

Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sisi Barat Yogyakarta

Dewi Saiful Aminah¹, Rina Dwiarti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Article Info

Article history:

Received Desember 17, 2024

Revised Desember 17, 2024

Accepted Desember 20, 2024

Kata Kunci:

Work-Life Balance,
Kepuasan Kerja,
Wilayah Kerja,
Loyalitas Pekerja

Keywords:

Work-Life Balance,
Job Satisfaction,
Work Environment,
Employee Loyalty

ABSTRAK

Riset ini menguji secara empiris pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan kerja, dan Wilayah kerja pada Loyalitas Pekerja. Variabel independen yang digunakan adalah *Work-Life Balance*, Kepuasan kerja, Wilayah kerja dengan variabel dependen yaitu Loyalitas Pekerja. Sampel pada riset ini adalah Pekerja tetap CV. Sisi Barat Yogyakarta sejumlah 70 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar langsung ke responden. Metode statistik yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *Work-Life Balance* tidak ada dampak signifikan pada Loyalitas Pekerja yang terjadi. Hasil pengujian variabel Kepuasan kerja dan Wilayah kerja berdampak baik dan signifikan pada Loyalitas Pekerja di CV. Sisi Barat Yogyakarta.

ABSTRACT

The goal of this study is to find out empirically the effect of Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Environment, on Work Loyalty. Employee loyalty as a bound variable, while Work-Life Balance, job satisfaction, and work environment are independent variables that are taken into account. Seventy permanent employees CV. Sisi Barat Yogyakarta is a sample of this study. Respondents were given a questionnaire directly to collect data. The statistical method used is multiple linear regression reasoning, and the hypothesis is assessed using the t-test and the F test. On the contrary, the results of the study show that employee loyalty on CV. Sisi Barat Yogyakarta has a positive effect on job satisfaction and the work environment.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Dewi Saiful Aminah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
Email: 200510246@student.mercubuana-yogya.ac.id

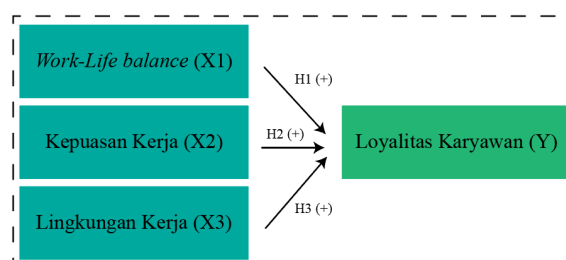
1. PENDAHULUAN

Perusahaan menghadapi kesulitan pada menjaga agar sumber daya manusia yang kompeten tetap berada di pada organisasi dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi mengutarakan gagasannya jika loyalitas pekerja merepresentasikan kesetiaan yang diwujudkan

melalui kesediaan individu untuk menjaga dan mempertahankan organisasi, baik di pada dan di luar lingkup institusi, dari berbagai tindakan yang tidak bertanggung jawab [1].

Loyalitas pekerja bisa mendapat pengaruh dari beberapa faktor, misalnya *Work-Life Balance*, kepuasan kerja, dan wilayah kerja. Faktor pertama adalah *Work-Life Balance*, di mana individu dapat mengelola waktu dengan proposional tanpa merasa tertekan atau terlalu memusatkan perhatian pada satu sisi saja. *Work-Life Balance* adalah kondisi di mana pekerja dapat menjalin komitmen yang kuat pada pekerjaan dan keluarga, sekaligus mampu menjalankan tanggung jawab dengan baik pada aktivitas di luar pekerjaan [2]. Faktor kedua, kepuasan kerja merujuk pada sikap kesesuaian individu pada pekerjaannya, yang terlihat dari selisih antara pengahargaan yang diterima dan yang dianggap seharusnya diterima. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sejalan dengan harapan dan keinginan individu, semakin besar kepuasan yang dirasakan [3]. Faktor ketiga, wilayah kerjayang kurang mendukung atau tidak nyaman bisa mengakibatkan perputaran tenaga kerja dan pemborosan waktu, serta menghambat efektifitas kerja. Pekerja cenderung merasa lebih nyaman dan mengembangkan loyalitas yang lebih tinggi ketika kondisi kerja mereka mendukung [4]

