



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. 88 KOTA BIMA**

**Jaenab<sup>1</sup>, Mulyadin<sup>2</sup>**

Prodi manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima<sup>1,2</sup>

Email: [jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com),

| Info Artikel                                                                            | Abstrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Keyword:<br>Keseimbangan Kehidupan Kerja,<br>Kompetensi,<br>Loyalitas                   | Penelitian bertujuan untuk mengetahui <i>work life balance</i> dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian adalah asosiatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. 88 Kota Bima, dan tehnik pengambilan sampel sebanyak 37 responden. Tehnik pengumpulan data menggunakan observasi, studi pustaka dan kuesioner, dengan mengacu pada skala likert 5 point kemudian disebarkan kepada responden penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 21 <i>for windows</i> . Hasil penelitian ini bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan <i>work life balance</i> terhadap Loyalitas pada CV. 88 Kota Bima. 2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Loyalitas pada CV. 88 Kota Bima. 3). Terdapat pengaruh yang signifikan <i>work life balance</i> dan kompensasi terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima.                                                   |
| Info Article                                                                            | Abstract                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Keywords:</b><br><i>Work Life Balance,</i><br><i>Compensation,</i><br><i>Loyalty</i> | The research aims to determine whether <i>work life balance</i> and compensation have a significant effect on employee loyalty at CV. 88 Bima City so that it can provide input to leadership on CV. 88 Bima City. This research is quantitative research and the type of research is associative with the population in this research being all CV employees. 88 Bima City, so the sampling technique was a saturated sample of 37 respondents, while the data collection technique used observation, literature study and questionnaires, referring to a 5 point Likert scale which was then distributed to 37 respondents. The analytical method used in this research is multiple linear regression which is then analyzed using SPSS version 21 for Windows. The results of this research are: 1) There is a significant influence of <i>work life balance</i> on loyalty to CV. 88 Bima City. 2) There is no significant influence of compensation on loyalty to CV. 88 Bima City. 3). There is a significant influence of <i>work life balance</i> and compensation on employee loyalty at CV. 88 Bima City. |

## I. PENDAHULUAN

Era globalisasi, pertumbuhan ekonomi serta kemajuan teknologi yang semakin canggih dan cepat meningkat, mengakibatkan persaingan pada dunia usaha juga meningkat. Pegawai merupakan sebuah investasi oleh karena perlu di kelola secara tepat karena pegawai unggul kompetitif dan bisa berkembang secara baik maka organisasi juga akan mengalami perkembangan kearah yang lebih baik.

Loyalitas pegawai dalam organisasi perlu di perhatikan di mana berdampak pada menurunnya perasaan tidak memiliki, tidak puas pada pekerjaannya, kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap positif dalam bekerja, yaitu kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan interpersonal dan cinta kerja. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk di lakukan agar memperoleh tenaga kerja yang efisien, efektif, produktif serta loyal terhadap organisasi. Mempertahan pegawai yang kompeten akan meningkatkan loyalitas pegawai merupakan suatu tantangan yang penting di perhatikan oleh organisasi.

*Work life balance* adalah keseimbangan antara dua kepetingan seperti kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang dimana mereka bisa memiliki waktu yang seimbang dan tidak merasa terbebani atau terfokus dalam satu hal. Berdasarkan pandangan Parker (dalam Mauludi dan Kustini, 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah individu yang bisa dan mampu komitmen serta bertanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga. Looockwood (Mauludi dan Kustini, 2022) Menyatakan *Work life balance* merupakan keseimbangan terhadap pekerjaan dan kehidupan individu seseorang sama.

Kompensasi adalah seluruh penghasilan berupa uang atau barang yang secara langsung atau tidak langsung harus di perhitungkan dan di berikan atas jasa seseorang. Kompensasi merupakan alasan utama seseorang bekerja dan mengabdikan diri kepada organisasi, karena mengharapkan imbalan atau kompensasi di tempat ia bekerja.

