

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. BANJAR SARI CATERING SAMARINDA

the effect of work life balance on the loyalty of employees in the Banjar cv. sari catering samarinda

Rince Nirmala ⁽¹⁾ **Silvia Eka Mariskha** ⁽²⁾ **Meyritha Trifina Sari** ⁽³⁾

Fakultas psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda ⁽¹⁾ Fakultas psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda ⁽²⁾ Fakultas psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda ⁽³⁾

Email: Rincenirmala@yahoo.co.id ⁽¹⁾ mariskha87@gmail.com ⁽²⁾ Meyrithatrifinasari@gmail.com ⁽³⁾

Abstrak : Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh *Work life balance* Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Banjar Sari Catering Samarinda. Loyalitas Karyawan terhadap pekerjaan maupun perusahaan di tunjukkan dengan tekad dan kesanggupan karyawan untuk taat pada peraturan yang telah ditentukan, dimana didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan perlakuan yang baik dengan penuh kesadaran. *Work life balance* adalah kemampuan individu dalam menjalankan fungsi yang baik sehingga meminimalkan konflik antara peran individu tersebut di dalam pekerjaan dan keluarga, serta individu tersebut mendapatkan kepuasan dan keuntungan ketika menjalankan perannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dipilih berdasarkan karakteristik penelitian dengan subjek berjumlah 100 orang. Instrument penelitian terdiri dari dua skala yaitu Skala Loyalitas Karyawan skala *work life balance*. Analisis data dengan menggunakan analisis Regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *work life balance* terhadap loyalitas Karyawan Pada CV. Banjar Catering Samarinda.

Kata Kunci : Loyalitas karyawan, *work life balance*, industri jasa.

Abstract : This research examines the effect of *Work life balance* on Employee Loyalty at CV. Banjar Sari Catering Samarinda. Employee loyalty to work and company is demonstrated by the determination and ability of employees to obey the rules that have been determined, in which there is a sense of love and responsibility to try to give good treatment with full awareness. *Work life balance* is an individual's ability to perform good functions so as to minimize conflict between the individual's role in work and family, and the individual gets satisfaction and profit when carrying out his role. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique in this study using *purposive sampling* was chosen based on the characteristics of the study with 139 subjects. The research instrument consisted of two scales namely Employee

Loyalty Scale and work life balance scale. Data analysis using simple linear regression analysis shows that there is a positive relationship between work life balance to loyalty of employees at CV. Banjar Catering Samarinda.

Keywords : *Employee loyalty, work life balance, service industry.*

PENDAHULUAN

Berkembang atau tidak nya suatu perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan memajemen sumber daya manusia-nya, atau dengan kata lain seberapa mampukah perusahaan dalam mengembangkan karyawan demi membantu tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Kawulur, Areros dan Pio (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pengorganisasian yang meliputi pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi yang dimiliki juga sarana dan prasarana yang tersedia namun aspek-aspek sumber daya manusia juga sangat diperlukan agar tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan tersebut dapat bertahan

dan berkembang di era yang penuh persaingan seperti sekarang.

Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Maslichah & Hidayat, 2018). Situasi atau keadaan dimana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain dapat dikatakan sebagai *work life balance* (Moore; Moedy; Hawa & Nurtjahjanti, 2018). Menurut Delecta (dalam Qodrizana & Musadieq, 2018) bahwa *work life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Dengan adanya hal tersebut sehingga diharapkan seorang memiliki *work life balance* yang baik di dalam sebuah perusahaan maka akan menimbulkan rasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut

sehingga menyebabkan tingginya loyalitas karyawan.

Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Hawa & Nurtjahjanti (2018) yang mendapati hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Demikian sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qodrizana & Musadieq (2018) bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja departemen administrasi dan departemen bengkel. Berdasarkan dari penjelasan tersebut, Maka peneliti menarik judul penelitian ini tentang pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di CV. Banjarsari Catering Samarinda.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Metode survey merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan kuisioner atau angket. Menurut Sugiyono (2012)

Quisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya .

Variabel Penelitian

menurut Huteson (dalam Maslichah & Hidayat, 2018) bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Maka perusahaan harus membuat kebijakan dan *program work life balance* untuk karyawan Program *work life balance* merupakan program yang komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan yang salah satunya yaitu menyangkut loyalitas karyawan dalam bekerja.