Studi riset ini dilaksanakan pada CV. Sisi Barat Yogyakarta beralamatkan di Jalan Jambon Trihanggo, RT 1/ RW 28, Bedog, Trihanggo, Kec. Gamping, Kab. Sleman, Yogyakarta. CV. Sisi Barat Yogyakarta berdiri sejak 11 Januari 2023, perusahaan ini beroperasi pada layanan promosi *indoor* dan *outdoor* yang mencakup berbagai bidang usaha seperti periklanan, percetakan digital, dan *desain grafis* yang tentunya terkait dengan teknologi informasi pada proses desainnya. Dengan adanya bantuan dari *professional* di bidang periklanan dan desain grafis, perusahaan ini mampu berkembang dan semakin mendapatkan kepercayaan. Salah satu bukti rekam jejaknya adalah sejumlah perusahaan yang telah menggunakan jasa CV. Sisi Barat Yogyakarta adalah PT. Gawih Jaya, PT. Indomarco Pristama, Armanda Town Square, Joglo Semar, PT. Balihai Brewery Indonesia serta perusahaan swasta lainnya.



Gambar 1. Kerangka Konsep Riset

- H1 :Work-Life Balance ada pengaruh baik pada loyalitas pekerja
- H2 :Kepuasan kerja ada pengaruh baik dan pada pada loyalitas pekerja
- H3 :Wilayah Kerja ada pengaruh baik pada loyalitas pekerja

2. METODE

Lokasi studi yang dipilih pada studi ini adalah CV. Sisi Barat Yogyakarta, beralamatkan di Jalan Jambon Trihanggo, RT 1/ RW 28, Bedog, Trihanggo, Kec. Gamping, Kab. Sleman, Yogyakarta. Obyek dari studi ini ialah *Work-Life Balance*, kepuasan kerja, Wilayah kerja, juga loyalitas pekerja. Pada riset ini yang menjadi variabel independen meliputi *Work-Life Balance* (X1), Kepuasan kerja(X2), dan Wilayah kerja(X3). Sedangkan variabel dependen adalah Loyalitas Pekerja

(Y). Populasi pada studi ini ialah pekerja CV. Sisi Barat Yogyakarta. Sampel dari riset ini ditetapkan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh, yang artinya semua populasi dibuat untuk sampel. Dengan demikian, sampel studi ini terdiri dari 70 pekerja CV. Sisi Barat Yogyakarta. Teknik pengambilan data yang digunakan melalui kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara onling melalui *google form* yang sudah disusun berdasarkan ketentuan. Langkah-langkah yang dilaksanakan ketika melaksanakan riset data ialah : Pertama, Akan dilaksanakan tes validitas juga reliabilitas kepada data yang sudah dikumpulkan. Kedua, Pengujian asumsi konvensional yang meliputi pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas dilakukan selanjutnya. Langkah selanjutnya meliputi riset regresi linier berganda, pemelitan korelasi berganda, penalaran determinasi, uji t, serta uji f.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas, Reliabilitas dan Asumsi Klasik

Validitas diperoleh dari kuesioner diukur menggunakan skor *pearson*. Data dianggap sah apabila korelasi *pearson* yang diperoleh mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05, dan sedang apabila tingkat signifikansi diatas 0,05 tidak valid. $<0,05$ atau $<5\%$ adalah tingkat yang digunakan untuk signifikansi statistik, Hasil di dapatkan dari butir - butir pertanyaan oleh 70 responden. Setiap pertanyaan pada variabel *Work-Life Balance* (X1), kepuasan kerja (X2), wilayah kerja(X3), serta loyalitas pekerja (Y) dapat digunakan sebagai alat riset, sesuai dengan temuan uji validitas yang dilakukan. pada variabel-variabel ini.