Permasalahan yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan observasi awal rendahnya loyalitas karyawan, karyawan merasa sulit membagi waktu atau menyeimbangkan peran di karenakan adanya pekerjaan yang masih harus di kerjakan di luar jam kerja, peralatan kerja yang masih kurang memadai sehingga pekerjaan terhambat dan pembagian kompensasi masih kurang tersalurkan dengan baik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka (Rahmawati,2016). sedangkan di perkuat oleh Juliani, (dalam Ma'ruf, 2021) mengatakan suatu perusahaan yang tidak berusaha menumbuhkan perasaan loyal para karyawannya, akan muncul sikap acuh tak acuh dari karyawan terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan. Kemajuan atau kemunduran perusahaan tidak lepas dari sikap loyalitas karyawan perusahaan. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang di patuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam berkerja Saydam, (dalam Ma'ruf, 2021). Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut

mendukungnya. Sumber daya manusia ( karyawan) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain faktor lain seperti aktiva dan modal Sunyoto, (dalam Ma'ruf, 2021)

Indikator Loyalitas Kerja Menurut Sutrisno, (2015) yaitu:

- a) Kemauan untuk Bekerja Sama, pegawai dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu organisasi karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit organisasi mencapai tujuan.
- b) Rasa Memiliki Terhadap Organisasi, adanya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi akan membuat pegawai memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- c) Kesukaan Terhadap Pekerjaan, pegawai melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan pegawai dalam bekerja.

## 2. Keseimbangan Kehidupan kerja (*Work life balance*)

*Work life balance* dalam sudut pandang para pegawai adalah pilihan atau cara mengelola kewajiban antara kehidupan pribadi seperti kehidupan dengan keluarga dan kehidupan di dunia pekerjaan. Sedangkan dalam padangan perusahaan dimana dapat membuat karyawan fokus terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja. Valen (dalam Mauludi dan Kustini, 2022) *Work life balance* adalah dimana seseorang merasa terikat secara sama atau seimbang diantara tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap kehidupan ataupun keluarga.

*Work life balance* merupakan mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam hal pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya menghabiskan waktu bersama keluarga, memanfaatkan waktu luang untuk bersantai, dapat berkomunikasi dengan baik dan efisien dengan rekan kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Bonino, *et.al* (dalam Mauludi dan Kustini, 2022) ada 3 indikator *work life balance* Yaitu:

- a) *Time Balance* (Keseimbangan waktu) artinya waktu yang dapat di berikan oeh individu, baik hal-hal yang termasuk dalam pekerjaan maupun hal-hal di luar pekerjaan di rasa seimbang.
- b) *Involment Balance* (keseimbangan keterlibatan), hal ini merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaanya.
- b) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), Mengacu pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaanya maupun hal-hal di luar pekerjaan.

## 3. Kompensasi (*Compensation*)

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kemudian Suparyadi (2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial, maupun nonfinansial. Di perkuat oleh Hartatik (2014) kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial. Kompensasi

merupakan balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut suparyadi (2015) mengemukakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial yaitu:

1) Kompensasi finansial

- a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya pekerja akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c) Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
- d) Tunjangan

Tunjangan Merupakan kompensasi yang di bayarkan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, tenaga dan psikologi. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, fungsional tunjangan istri, dan tunjangan anak

2) Kompensasi tidak langsung

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi tidak langsung adalah : Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain. kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Rumusan Masalah Apakah *work life balance* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima. Tujuan Penelitian untuk mengetahui *work life balance* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima.

#### 4. Pengaruh Work life balance dan Kompensasi terhadap loyalitas

Work life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivas. Ketidakseimbangan menyebabkan stres dan ketegangan. Jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang sangat menegangkan dan melelahkan tidak hanya menghambat kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan

dan kehidupan keluarga tetapi juga terkait dengan kesehatan hingga depresi (Larastrini dan Adnyani, 2019).

