



Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP) – Jakarta Pusat

Ella Hefniwati¹, Priscilla Gareen Ariesta², Hindun Safitri³, Yaya Uryanti⁴

^{1, 2, 3, 4} Universitas Pamulang

hefniella.ella@gmail.com¹, priscillpriscilia23@gmail.com², apk1.hindunsafitri.2015@gmail.com³,
yayauryanti91@gmail.com⁴

Kata kunci:	Abstrak
Keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, loyalitas	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas, pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas, serta pengaruh keseimbangan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP) Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 182 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,75 dengan kriteria baik. Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,03 dengan kriteria baik. Variabel loyalitas diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,91 dengan kriteria baik. Keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan persamaan regresi $Y = 3,069 + (0,337 X_1) + (0,676 X_2) + e$, nilai korelasi sebesar 0,939 atau tingkat hubungan sangat kuat dengan nilai determinasi 88,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(669,411 > 3,05)$.

Pendahuluan

Rumah produksi memainkan peran vital dalam industri hiburan dan media, berfungsi sebagai tempat lahirnya ide-ide kreatif yang kemudian diwujudkan menjadi karya-karya yang memiliki nilai jual tinggi. Sebagai entitas bisnis yang menghasilkan konten komersial, rumah produksi menawarkan potensi keuntungan yang sangat menjanjikan. Namun, membangun dan mengelola rumah produksi yang sukses bukanlah tugas yang mudah, mengingat tingginya tingkat persaingan dalam industri ini.

Tantangan utama yang dihadapi oleh rumah produksi baru maupun yang sudah mapan adalah bagaimana mempertahankan relevansi dan daya saing di tengah lanskap industri yang terus berubah. Kompetisi yang semakin ketat menuntut setiap rumah produksi untuk tidak hanya menghasilkan konten berkualitas, tetapi juga mampu berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan selera pasar dan perkembangan teknologi.

Untuk menjawab tantangan ini, manajemen yang efektif dan efisien menjadi kunci utama keberhasilan sebuah rumah produksi. Pengelolaan yang baik mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan strategis, pengelolaan keuangan, hingga pengembangan

sumber daya manusia. Khususnya dalam hal sumber daya manusia, rumah produksi perlu merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta-talenta kreatif terbaik yang mampu menghasilkan konten inovatif dan berkualitas tinggi.

Salah satu contoh rumah produksi yang telah berhasil mengatasi berbagai tantangan ini adalah Indonesia Entertainment Produksi (IEP). Didirikan pada tahun 2015 sebagai anak perusahaan dari Indonesia Entertainment Group (IEG), IEP telah membuktikan diri sebagai salah satu pemain kunci dalam industri hiburan Indonesia. Berada di bawah naungan SCM (Surya Citra Media), IEP telah menunjukkan kemampuannya dalam menghasilkan konten berkualitas tinggi yang mampu menarik perhatian pemirsa nasional.

Keberhasilan IEP tercermin dari perannya yang signifikan dalam mendukung posisi SCTV dan Indosiar sebagai dua dari tiga saluran penyiaran *free-to-air* (FTA) teratas di Indonesia. Dengan menguasai sekitar 30% pangsa pemirsa nasional, kedua stasiun televisi ini telah membuktikan efektivitas strategi produksi konten yang diterapkan oleh IEP. Fokus utama IEP adalah pada pengelolaan produksi program unggulan in-house untuk kedua saluran FTA nasional milik Emtel Group ini.

Beberapa program yang diproduksi oleh IEP telah berhasil meraih rating tinggi dan menjadi acara favorit pemirsa Indonesia. Di antaranya adalah D'Academy, sebuah ajang pencarian bakat penyanyi dangdut; Liga Dangdut Indonesia, kompetisi dangdut berskala nasional; SCTV *Music Awards*, acara penghargaan musik tahunan; dan Bintang Pantura, kompetisi penyanyi dangdut pesisir utara Jawa. Kesuksesan program-program ini tidak hanya menunjukkan kemampuan IEP dalam menghasilkan konten yang diminati publik, tetapi juga menegaskan perannya dalam melestarikan dan mengembangkan budaya musik populer Indonesia.