Berdasarkan penalaran data uji reliabilitas, variabel loyalitas pekerja mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sejumlah 0,880, variabel *Work-Life Balance* mempunyai nilai sejumlah 0,961, variabel kepuasan kerja mempunyai nilai sejumlah 0,848, dan variabel wilayah kerja mempunyai nilai sejumlah 0,848. sebesar 0,884. Berdasarkan temuan tersebut, bisa tarik kesimpulan jikasanya semua variabel diakui reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's alpha*-nya $> 0,7$.

3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi 0,200. Data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena hasilnya lebih tinggi dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), dapat disimpulkan jika nilai residual terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdeteksi adanya gejala multikolinearitas. Melihat nilai VIF (*Variance Expansion Factor*) , semua variabel *independent* memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, sehingga dinyatakan lolos uji multikolinearitas (tidak terjadi multikolinearitas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Tingkat signifikan variabel *Work-Life Balance* yaitu 0.888, variabel kepuasan kerja yaitu 0.503 dan variabel wilayah kerja sebesar 0.112.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	4,207	1,196	0,236
Work-Life Balance	-0,059	-1,020	0,311
Kepuasan Kerja	0,409	3,502	0,001
Wilayah Kerja	0,754	5,351	0,000

Hasil riset yang ditampilkan pada tabel 1 diperoleh nilai konstanta (β) sebesar 4,207, serta nilai koefisien standar untuk variabel *Work-Life Balance* (β_1) sebesar -0,059, variabel kepuasan kerja (β_2) sebesar 0,409, dan variabel wilayah kerja (β_3) sebesar 0,754. Sehingga persamaan regresi linear berganda bisa disamakan sebagai berikut:

$$Y = 4,207 - 0,059 + 0,409 + 0,754 + e$$

3.3 Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, maka hasil dari data tersebut bisa di ketahui jika:

1. Nilai t_{hitung} pada berdampak *Work-Life Balance* pada loyalitas pekerja yaitu t_{hitung} (-1,020) < t_{tabel} (0,235) kemudian nilai signifikan sebesar 0,311 > 0,10. Oleh karena itu, jika H1 ditolak, yang berarti *Work-Life Balance* tidak berdampak signifikan pada loyalitas pekerja.
2. Nilai t_{hitung} pada pengaruh kepuasan kerja pada loyalitas pekerja sebesar t_{hitung} (3,502) > t_{tabel} (0,235) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika H2 Diterima, yang berarti jika kepuasan kerja memiliki pengaruh baik dan signifikan pada loyalitas pekerja.
3. Nilai t_{hitung} pada pengaruh wilayah kerja pada loyalitas pekerja sebesar t_{hitung} (5,351) > t_{tabel} (0,235) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,10. Oleh karena itu, jika H3 diterima, yang berarti wilayah kerja berdampak baik dan signifikan pada loyalitas pekerja.

3.4 Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F yang menunjukkan nilai F sebesar 64,325 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 memiliki arti jika model regresi yang menguji pengaruh *Work-Life Balance*, kepuasan kerja, dan wilayah kerja pada loyalitas kerja secara kesemuaan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,10, dapat disimpulkan jika variabel *Work-Life Balance*, kepuasan kerja, dan wilayah kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada loyalitas kerja.

3.5 Analisis Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menghasilkan jika nilai Adjusted R Square 0,745, yang berarti variabel independen memberikan kontribusi dampak pada variabel dependen sebesar 74,5%. Sementara sisanya yaitu 25,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk pada riset ini.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan kerja, dan Wilayah kerja pada Loyalitas Pekerja :

1. Pengaruh *Work-Life Balance* pada Loyalitas Pekerja

Secara statistik uji yang telah di lakukan pada variabel *Work-Life Balance* (X1) pada loyalitas pekerja (Y) diketahui *Work-Life Balance* tidak berdampak signifikan pada loyalitas pekerja CV. Sisi barat Yogyakarta. Hal ini karena nilai mean pada variabel *Work-Life Balance* adalah 4,3 yang berarti pekerja sangat setuju jika *Work-Life Balance* yang diberikan kepada pekerja CV. Sisi Barat Yogyakarta telah sesuai.