#### Hipotesis:

- H1. Di duga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima.  
H2. Di duga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima.  
H3. Di duga *Work life balance* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan variabel penelitian ada tiga yaitu (X1) *Work life balance* dan Kompensasi (X2) dan Loyalitas (Y). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang kemudian tehnik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sedangkan sumber data menggunakan data primer dan dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan/pertanyaan kepada disebarkan kepada 37 responden yang berstatus pegawai tetap wanita yang sudah berkeluarga. Teknik pengumpulan data 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Kuesioner. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 20, Sugiono, 2013.

Variabel diukur dengan menggunakan *skala likert* lima tingkat dengan alternatif jawaban 5 (lima) berarti sangat tinggi. 1). sangat setuju (SS), 2). setuju (S), 3). netral (N), 4). tidak setuju (KS), 5). sangat tidak setuju (TS). Pengumpulan data diperoleh dengan cara memberikan langsung kuesioner ke masing-masing responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator dari variabel penelitian. Sebelum kuesioner diberikan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya, Kemudian di analisis menggunakan Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan rumus :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ .

#### Uji Validitas

Uji validitas di gunakan mengetahui apakah item dalam pernyataan yang terdapat pada kuesioner valid dan tidak.

**Tabel 1 Uji Validitas**

| r. Hitung   |       | r. Hitung   |       | r. Hitung  |       | R<br>Tabel | Ket.  |
|-------------|-------|-------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| Variabel X1 |       | Variabel X2 |       | Variabel Y |       |            |       |
| (X1.1)      | 0,798 | (X2.1)      | 0,585 | (Y.1)      | 0,798 | 0,3        | Valid |
| (X1.2)      | 0,511 | (X2.2)      | 0,796 | (Y.2)      | 0,511 | 0,3        | Valid |
| (X1.3)      | 0,814 | (X2.3)      | 0,460 | (Y.3)      | 0,814 | 0,3        | Valid |
| (X1.4)      | 0,795 | (X2.4)      | 0,662 | (Y.4)      | 0,795 | 0,3        | Valid |
| (X1.5)      | 0,728 | (X2.5)      | 0,697 | (Y.5)      | 0,726 | 0,3        | Valid |
| (X1.6)      | 0,610 | (X2.6)      | 0,854 | (Y.6)      | 0,610 | 0,3        | Valid |

|        |       |     |       |
|--------|-------|-----|-------|
| (X2.7) | 0,833 | 0,3 | Valid |
| (X2.8) | 0,502 | 0,3 | Valid |

*Sumber : Data Olah SPSS, (2023)*

Dapat diketahui bahwa semua koefisien korelasi dari indikator - indikator variabel penelitian yang telah diujikan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,30$  dan  $Sig < 0,05$ ). Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua indikator-indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-------------------|------------------|----------------------|------------|
| Work life balance | .788             | $> 0,6$              | Reliabel   |
| Kompensasi        | .843             | $> 0,6$              | Reliabel   |
| Loyalitas Kerja   | .827             | $> 0,6$              | Reliabel   |

*Sumber : Data Olah SPSS, (2023)*

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$ . Dengan demikian item pernyataan pada variabel *work life balance*, *Kompensasi* dan *Loyalitas kerja* dinyatakan reliabel.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 37                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2,02725815              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,122                    |
|                                  | Positive       | ,094                    |
|                                  | Negative       | -,122                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,744                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,637                    |

Uji Normalitas di lakukan dengan melihat kolmogorov smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas di ketahui nilai signifikansi  $0,637 > 0,05$  maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