Keberhasilan IEP ini menjadi bukti nyata bahwa dengan manajemen yang tepat, strategi yang jelas, dan komitmen terhadap kualitas, sebuah rumah produksi dapat tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang pesat di tengah persaingan industri hiburan yang semakin ketat. Pengalaman IEP juga menunjukkan pentingnya memahami selera pasar lokal dan mengintegrasikannya dengan standar produksi internasional untuk menciptakan konten yang tidak hanya populer tetapi juga berkualitas tinggi.

Dalam perjalanan mencapai tujuannya, perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya yang cukup signifikan adalah rendahnya tingkat loyalitas karyawan. Fenomena ini menjadi perhatian serius bagi banyak organisasi, mengingat dampaknya yang besar terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Menurut Safitri (2015:653) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Heryati (2016:60), menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Dengan memahami dan menginternalisasi konsep loyalitas ini, seorang karyawan secara alamiah akan mengembangkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Namun, masalah loyalitas dalam dunia kerja bukanlah hal yang sederhana. Kompleksitas ini muncul karena adanya berbagai kepentingan yang saling bersinggungan dalam lingkungan bisnis. Jika permasalahan loyalitas dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, hal ini dapat menghambat pertumbuhan perusahaan secara signifikan. Hal ini disebabkan karena keberlangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada komitmen dan loyalitas para karyawannya.

Karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Mereka tidak hanya berkontribusi pada produktivitas, tetapi juga berperan penting dalam menjaga kerahasiaan informasi bisnis dari pihak-pihak eksternal yang tidak berwenang. Dengan demikian, loyalitas karyawan menjadi benteng pertahanan pertama

dalam melindungi kepentingan strategis perusahaan.

Lebih jauh lagi, sikap loyal yang tertanam dalam diri karyawan secara otomatis mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal. Hal ini bukan hanya bermanfaat bagi kinerja individual, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, loyalitas karyawan menjadi katalis yang mempercepat dan memperlancar proses pencapaian tujuan strategis organisasi.

Berikut data jumlah karyawan tetap PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP) yang berintegritas dari tahun 2017 sampai dengan 2019 menurut penilaian tahunan:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Tetap Berintegritas pada PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP)

No	2017		2018		2019	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
1	155	145	141	154	137	150
Total	300		295		287	

Sumber : PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP)

Penurunan tingkat loyalitas karyawan sering kali berdampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan kerja, salah satunya adalah terganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Fenomena ini menjadi perhatian serius dalam dunia kerja modern, mengingat kompleksitas tuntutan yang dihadapi oleh karyawan di era globalisasi. Menurut Nurendra & Saraswati (2018:86) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan *stress*, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Sedangkan menurut Yunita (2018:137) menyebutkan *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang bisa berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran – perannya tersebut yang diperlihatkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* serta tingginya tingkat *work family facilitation* ataupun *work family enrichment*.

Berdasarkan sintesis dari berbagai pandangan ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* merupakan suatu kemampuan yang kompleks. Ini melibatkan keterampilan seseorang dalam menyeimbangkan dan memisahkan aspek-aspek kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan, dengan tujuan akhir mencapai tingkat kepuasan hidup yang optimal di kedua domain tersebut.

Indikasi dari ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat diamati melalui berbagai manifestasi perilaku karyawan. Salah satu tanda yang paling mencolok adalah munculnya rasa tidak nyaman yang persisten ketika berada di lingkungan kerja. Kondisi ini seringkali berimbas pada timbulnya ketegangan dalam kehidupan pribadi, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun di luar konteks profesional. Lebih lanjut, ketidakstabilan emosi yang muncul sebagai akibat dari ketidakseimbangan ini dapat memicu perubahan perilaku yang signifikan pada karyawan.

