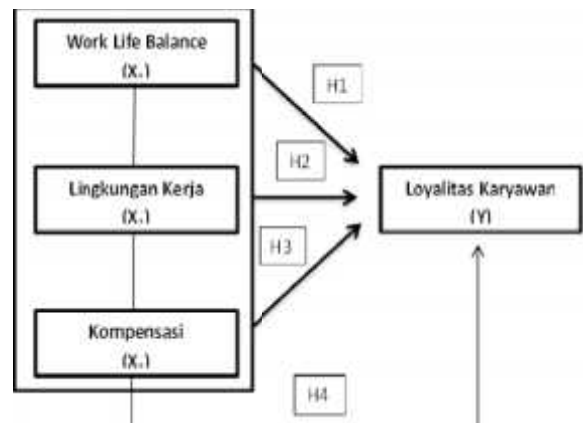
- (1) Faktor pemerintah
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai, peraturan pemerintah yang mengatur penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi dan devaluasi sangat memengaruhi.
- (2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
Tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sangat mempengaruhi kebijakan dalam menentukan kompensasi.
- (3) Standard dan biaya hidup pegawai
Standard dan biaya hidup minimal karyawan perlu dipertimbangkan dalam kebijakan kompensasi, karena dengan terpenuhinya kebutuhan dasar, maka karyawan akan merasa

aman dan membuat karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

- (4) Ukuran perbandingan upah
Besarnya kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan, masa kerja karyawan juga mempengaruhi dalam kebijakan menentukan kompensasi.
- (5) Pemerintah dan pesediaan
Tingkat persediaan dan permintaan juga merupakan salah satu yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
- (6) Kemampuan membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini, yaitu :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Sumber : (Peneliti, 2022)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, adalah :

- (1) H₁ - Work Life Balance berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.
- (2) H₂ - Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.
- (3) H₃ - Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.
- (4) H₄ - Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama saling terkait

dan mempunyai pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan datanya menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan dan menemukan hubungan dan pengaruh antara variabel. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *Google Form*, alat ukur atau instrument yang dipakai adalah *skala likert*, serta studi pustaka.

Pengujian variabel dan hipotesis dilakukan dengan menggunakan: (1) Uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reabilitas, (2) Uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas, (3) Teknik analisis, yaitu analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, dan analisis koefisien determinasi (4) Uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F. Pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 25.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSKD Duren Sawit dengan jumlah 528 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling* dan jumlah sampel ditentukan menggunakan Rumus Slovin dengan toleransi error 10%. Gay dan Diehl (Gay, L. R., & Diehl, 1992) menyebutkan untuk penelitian metode deskriptif, sampel yang digunakan minimal 10% dari populasi. Selain itu, sehubungan dengan jumlah populasi yang kurang dari 1000 serta keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti menetapkan tingkat toleransi error dalam penelitian ini sebesar 10%. Maka sampel diketahui berjumlah 85 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas Work Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.566	2.276

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Work Life Balance
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara Work Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) secara bersama-sama sebesar 0,762 dan nilai Sig. F Change sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti mempunyai hubungan positif atau searah dan berkorelasi kuat antara Work Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Work Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 2
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
			Beta
1 (Constant)	.558	2.914	
Work Life Balance	.162	.075	.219
Lingkungan Kerja	.554	.100	.484
Kompensasi	.162	.076	.200

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi dari hasil analisisnya yaitu :

$$Y = 0,558 + 0,162 X_1 + 0,554 X_2 + 0,162 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan, yaitu :

- (1) Nilai constant memiliki nilai positif yaitu 0,558 artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Jika variabel bebas work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi bernilai nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka loyalitas karyawan adalah 0,558.
- (2) Nilai koefisien regresi untuk variabel work life balance (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan jika work life balance mengalami kenaikan 1%, maka loyalitas karyawan akan naik sebesar 0,162 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel work life balance dan loyalitas karyawan.
- (3) Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka loyalitas karyawan akan naik sebesar 0,554 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.
- (4) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka loyalitas karyawan akan naik sebesar 0,162 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel kompensasi dan loyalitas karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai *Adjusted R Square* yang disesuaikan.

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.566	2.276

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Dari hasil perhitungan diatas dapat diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel bebas (*independent*) dapat berkontribusi terhadap variabel terikat (*dependent*) sebesar 56,6%. Sedangkan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t (Signifikansi secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Work Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara parsial atau individu terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Berdasarkan derajat kebebasan $85 - 3 = 82$ dan tingkat signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,989.

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.192	.849
Work Life Balance	2.166	.033
Lingkungan Kerja	5.539	.000
Kompensasi	2.129	.036

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan dari hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- (1) Diketahui bahwa variabel Work Life Balance memiliki nilai t-hitung > t-tabel, yaitu $2,166 > 1,989$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar $0,033 < 0,50$, jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

- (2) Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel, yaitu 5,539 > 1,989 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,50$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- (3) Diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t-hitung > t-tabel, yaitu 2,129 > 1,989 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar $0,036 < 0,50$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Uji F (Signifikansi secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel *independent* secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel *dependant*. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05, dengan df_1 (n atau jumlah responden - 1) yaitu: $4 - 1 = 3$, dan df_2 (n atau jumlah responden - k - 1) yaitu: $85 - 3 - 1 = 81$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,72.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	582.283	3	194.094	37.485	.000 ^b
Residual	419.412	81	5.178		
Total	1001.695	84			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Work Life Balance

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dapat diketahui bahwa F-hitung sebesar 37,485 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,000 maka bisa dikatakan bahwa nilai F-hitung ($37,485 > F\text{-tabel}$ (2,72) dan nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ sehingga H_0

ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi berganda layak digunakan dan variabel Work Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut :

- (1) Work Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.
- (2) Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.
- (3) Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.
- (4) Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Subjective Well-Being Pada Sopir Taksi Pt. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta. *Empati*, 7(1), 339–344.
- Gay, L. R., & Diehl, P. L. (1992). *Research Methods For Business and Management*. Macmillan Coll Div.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi Cet). Bumi Aksara.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Empati*, 7(1), 424–429.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- M. Hanafis Nasution, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan

- Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu, Vol. 8 No.*
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Martiwi, R. T., Triyono, & Mardalis, A. (2012). Faktor – Faktor Penentu Yang Mempengaruhi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 44–52.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pandey, C., & Rajni, K. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 2–41.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Ramadhani, M. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Ricky Griffin. (2012). *Manajemen Edisi 7 Jilid 1 (Edisi Ketu)*. Erlangga.
- Robbins, S.P., & T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Schermerhorn. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BP STIE YKPN.
- Sumaryathi, N. K., & Dewi, I. G. (2020). The Effect of Compensation on Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Mediator. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(1), 367–373.
- Wibowo. (1016). *Manajemen Kinerja (Edisi Keli)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 121–131.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>