### Uji multikolinearitas

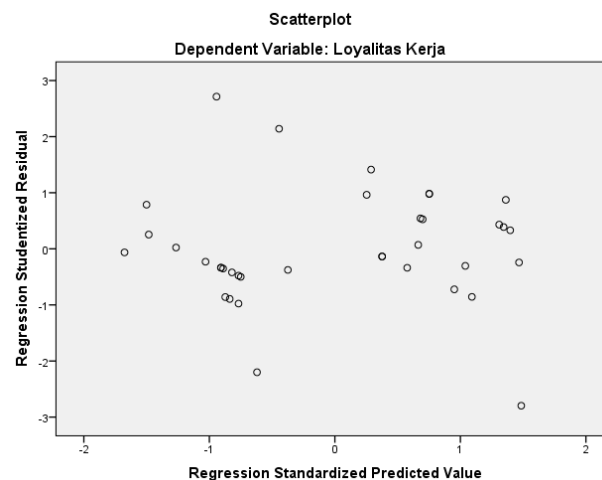
Tabel 3. Uji multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |       |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     | Collinearity Statistics |       |
|                           | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                |                         |       |
| 1 Work life balance       | ,999                    | 1,001 |
| Kompensasi                | ,999                    | 1,001 |

Sumber : Data Olah SPSS, (2022)

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikoleniaeritas variabel bebas menunjukan bahwa nilai VIF = 1 sama dengan, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat di simpulkan bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik penyebaran diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, selain itu juga tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja , serta menyebar titik tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroekedastisitas dalam penelitian ini.

### Uji Auto Korelasi

Tabel Hasil 4. Uji Auto Korelasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | ,706 <sup>a</sup> | ,499     | ,469              | 2,08603                    | 2,012         |

Sumber : Data Olah SPSS, (2023)

Berdasarkan hasil tabel uji auto korelasi di dapatkan di ketahui untuk nilai DW sebesar 2.082 di bandingkan dari nilai tabel 5% ( 0,05) dengan jumlah sampel

sebanyak 37 dan jumlah variabel independen sebanyak 2 ( $K=2$ ) 3,37 sehingga di dapatkan hasil nilai dU dari tabel  $r = 2.012$ , nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari sehingga  $(4-dU) = 4 - 2.012 = 1.998$  sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat auto korelasi.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Regresi Linear berganda

**Tabel Hasil 5 Uji Regresi Linear berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 5,775                       | 3,843      |                           | 1,503 | ,142 |
|       | Work life balance | ,759                        | ,131       | ,703                      | 5,785 | ,000 |
|       | Kompensasi        | ,035                        | ,078       | ,055                      | ,455  | ,652 |
|       |                   |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Data Olah SPSS, (2023)

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) yang dibantu dengan program statistik SPSS. Perhitungan regresi berganda antara variabel independen seperti; *Work life balance* ( $X_1$ ) kompensasi ( $X_2$ ), serta loyalitas ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, hasilnya sebagai berikut:

Hasil regresi diatas didapatkan persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 5,775 + (,759) X_1 + 0,035 X_2$$

Dapat dilihat bahwa nilai beta masing-masing variabel menunjukkan nilai positif, ini berarti semakin naik variabel *work life balance* dapat mempengaruhi Loyalitas kerja, sedangkan nilai Kompensasi artinya akan meningkatkan Loyalitas kerja Karyawan .

##### Uji Hipotesis

**Tabel Hasil 6 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 5,775                       | 3,843      |                           | 1,503 | ,142 |
|       | Work life balance | ,759                        | ,131       | ,703                      | 5,785 | ,000 |
|       | Kompensasi        | ,035                        | ,078       | ,055                      | ,455  | ,652 |
|       |                   |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Data Olah SPSS, (2023)

Dari tabel di atas di peroleh t hitung untuk  $X_1$  sebesar 5,785 dan 0,455 untuk variabel  $X_2$  untuk menentukan t tabel dapat dilihat dalam statistika t tabel dengan menggunakan  $\alpha = 5\%:2=0,025/25\%$  ( uji 2 sisi ) dengan df  $n-k-1=$  atau  $37-2-1= 34$ , Maka di peroleh t tabel sebesar 2,032 dengan tingkat kesalahan 5% Variabel *work life balance* nilai t hitung  $5,785 > t$  tabel 2,032 dan nilai signifikansi sebesar ,000 <

0,05, bahwa H1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap Loyalitas pada CV. 88 di kota Bima **di Terima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Larastrini dan Adnyani, 2019), bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kemudian di perkuat oleh Ma'ruf, (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan.