Organisasi adalah sistem social dimana sumber daya manusia merupakan factor yang paling penting untuk efektifitas dan efesiensi kegiatan bisnis organisasi maka dari itu perlu menejer dan karyawan yang kompeten untuk mencapai tujuan dari organisasi. Organisasi tidak akan berhasil tanpa usaha dan komitmen dari karyawan. Menurut Wan (dalam Hawa & Nurtjahjanti, 2018) loyalitas pada karyawan dapat tercipta dari adanya kepuasan diri yang meningkat, kepuasan tersebut merupakan

hasil dari proses evaluasi internal dan ketika apa yang diharapkan oleh karyawan terpenuhi maka kepuasan tersebut dapat tumbuh dan mengembangkan sikap emosional terhadap organisasi atau perusahaan yang kemudian menimbulkan komponen perilaku loyalitas pada karyawan. Organisasi yang baik biasanya memiliki pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja dimana para karyawan dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Loyalitas dari para pekerja penting untuk keberhasilan organisasi dan bisnis. Karyawan yang tidak loyal membuat organisasi menjadi disfungsi dimana akan dapat merusak kinerja keuangan organisasi. Loyalitas karyawan dan *work life balance* berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap dengan organisasi di tempat mereka bekerja. Maka dari itu dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dalam diri karyawan akan terbentuk rasa termotivasi untuk selalu melakukan yang terbaik dan loyal dalam perusahaan.

KESIMPULAN

Organisasi tidak akan berhasil tanpa usaha dan loyalitas dari karyawan. Sementara loyalitas pada karyawan dapat tercipta dari adanya kepuasan diri yang meningkat, salah

satunya melalui keseimbangan kehidupan kerja. Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan sehingga karyawan merasa termotivasi untuk selalu melakukan yang terbaik dan loyal dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hawa & Nurthajanti (2018) mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sri Wahyuni EDR juga menunjukkan hasil yang sama, penelitian ini berjudul pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work – life balance*) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai dan guru (Studi Pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu), Hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai dan guru dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Anisa Rahmawati yang menyimpulkan bahwa

keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis linear sederhana yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa $p = 0,000$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di CV. Banjar Sari Catering Samarinda.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh dari *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di CV. Banjarsari Catering Samarinda maka dijelaskan Hasil Regresi linear sederhana membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel *work life balance* terhadap loyalitas karyawan. artinya semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Sebaliknya, Apabila semakin rendah tingkat *work life balance* maka semakin rendah pula tingkat loyalitas karyawan.

Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan dua hal yang sulit untuk dipisahkan dalam mencapai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga para karyawan di CV.

Banjar Sari Catering Samarinda merasa nyaman, puas dan sangat terbantu dengan adanya penerapan *work life balance* serta tidak mudah keluar dari perusahaan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Pertama bagi Perusahaan, mampu memperhatikan setiap pegawainya agar tidak mudah keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan, misalnya dengan cara mendengarkan aspirasi dari setiap pegawai melalui pertemuan rutin minimal satu kali dalam sebulan atau diadakan *family gathering* setiap tahun untuk menumbuhkan kebersamaan dan kekompakan.

Kedua bagi Para pimpinan, hendaknya memberikan motivasi kerja secara konsisten terhadap bawahannya sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawan dengan cara *training, outbound* dan lain-lain.

Ketiga bagi Karyawan, hendaknya mampu memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak perlu membawa tugas atau pekerjaan ke rumah.

Keempat bagi Penelitian selanjutnya yang sejenis, dapat mempertimbang kan

karakteristik responden, misalnya mencari pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas berdasarkan pendidikan, usia atau menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Hawa, M.A. & Nurtjahjanti H. 2018. *Hubungan antara Work-Life Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali*. Jurnal Empati, Vol. 7, No. 1.

Kawulur, T. k. Areros W.A & Pio R.J. 2018. *di Ud.Pelangi Kabupaten Semarang*. Journal Of Management, Volume 2 *Pengaruh Reward and*

Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado.

Maslichah, N.I & Hidayat K. 2018. *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 49 No.1.

Qodrizana, D.L & Musadieg M.A. 2018. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 60 No. 1.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.