

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI PEGAWAI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI KSO TERMINAL PETIKEMAS KOJA

Anggini Rahmadhani¹, Mahmud²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Jl. Diponegoro No. 47, Jakarta Pusat, Indonesia *e-mail*:
anggini.rahmadhani@upi-yai.ac.id,
mahmud.sudiro@gmail.com.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegawai dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dan kuesioner. Populasi sebesar 184 pegawai dengan melalui teknik Yamane diperoleh sampel sebesar 126 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Squares* (PLS). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* versi 4.0.9.5. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai, dengan nilai *p-values* sebesar $0.243 > 0.05$. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai, dengan nilai *p-values* sebesar $0.893 > 0.05$. *Work life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai, dengan nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai di KSO Terminal Petikemas Koja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi Pegawai, *Work Life Balance* dan Loyalitas Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine the Effect of Workload, Employee Compensation and Work Life Balance on Employee Loyalty of KSO Terminal Petikemas Koja. The method used is descriptive quantitative method. Data collection techniques using survey techniques and questionnaires. The population was 184 employees with a sample of 126 respondents obtained through the Yamane technique. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) method. Data processing in this study used SmartPLS software version 4.0.9.5. The results of this study indicate that Workload has no effect on Employee Loyalty, with a p-value of $0.243 > 0.05$. Compensation has no effect on Employee Loyalty, with p-values of $0.893 > 0.05$. Work life balance affects Employee Loyalty, with p-values of $0.000 < 0.05$. This shows that it is important to create a balance between work and personal life of employees to increase Employee Loyalty at KSO Terminal Petikemas Koja.

Keywords: *Workload, Employee Compensation, Work Life Balance and Employee Loyalty*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat karena pertumbuhan ekonomi dan kemajuan teknologi.

Kerjasama perusahaan dengan pihak lain, baik dalam maupun luar negeri, menjadi kunci kemajuan bisnis. Perusahaan perlu meningkatkan koordinasi sumber daya manusia agar hubungan sinergis dengan

pegawai terbentuk. Pegawai memiliki peran penting sebagai penentu, pelaku, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan meningkatkan loyalitas pegawai. Terdapat dua kategori faktor yang memengaruhi tingkat loyalitas: (1) Faktor kepuasan atau *motivator factors*, seperti penghargaan, peluang kemajuan, tanggung jawab, perkembangan karir, tantangan, dan kepuasan pribadi. (2) Faktor ketidakpuasan atau *hygiene factors*, seperti kompensasi, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, pengawasan manajemen, keamanan tempat kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

Loyalitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work-Life Balance*. Perhitungan yang tepat terhadap beban kerja penting karena berpengaruh pada produktivitas dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Beban kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: (1) Beban Kerja Kuantitatif, yang mencerminkan jumlah pekerjaan seperti jam kerja panjang, tekanan kerja tinggi, dan tanggung jawab besar. (2) Beban Kerja Kualitatif, yang berkaitan dengan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas tanggung jawabnya. Penelitian (Suryani & Pratomo Rahman, 2020) menyatakan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas pegawai dengan dampak negatif. Namun, penelitian lain (Solihin, 2021) menemukan bahwa loyalitas pegawai tidak terpengaruh oleh beban kerja.

Faktor kedua yang berikutnya adalah kompensasi, yang mencakup penghasilan berupa uang, barang, atau layanan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi dapat mencakup berbagai hal, seperti gaji,

insentif, bonus, upah, premi, manfaat kesehatan, dan asuransi. Penelitian (Sukawati & Suwandana, 2021) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa harapan akan imbalan atau kompensasi menjadi alasan utama bagi seorang pekerja untuk bekerja dan berdedikasi kepada perusahaan. Namun, penelitian lain (Liyana et al., 2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa kompensasi tidak memengaruhi loyalitas pegawai.