Di sisi lain, perusahaan yang berhasil memfasilitasi karyawannya dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menikmati berbagai manfaat positif. Karyawan yang mencapai keseimbangan ini umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan cenderung bertahan lebih lama dalam pekerjaannya. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan cenderung lebih rendah, dan terjadi penurunan dalam kasus-kasus kesehatan yang berkaitan dengan stres kerja. Yang tidak kalah pentingnya, karyawan yang mencapai *work life balance* yang baik cenderung memiliki catatan moral yang lebih baik dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Semua faktor ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan.

Berikut data jumlah karyawan tetap PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP) yang berkonsultasi dengan bagian *Human Resource Development* (HRD) dari tahun 2017 sampai dengan 2019:

Tabel 2. Data Jumlah Karyawan Tetap PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP) yang Berkonsultasi dengan bagian *Human Resource Development* (HRD)

No	2017	2018	2019
1	5 orang	7 orang	10 orang

Sumber : PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP)

Selain keseimbangan kehidupan kerja, loyalitas juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pada dasarnya, keputusan seseorang untuk bertahan atau berhenti dari sebuah organisasi merupakan refleksi objektif tentang tingkat kepuasannya dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja menjadi faktor krusial yang mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Susetyo, Kusmaningtyas, dkk (2015:85) kepuasan kerja adalah perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi. Menurut Sunyoto (2017:210) pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Porter dalam Waspodo (2015:3), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Berdasarkan berbagai perspektif ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensi yang mencakup perasaan positif maupun negatif yang dirasakan pekerja saat ia bekerja. Perasaan ini tidak hanya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja, tetapi juga berdampak pada produktivitas, komitmen organisasi, dan pada akhirnya, loyalitas karyawan.

Dalam konteks organisasi modern, faktor yang banyak mempengaruhi kepuasan kerja sering dihubungkan dengan elemen kompensasi, terutama gaji. Tingkat kepuasan karyawan pada suatu perusahaan menjadi kunci yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan loyal. Salah satu indikator penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pendapatan yang mereka terima setiap bulannya. Namun, penting untuk dicatat bahwa meskipun kompensasi finansial merupakan faktor signifikan, ia bukanlah satu-satunya determinan kepuasan kerja.

Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi juga berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja harus mempertimbangkan pendekatan holistik yang mencakup berbagai aspek kehidupan kerja karyawan.

Berikut daftar gaji karyawan tetap PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP) dari tahun 2017 sampai dengan 2019:

Tabel 3. Daftar Puan Dengan Gaji yang Diterima pada PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP)

No	Pendidikan	2017	2018	2019
1	SMA/Sederajat	Rp. 3.335.000,-	Rp. 3. 648.035,-	Rp. 3.940.973,-
2	Diploma	Rp. 3.500.000,-	Rp. 3.800.000,-	Rp. 4.100.000,-
3	S1	Rp. 4.000.000,-	Rp. 4.500.000,-	Rp. 5.000.000,-
4	S2	Rp. 6.000.000,-	Rp. 6.500.000,-	Rp. 7.000.000,-

Sumber : PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP)

Metode

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan pada tujuan utama studi, yaitu untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:57) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang berkaitan dengan variabel lainnya.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor produksi PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP). Lokasi spesifik penelitian adalah di SCTV Tower Senayan City, Lantai 11, yang beralamat di Jl. Asia Afrika Lot. 19, Jakarta, 10270. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT. IEP merupakan salah satu pemain utama dalam industri hiburan di Indonesia, sehingga dapat memberikan insights yang berharga terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam konteks industri kreatif dan media.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu empat bulan, dimulai pada bulan Oktober 2020 dan berakhir pada Januari 2021.

Dengan spesifikasi tempat dan waktu penelitian yang jelas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dinamika organisasi di industri hiburan Indonesia, khususnya terkait dengan variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.