Variabel kompensasi memiliki nilai  $t$  hitung  $0,455 < 2,032$   $t$  tabel dan nilai signifikan  $0,652 > 0,05$ , bahwa H2 yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV. 88 Kota Bima **di Tolak**. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Ma'ruf, (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

### Pengujian Hipotesis secara bersama-sama (Uji-F) Uji Simultan F

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *work life balance* (X1), kompensasi (X2), Loyalitas (Y). Dengan tingkat signifikan 0,05 (5%), maka hasil uji simultan (uji f) sebagai berikut :

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 147,291        | 2  | 73,646      | 16,924 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 147,952        | 34 | 4,352       |        |                   |
|       | Total      | 295,243        | 36 |             |        |                   |

Sumber : Data Olah SPSS, (2023)

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 21.0 tabel 7 diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan F-hitung sebesar  $16,924 > 2.81$  F-tabel, dimana  $df_1 = K-1$  dan  $df_2 = n-K$ , K adalah jumlah variabel dan  $n =$  jumlah sample pembentuk regresi, jadi  $df_1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = 37-2=35$ , maka di dapat di nilai F-tabel = 3.23. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,529, nilai F hitung  $>$  F tabel ( $16,924 > 3.23$ ). Itu artinya H3 yang menyatakan variabel *work life balance* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima **di Terima**. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Muskita dan Izak (2021) bahwa *work life balance* dan kompensasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

### Koefisien Korelasi

#### Tabel Hasil 8 Koefisien Korelasi

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,706 <sup>a</sup> | ,499     | ,469              | 2,08603                    | 2,012         |

Sumber : Data Olah SPSS, (2023)

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,706. Artinya tingkat keeratan pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 kota Bima yaitu kuat sebesar 706.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berikut ini adalah hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,706 <sup>a</sup> | ,499     | ,469              | 2,08603                    | 2,012         |

Sumber : Data Olah SPSS, (2023)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), Hasil Koefisien Determinasi atau R square adalah Nilai R Square adalah sebesar .469. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel X1 atau *work life balance*, X2 atau kompensasi, adalah sebesar 0,469 atau 46,9 %. Sedangkan sisanya ( $100\% - 46,9\% = 53,1\%$ ) yaitu sebesar 53,1 % dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model.

## V. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas menunjukan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan *Work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima. Selanjutnya tidak terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima. Berikutnya terdapat pengaruh yang signifikan *Work life balance* dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima.

### B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk pihak CV. 88 Kota Bima agar supaya memperhatikan *Work life balance* yang sudah berkeluarga agar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab fokus, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbesar sampel penelitian dan menambahkan variable-variabel independen yang lebih variatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Larastrini dan Adnyani, 2019. Pengaruh kepuasan kerja , lingkungan kerja dan work life balance terhadap loyalitas karyawan. E jurnal manajemen, ISSN: 2302-8912. Vol. 8, No. 6. Hal 3674-3699.
- Muhammad Fajri Mauludi dan Kustini, 2022. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Milenial. Jurnal Manajemen Dan Sains. ISSN 2541-6243. 7(2). Hal. 472-476.
- 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, Vol. 8 No Mediator. American Journal Of Humanities And Social Sciences Research

- (Ajhssr), 4 (1), 367–373.
- Muskita, 2021. Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan generasi Y pada sektor perbankan. Repository.uksw.edu.
- Parkes, L. P. & L. P. H., 2008. Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 267–284.
- Purnamasari, N. P. D. & S. D. K., 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.
- Putu Meidita Larastrini Dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen. ISSN: 2302-8912. 8(6).
- 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.
- Reza Ma'ruf, 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. X Di Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal ilmiah psikologi. e-ISSN: 2477-2674. 9(1). Hal 110-120.
- Sugiyono, P. D. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.