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga mereka dapat mengatur waktu dan tanggung jawab dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi konflik antara keduanya, dan mendapatkan kepuasan serta manfaat. Ada tiga aspek dalam keseimbangan kehidupan kerja menurut Bradley dalam (Ramadhani, 2013), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. *Work-life balance* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai (al Kabir & Rahman, 2019). Penelitian mereka menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan loyalitas pegawai. Namun, penelitian lain oleh (Gustina, 2019) menemukan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

KSO Terminal Petikemas Koja, sebuah pelabuhan petikemas di Indonesia, mengalami penurunan pegawai selama empat tahun terakhir karena pandemi COVID-19 dan program pensiun dini. Data menunjukkan bahwa kurangnya loyalitas pegawai mungkin menjadi penyebab penurunan pegawai, yang tercermin dalam pengajuan pensiun dini.

Observasi awal menunjukkan bahwa loyalitas pegawai masih rendah.

Pegawai cenderung tidak patuh terhadap aturan, kurang berkontribusi dengan ide dan tenaga mereka, serta berdampak negatif pada kinerja bisnis. Beban kerja yang berlebihan, tugas tambahan di luar pekerjaan inti, dan kesulitan mencapai *work-life balance* menjadi tantangan utama yang mempengaruhi loyalitas pegawai.

Maka penulis membuat judul “Pengaruh Beban kerja, Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Pegawai Kerja Sama Operasi Terminal Petikemas Koja”.

2. LANDASAN TEORI

Loyalitas Pegawai

Loyalitas antar pegawai adalah keragaman peran dan kemauan anggota untuk menyumbangkan pikiran dan waktunya untuk tujuan perusahaan (Hasibuan, 2020). Sementara (Robbins & Coulter, 2016) mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad seseorang untuk mengikuti aturan, menerapkannya, dan mempraktikkannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Menurut (Siswanto & Syuhada, 2019), loyalitas dapat diartikan sebagai kemampuan dan tekad yang kuat untuk melakukan tugas dengan sungguh-sungguh serta mematuhi peraturan dengan kesadaran dan tanggung jawab pribadi.

Pada penelitian ini, Menurut Saydam dalam (Wilianto, 2019) dimensi Loyalitas yang diterapkan yaitu (1) Kepatuhan, (2) Tanggung Jawab, (3) Dedikasi, (4) Integritas.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit dalam perusahaan dalam batasan waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Hutabarat, 2017). Menurut (Munandar, 2014), beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai atau pegawai

untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dengan menggunakan keterampilan dan potensi mereka. Menurut (Sunyoto, 2015) mengartikan beban kerja sebagai proses atau kegiatan yang melibatkan tugas yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan tekanan pada individu.

Pada penelitian ini, dimensi dan indikator Beban Kerja yang diterapkan yaitu (1) Faktor Eksternal, terdiri dari tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja (2) Faktor Internal terdiri dari jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, dan kepuasan (Hutabarat, 2017).

Kompensasi

Istilah kompensasi merujuk pada segala bentuk uang, barang, atau layanan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2020). Menurut (Simamora, 2019) kompensasi merupakan istilah yang mencakup ketidakseimbangan keuangan atau imbalan keuangan yang diterima pegawai sebagai akibat dari hubungan kerja mereka dengan perusahaan. Kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Program kompensasi juga diperlukan oleh perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia dengan usaha yang diperlukan (Handoko, 2019).

Pada penelitian ini, dimensi serta indikator Kompensasi yang digunakan yakni: (1) Kompensasi langsung mencakup gaji, insentif, bonus, tunjangan dan (2) Kompensasi tidak langsung yang mencakup promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar, pujian serta penghargaan (Hasibuan, 2020).