3. Operasional Variabel Penelitian

Salah satu aspek penelitian yang dapat diamati dan diukur adalah operasional variabel. Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian sebelumnya, peneliti menentukan variabel penelitian, yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Batasan operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Skala
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₁)	Menurut Ula, Susilawati, dkk (2015:15) keseimbangan kehidupan kerja (X ₁) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan ketertarikan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.	1. Waktu 2. Perilaku 3. Ketegangan 4. Energi	<i>Likert</i>
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	Menurut Susetyo, Kusmaningtyas, dkk (2015:85) kepuasan kerja (X ₂) adalah perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi.	1. Puas dengan gaji yang diterima. 2. Puas dengan kesempatan promosi di Perusahaan. 3. Puas dengan rekan kerja.	<i>Likert</i>

			4. Puas dengan atasan.	
3	Loyalitas (Y)	Menurut Heryati (2016:60) loyalitas (Y) adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.	1. Tetap bertahan dalam organisasi. 2. Menjaga rahasia bisnis perusahaan. 3. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat. 4. Mau mengikuti arahan atau instruksi. 5. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.	<i>Likert</i>

Sumber : diolah oleh peneliti dari berbagai jurnal, 2020.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 335 orang yaitu karyawan tetap PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP) Jakarta Pusat. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel acak berstrata, dimana cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) didalam populasi. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 182 responden.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap kritis dalam proses penelitian, sebab kualitas dan akurasi data yang diperoleh akan sangat mempengaruhi validitas hasil penelitian secara keseluruhan. Upaya ini tidak hanya sekedar mengumpulkan informasi, tetapi juga melibatkan proses sistematis untuk mendapatkan data yang relevan dan dapat diandalkan untuk pengukuran variabel-variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:308) menyampaikan metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang *valid* dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan.

6. Teknik Analisis Data

Dalam proses analisis data, penelitian ini menerapkan serangkaian metode statistik yang komprehensif untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil. Rangkaian analisis ini terdiri dari beberapa tahap yang saling berkaitan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Rangkaian analisis yang komprehensif ini tidak hanya memastikan keakuratan dan keandalan hasil penelitian, tetapi juga memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Dengan menggunakan kombinasi metode ini, peneliti dapat menghasilkan temuan yang robust dan memberikan kontribusi yang signifikan pada bidang studi terkait.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *ratting score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ¹)	182	13.00	39.00	28.8022	6.75902
Kepuasan Kerja (X ²)	182	16.00	50.00	38.9725	7.92885
Loyalitas (Y)	182	17.00	50.00	39.1154	7.96074
Valid N (listwise)	182				

Keseimbangan kehidupan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 13 dan *varians maximum* 39 dengan *rating score* sebesar 3,75 dengan standar deviasi 6,75902. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 16 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 4,03 dengan standar deviasi 7,92885. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Loyalitas diperoleh *varians* minimum sebesar 17 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 7,96074. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁) Terhadap Loyalitas (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,835	1,171		7,547	0,000
Keseimbangan Kehidupan Kerja	1,051	0,040	0,893	26,563	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,835 + 1,051 (X_1)$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,835 diartikan jika keseimbangan kehidupan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai loyalitas karyawan sebesar 8,835 *point*.
- 2) Koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja sebesar 1,051, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan keseimbangan kehidupan kerja sebesar 1,051 *point* maka loyalitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,051 *point*.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Loyalitas (Y)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,689	1,087		2,474	0,000
Kepuasan Kerja	0,935	0,027	0,931	34,201	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,689 + 0,935 (X_2)$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 2,689 diartikan jika kepuasan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai loyalitas karyawan sebesar 2,689 *point*.
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,935, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,935 *point* maka loyalitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,935 *point*.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,069	1,028		2,986	,003
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,337	0,070	0,286	4,839	0,000
Kepuasan Kerja	0,676	0,059	0,673	11,380	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,069 + (0,337 X_1) + (0,676 X_2) + e$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 3,069 menunjukan besarnya loyalitas karyawan adalah 3,069 jika variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) adalah nol (0).
- 2) Koefisien regresi menunjukan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1), mempunyai arah regresi positif dengan loyalitas karyawan yaitu $b = 0,337$ yang berarti bahwa apabila keseimbangan kehidupan kerja mengalami peningkatan 1% maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,337 atau 33,7% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- 3) Persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai arah regresi positif dengan loyalitas karyawan $b = 0,676$ yang berarti bahwa apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan 1% maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,676 atau 67,6% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

c. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Product Moment
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Loyalitas (Y)