Hasil menunjukkan jika H1 ditolak, yang berarti temuan ini berbeda dengan hipotesis yang diajukan. berdasarkan landasan teori yang ada, jika pekerja mampu mengatur waktu dengan baik, pekerja akan bekerja dengan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang ada di kantor, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas kerja [5]. Selain itu, semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki, semakin tinggi pula loyalitas pekerja [6]. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika kondisi *Work-Life Balance* yang ada di CV. Sisi Barat Yogyakarta telah sesuai, sehingga *Work-Life Balance* tidak berdampak signifikan pada loyalitas pekerja.

Work-Life Balance tidak memiliki pengaruh signifikan pada loyalitas pekerja [7]. Sebaliknya, hasil yang berbeda ditemukan pada riset yang dilakukan oleh [8] dan [9] yang menunjukkan hasil riset jika *Work-Life Balance* memiliki pengaruh baik pada loyalitas pekerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Loyalitas Pekerja

Secara statistik uji yang telah dilakukan pada variabel kepuasan kerja (X2) pada loyalitas pekerja (Y) diketahui kepuasan kerja berdampak baik dan signifikan pada loyalitas pekerja CV. Sisi barat Yogyakarta. Hal ini karena nilai mean pada variabel kepuasan kerja adalah 4,19 yang menunjukkan jika pekerja sangat setuju jika kepuasan kerja yang diberikan kepada pekerja CV. Sisi Barat Yogyakarta telah sesuai.

Hasil menunjukkan jika H2 diterima, yang berarti temuan ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan landasan teori yang ada, apabila pekerja merasakan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga pekerja cenderung memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja pekerja rendah, sehingga tingkat loyalitas kerja pekerja juga akan rendah [10].

Riset [11], [12], [13], [14], [15], dan riset [16] menunjukkan hasil kepuasan kerja berdampak baik dan signifikan pada loyalitas pekerja.

3. Pengaruh Wilayah Kerja pada Loyalitas Pekerja

Secara statistik uji yang telah di lakukan pada variabel wilayah kerja (X3) pada loyalitas pekerja (Y) diketahui jika wilayah kerja berdampak baik dan signifikan pada loyalitas pekerja CV. Sisi barat Yogyakarta. Hal ini karena nilai mean pada variabel wilayah kerja adalah 4,7 yang menunjukkan jika pekerja setuju wilayah kerja yang diberikan kepada pekerja CV. Sisi Barat Yogyakarta telah sesuai.

Hasil menunjukkan jika H3 diterima, yang berarti temuan ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Menurut landasan teori yang ada jika wilayah kerja adalah salah satu faktor yang ruang lingkungannya sangat luas dan juga dapat mempengaruhi loyalitas dari seseorang pekerja [17].

Riset ini sama seperti riset yang dilakukan oleh [18], [19], [20], dan [21] menunjukkan hasil wilayah kerja berdampak baik dan signifikan pada loyalitas pekerja.

4. KESIMPULAN

1. *Work-Life Balance* tidak berdampak signifikan pada loyalitas pekerja CV. Sisi Barat Yogyakarta.