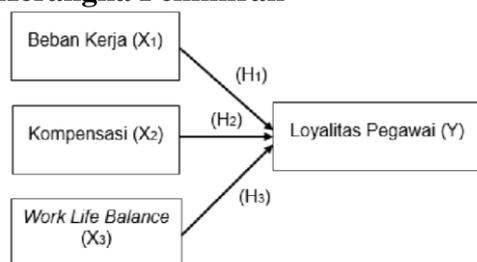
Work Life Balance

Menurut (Handayani, 2015) keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai saat seseorang bisa membagi

keterlibatan serta merasa puas pada peran tersebut. Perihal ini ditandai dengan turunnya tingkat konflik antara pekerjaan serta keluarga (*work-family conflict*) serta tingginya tingkat fasilitasi antara pekerjaan dan keluarga (*work-family facilitation* ataupun *work-family enrichment*). Sedangkan menurut Schermerhorn dalam (Ramadhani, 2013), menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada upaya seseorang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi serta keluarga mereka. *Work life balance* menurut Lockwood dalam (Oktaviani & Budiono, 2018) memaknai *work-life balance* selaku situasi di mana terdapat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional seseorang.

Pada penelitian ini, menurut McDonald dan Bradley dalam (Ramadhani, 2013) dimensi dan indikator *Work life balance* yang digunakan adalah: (1) Keseimbangan waktu, (2) Keseimbangan keterlibatan serta (3) Keseimbangan kepuasan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah penulis, (2023)

Hipotesis

Hipotesis alternatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- (1) H₁: Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja.

- (2) H₂: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja.
- (3) H₃: Terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei berbasis pendekatan deskriptif untuk mengumpulkan data faktual. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk memanipulasi informasi faktual.

Penelitian ini dilakukan pada populasi Kantor Pusat Terminal Petikemas Koja yang terdiri dari 184 pegawai. Menggunakan rumus Taro Yamane dengan tingkat kesalahan 5%, peneliti memilih 126 pegawai sebagai responden dalam sampel penelitian. Proses pemilihan sampel dilakukan secara acak (*random sampling*) dari seluruh pegawai KSO Terminal Petikemas Koja.

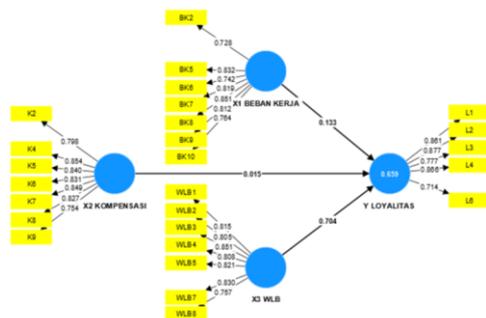
Penelitian ini menggunakan metode analisis data berbasis kuantitatif dengan menerapkan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 4.0.9.5.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Outer Model

Uji *Convergent Validity*

Gambar dan tabel berikut ini menjelaskan nilai *outer loading* dalam penelitian ini.



Gambar 2
Hasil Pengolahan Data

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Berdasarkan hasil gambar diatas, berikut ini adalah pengolahan data. **Tabel 1**

Hasil Uji Outer Loadings

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Beban Kerja	BK2	0.728	0.700	Valid
	BK5	0.832	0.700	Valid
	BK6	0.742	0.700	Valid
	BK7	0.819	0.700	Valid
	BK8	0.851	0.700	Valid
	BK9	0.812	0.700	Valid
Kompensasi	K2	0.798	0.700	Valid
	K4	0.854	0.700	Valid
	K5	0.840	0.700	Valid
	K6	0.831	0.700	Valid
	K7	0.849	0.700	Valid
	K8	0.827	0.700	Valid
Work Life Balance	K9	0.754	0.700	Valid
	WLB1	0.787	0.700	Valid
	WLB2	0.794	0.700	Valid
	WLB3	0.845	0.700	Valid
	WLB4	0.817	0.700	Valid
	WLB5	0.812	0.700	Valid
Loyalitas Pegawai	WLB7	0.843	0.700	Valid
	WLB8	0.741	0.700	Valid
	L1	0.862	0.700	Valid
	L2	0.878	0.700	Valid
	L3	0.779	0.700	Valid
	L4	0.867	0.700	Valid
	L6	0.710	0.700	Valid

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Setelah pengolahan data dan eliminasi instrumen yang tidak valid, semua instrumen yang tersisa telah memenuhi kriteria dengan nilai > 0.70. Ini menunjukkan bahwa semua indikator telah dinyatakan valid dan

layak untuk digunakan dalam penelitian ini, serta dapat diterapkan untuk analisis lebih lanjut.