		Correlations	
		Keseimbangan Kehidupan Kerja	Loyalitas
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 182	,893** ,000 182
Loyalitas	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,893** ,000 182	1 182

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,893 artinya keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Product Moment
Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Loyalitas (Y)

		Correlations	
		Loyalitas	Kepuasan Kerja
Loyalitas	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 182	,931** ,000 182
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,931** ,000 182	1 182

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,931 artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Loyalitas (Y)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,939 ^a	0,882	0,881

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,939 artinya keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Loyalitas (Y)

Model Summary			
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	,893 ^a	,797	,796

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai determinasi sebesar 0,797 artinya keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap loyalitas sebesar 79,7%.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Loyalitas (Y)

Model Summary			
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,931 ^a	0,867	0,866

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai determinasi sebesar 0,867 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap loyalitas sebesar 86,7%.

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary			
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,939 ^a	0,882	0,881

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai determinasi sebesar 0,882 artinya 88,2% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Loyalitas

Coefficients				
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,069	1,028		2,9866	0,003
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,337	0,070	0,286	4,839	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,839 > 1,97331$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,069	1,028		2,9866	0,003
	Kepuasan Kerja	0,676	0,059	0,673	11,380	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,380 > 1,97331$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas diterima.

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap dependen dan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10117,827	2	5058,914	669,411	0,000 ^b
Residual	1352,750	179	7,557		
Total	11470,577	181			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($669,411 > 3,05$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas diterima.

Kesimpulan

Setelah melakukan serangkaian analisis terhadap data yang diperoleh, berikut ini adalah kesimpulan-kesimpulan utama yang dapat diambil dari penelitian ini :

- a. Variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,75 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kepuasan kerja diperoleh *rating score* sebesar 4,03 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Variabel loyalitas diperoleh *rating score* sebesar 3,91 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- d. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan persamaan regresi $Y = 8,835 + 1,051 (X_1)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,893 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,839 > 1,97331)$.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan persamaan regresi $Y = 2,689 + 0,935 (X_2)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,931 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 86,7% sedangkan sisanya 13,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,380 > 1,97331)$.
- f. Keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan persamaan regresi $Y = 3,069 + (0,337 X_1) + (0,676 X_2) + e$, nilai korelasi sebesar 0,939 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 88,2% sedangkan sisanya 11,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(669,411 > 3,05)$.

Daftar Pustaka

- Farha, Soebandono, J., & Fuady, A. (2017). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol. 1(2), 213.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- , I. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- , I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 1(2), 56-75.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 44(1), 31-39.
- Intanasari, V., & Suprajang, S. E. (2016). Analisis Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Investa Motor Blitar melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 1(1), 65-77.
- Kawulur, T. K. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6(2), 68-76.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global. *Jurnal AGORA*, Vol. 3 (2), 115-120.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4(3), 600-611.

- Mariati. (2015). Pengaruh *Work-Life Balance & Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. Tesis. (1-67 ed.). Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, Vol. 5(1), 43-50.
- Mustaqim, M. (2016). Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, Vol. 10(2), 399-422.
- Nawawi, Z. M. (2015). *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Publishing.
- Noor, J. (2013). Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2018). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Humanitas*, Vol. 13(2), 84-94.
- Pratama, A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*, Vol. 1(3), 124.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung. Jakarta.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 3(3), 650-660.
- Santi, R., Tewal, B., & Untu, V. (2017). Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5(3), 3108-3117.
- Santoso, E. (2017). *Millennial Finance*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 3 (2), 65-75.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet. CV.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 1(1), 83 - 93.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan Antara *Career Capital* dan *Work-life Balance* di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, Vol. 12(1), 15.
- Waspodo, A. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 3(1), 1-16.
- Wijaya, A. C., & Dewi, A. S. (2017). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Hotel Mercure Kuta. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, 37.
- Yunita, P. I. (2018). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan (*Work-Life Balance*): Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh? *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 3(2), 135-144.