2. Kepuasan kerja berdampak baik dan signifikan pada loyalitas pekerja CV. Sisi barat Yogyakarta.
3. Wilayah kerja berdampak baik dan signifikan pada loyalitas pekerja CV. Sisi barat Yogyakarta

REFERENSI

- [1] A. Halim dan N. J. Harahap, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada Kinerja Pekerja (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu)," 2023.
- [2] T. E. Rahmayati, "Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja," *Juripol*, vol. 4, no. 2, hlm. 129–141, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i2.11098.
- [3] A. Budi Santoso dan R. Yuliantika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Pada Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung)," *JIMEA J. Ilm. MEA Manaj. Ekon. Dan Akunt.*, vol. 6, no. 3, hlm. 1407–1422, 2022.
- [4] I. W. S. Putra dan A. A. A. Sriathi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Pada Loyalitas Pekerja," *E-J. Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 2, hlm. 786, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08.
- [5] S. A. R. Wirawan dan Sukmarani, "Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sales," *MANASA*, vol. 12, no. 1, Agu 2023, doi: 10.25170/manasa.v12i1.4484.
- [6] M. A. Hawa dan H. Nurtjahjanti, "Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Pekerja Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali," *J. EMPATI*, vol. 7, no. 1, hlm. 424–429, Jun 2020, doi: 10.14710/empati.2018.20260.
- [7] A. P. A. Madiyah dan Y. Kasmawati, "Pengaruh Work-life Balance, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Pada Loyalitas Pekerja Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta," no. 4, 2024.
- [8] B. A. K. Wardani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Dan Work-Life Balance Pada Loyalitas Pekerja Bank Jateng ...," 2023.
- [9] E. F. S. S. Friska Nadeak, "Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Pada Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu," *J. Manaj. Akunt. JUMSI*, vol. 7, no. 3, 2021.
- [10] M. T. Nawawi dan S. Ekawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Pekerja Dan Kemampuan Pekerja Pada Keinginan Pekerja Untuk Pindah Kerja Pada Koperasi 212 Mart Di Kota Tangerang.," *Pros. SENAPENMAS*, hlm. 1293, 2021, doi: 10.24912/psenapenmas.v0i0.15180.
- [11] E. Septyarini, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Pekerja (Studi Di Pt. Astra Isuzu Yogyakarta)," *J. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, hlm. 2477–178, 2024.
- [12] F. Nadeak dan E. F. S. Simanjanrang, "Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Pada Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu," vol. 01, no. 02, 2021.
- [13] V. F. Giovanni dan M. Ie, "Pada Loyalitas Pekerja Di Industri Kreatif," vol. 04, no. 01, 2022.
- [14] S. A. Angioni dkk., "No Title," *Fish. Res.*, vol. 140, no. 1, hlm. 6, 2021.
- [15] P. Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Pada Loyalitas Pekerja Pada Pt Indomarco Prismatama," *J. Ilmu Manaj. Saburai JIMS*, vol. 6, no. 2, hlm. 69–76, 2021, doi: 10.24967/jmb.v6i2.1025.
- [16] M. T. Nawawi, N. Media, dan U. Tarumanagara, "Print Security : 683a8dbe46b4fd9730540ff32a52a3bd," 2023.
- [17] U. Ciptomulyono, M. Y. Anshori, dan A. Fodyansa, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Pada Manajemen Stres dan Kinerja Pekerja pada Dinas X Provinsi Jawa Timur," vol. 2, no. 2, 2017.
- [18] S. Oktavianis dan Y. Abrian, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada Loyalitas Pekerja Hotel BW Luxury Jambi," vol. 2, no. 2, hlm. 239–255, 2024.
- [19] A. E. Marwanto dan W. Hasyim, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Pekerja Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)," *Ikraith-Ekon.*, vol. 6, no. 1, hlm. 44–51, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467.

- [20] P. M. Larastrini dan I. G. A. D. Adnyani, “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Pada Loyalitas Pekerja,” *E-J. Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 6, hlm. 3674, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14.
- [21] L. N. Pardede, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pada Loyalitas Pekerja Pada PT. United Rope,” *J. Ekon. Bisnis Digit.*, vol. 2, no. 1, hlm. 126–134, 2023, doi: 10.59663/jebidi.v2i1.177.