Pada tahap pengujian validitas konvergen selanjutnya, akan dievaluasi menggunakan hasil uji AVE (Average Variance Extracted). Berikut adalah tabel nilai AVE.

Tabel 2
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
BEBAN KERJA (X1)	0.630
KOMPENSASI (X2)	0.677
WLB (X3)	0.650
LOYALITAS (Y)	0.675

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Sesuai data yang tercantum pada Tabel, nilai AVE yang melebihi 0.50 untuk setiap variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Uji Discriminant Validity

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian validitas diskriminan.

Tabel 3
Discriminant Validity – Heterotrait Monotrait

	BEBAN KERJA (X1)	KOMPENSASI (X2)	WLB (X3)	LOYALITAS (Y)
BEBAN KERJA (X1)				
KOMPENSASI (X2)	0.728			
WLB (X3)	0.758	0.751		
LOYALITAS (Y)	0.705	0.644	0.890	

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Sesuai hasil yang terdapat dalam Tabel, uji validitas diskriminan menggunakan metode Heterotrait Monotrait (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai berada di bawah 0.90. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dinyatakan valid secara diskriminan.

Untuk melakukan uji validitas diskriminan, selanjutnya dapat membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Berikut ini adalah hasil output nilai dari *Fornell-Larcker* yang menunjukkan hasil tersebut.

Tabel 4
Discriminant Validity – Fornell Larcker

	BEBAN KERJA (X1)	KOMPENSASI (X2)	WLB (X3)	LOYALITAS (Y)
BEBAN KERJA (X1)	0.794			
KOMPENSASI (X2)	0.675	0.823		
WLB (X3)	0.693	0.690	0.813	
LOYALITAS (Y)	0.630	0.590	0.806	0.822

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Pada tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa model ini valid karena sesuai kriteria *discriminant validity*.

Untuk melakukan uji discriminant validity, selanjutnya memeriksa hasil pengujian yang terdapat dalam tabel *Cross Loading* pada smartPLS. Berikut ini adalah tabel nilai dari *Cross Loading*.

Tabel 5
Discriminant Validity - Cross Loading

	BEBAN KERJA (X1)	KOMPENSASI (X2)	WLB (X3)	LOYALITAS (Y)
BK2	0.728	0.506	0.519	0.462
BK5	0.832	0.593	0.595	0.548
BK6	0.742	0.681	0.562	0.473
BK7	0.819	0.373	0.434	0.431
BK8	0.851	0.408	0.512	0.496
BK9	0.812	0.504	0.590	0.553
BK10	0.764	0.660	0.611	0.515
K2	0.466	0.798	0.548	0.429
K4	0.529	0.854	0.582	0.468
K5	0.507	0.840	0.534	0.433
K6	0.545	0.831	0.546	0.392
K7	0.594	0.849	0.657	0.544
K8	0.557	0.827	0.525	0.497
K9	0.639	0.754	0.555	0.571

L1	0.488	0.471	0.654	0.861
L2	0.540	0.455	0.659	0.877
L3	0.535	0.462	0.597	0.777
L4	0.515	0.456	0.699	0.866
L6	0.507	0.570	0.684	0.714
WLB1	0.620	0.577	0.815	0.575
WLB2	0.671	0.512	0.805	0.647
WLB3	0.654	0.632	0.851	0.720
WLB4	0.480	0.470	0.808	0.710
WLB5	0.451	0.560	0.821	0.671
WLB7	0.607	0.599	0.830	0.694
WLB8	0.455	0.591	0.757	0.527

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Sesuai Tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik, di mana indikator dalam blok indikator untuk setiap variabel mempunyai nilai loading yang lebih tinggi dibandingkan indikator dalam blok indikator variabel lainnya.

Uji Composite Reliability

Uji *composite reliability* digunakan untuk mengevaluasi nilai indikator-indikator dalam sebuah variabel. Uji ini melibatkan penggunaan *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability*, dengan keputusan yang didasarkan pada nilai-nilai tersebut. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan validitas serta reliabilitas konstruk.

Tabel 6
Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BEBAN KERJA (X1)	0.901	0.922	0.630
KOMPENSASI (X2)	0.920	0.936	0.677
WLB (X3)	0.914	0.937	0.650
LOYALITAS (Y)	0.878	0.912	0.675

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Sesuai tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan

Composite Reliability melebihi 0.70. Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel yang diuji dinyatakan

valid ataupun reliabel. Dengan demikian, model struktural dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Pengukuran Inner Model

R² (R-Square)

Berikut ini adalah tabel R-Square yang menunjukkan hasil evaluasi tersebut.

Tabel 7

R - Square

	R-square	R-square adjusted
LOYALITAS (Y)	0.659	0.651

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai *RSquare Adjusted* yakni 0.651. Hal ini berarti 65.1% Loyalitas Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Kompensasi dan *Work Life Balance*, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 65.1% terhadap variabel dependent. Sementara itu, sisanya sebesar (100% - 65.1% = 34.9%) Loyalitas pegawai dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

f² (f-square)

Berikut adalah hasil output untuk *f-square* yang menunjukkan tingkat kontribusi relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. **Tabel 8 f-square**

	BEBAN KERJA (X1)	KOMPENSASI (X2)	WLB (X3)	
BEBAN KERJA (X1)				0.023
KOMPENSASI (X2)				0.000
WLB (X3)				0.623
LOYALITAS (Y)				

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Berdasarkan Tabel di atas, variabel Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai memiliki nilai *f-square* sebesar 0.023, menunjukkan kontribusi yang kecil terhadap Loyalitas Pegawai. Variabel

Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai memiliki nilai *f-square* sebesar 0.000, menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki kontribusi terhadap Loyalitas Pegawai. Sementara itu, variabel *Work life balance* terhadap Loyalitas Pegawai memiliki nilai *f-square* sebesar 0.623, menunjukkan kontribusi yang besar terhadap Loyalitas Pegawai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan nilai statistik dengan alpha 5%. Hasil output pengukuran path coefficient dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9
Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BEBAN KERJA (X1) → LOYALITAS (Y)	0.133	0.146	0.113	1.169	0.243
KOMPENSASI (X2) → LOYALITAS (Y)	0.015	0.015	0.109	0.135	0.893
WLB (X3) → LOYALITAS (Y)	0.704	0.702	0.084	8.352	0.000

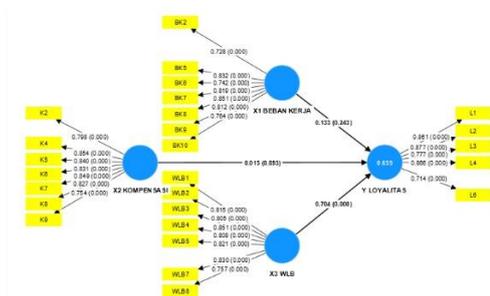
Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Variabel Beban Kerja memiliki tstatistik atau t_{hitung} (1.169) < t_{tabel} (1.97928) atau p-value (0.243) < 0.05. Perihal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima (H_1 ditolak) berarti Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai.
- (2) Variabel Kompensasi Pegawai memiliki t-statistik t_{hitung} (0.135) < t_{tabel} (1.97928) atau p-value (0.893) < 0.05. Perihal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima (H_1 ditolak) berarti Kompensasi Pegawai tidak

berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai.

- (3) Variabel *Work life balance* memiliki tstatistik atau t_{hitung} (8.352) > t_{tabel} (1.97928) atau p-value (0.000) < 0.05. Perihal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) berarti *Work life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai.



Gambar 3
Hasil Bootstrapping

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2023

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian dan validitas model penelitian. Berikut ini adalah rumus dan perhitungan untuk *Goodness of Fit* (GoF).

$$GoF = \sqrt{\overline{AVE}} \times \sqrt{\overline{R^2}}$$

$$GoF = \sqrt{0.658} \times \sqrt{0.651}$$

$$GoF = 0.654$$

Keterangan: \overline{AVE} = Nilai rata-rata AVE
 $\overline{R^2}$ = Nilai rata-rata R^2

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai *Goodness of Fit* (GoF) dalam penelitian ini adalah 0.654, yang menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian dan validitas model penelitian ini dinyatakan tinggi atau kuat.

Pembahasan
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan dalam tabel *path coefficient* dapat dilihat bahwa Beban Kerja memiliki nilai original sampel terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0.133 dan nilai t_{hitung} (1.169) < t_{tabel} (1.97928) atau p-value (0.243) < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima (H_1 ditolak) berarti Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya (Solihin, 2021) yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai tidak dipengaruhi oleh Beban Kerja. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian lain seperti (Pratama et al., 2015) dan (Julyanti & Pujiarti, 2022) yang menemukan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Kompensasi Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan dalam tabel *path coefficient* dapat dilihat bahwa Kompensasi Pegawai memiliki nilai original sampel terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0.015 dan nilai t_{hitung} (0.135) < t_{tabel} (1.97928) atau p-value (0.893) < 0.05. Perihal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima (H_1 ditolak) berarti Kompensasi Pegawai tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Liyana et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian lain seperti (Sukawati & Suwandana, 2021) dan (Rukmana et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi

memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan dalam tabel *path coefficient* dapat dilihat bahwa *Work life balance* memiliki nilai original sampel terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0.704 dan nilai t_{hitung} (8.352) > t_{tabel} (1.97928) atau p -value (0.000) < 0.05. Perihal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) berarti *Work life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh (al Kabir & Rahman, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Work life balance* dengan loyalitas pegawai. Temuan serupa juga ditemukan pada penelitian oleh (Bagis & Adawiyah, 2022) dan (Basem et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian ini penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- (1) Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja.
- (2) Kompensasi Pegawai tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja.
- (3) *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja.

6. DAFTAR PUSTAKA

al Kabir, M. A., & Rahman, M. (2019). Effects of Work Life Balance on Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Economics and*

Sustainable Development , 10(14).
<https://doi.org/10.7176/JESD>

Bagis, F., & Adawiyah, W. (2022). WorkLife balance and Work Culture on Employee Loyalty in Construction Companies: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Conference of Business, Accounting, and Economics (ICBAE)*.
<https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320908>

Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. *Italienisch*, 12(2), 405–425. <http://www.italienisch.nl>

Handayani, A. dkk. (2015). *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja* . Seminar Psikologi & Kemanusiaan .

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia* . BPEE (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi).

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara.

Hutabarat, J. (2017). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi*. Media Nusa Creative .

Julyanti, V., & Pujiarti. (2022). The Effect Of Position Promotion, Workload, And Work Environment On Employee Loyalty At PT. Sahassa Prima Niaga. *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(3).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>

- Liyana, T. H. N., Jati, S. P., & Pramukarso, D. T. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Dokter pada RSUD DR. H. Soewondo Kabupaten Kendal. *JKM Jurnal Kesehatan Masyarakat STIKES Cendekia Utama Kudus*, 7(2).
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Oktaviani, H., & Budiono. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3).
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Erlangga.
- Rukmana, D. A., Prasetyo, D. E., Ginting, H. N., Payu, R. M. H., Wibisono, S., & Sofyandi, H. (2022). The effect of compensation and work motivation on employee loyalty at Harbour BrightShoes. *Technium Social Sciences Journal*, 32, 548–557. www.techniumscience.com
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto, H. B., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan JBEMK*, 1(1), 36–45. <https://abnjournal.com/jbemk>
- Sukawati, T., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(2), 399–408. www.ajhssr.com
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Suryani, R., & Pratomo Rahman, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *AGORA*, 7(1).