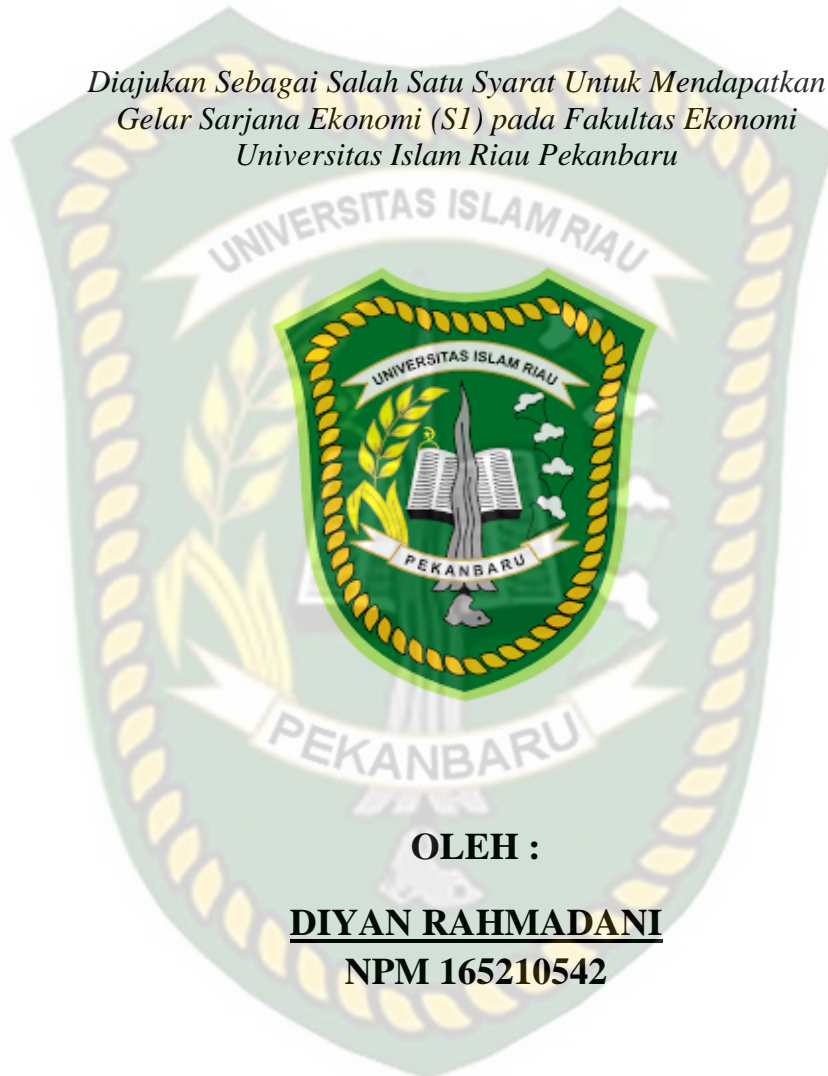


**SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TITIS SAMPURNA  
INSPECTION-IPT CONSORTIUM DURI BENGKALIS**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH :**

**DIYAN RAHMADANI**

**NPM 165210542**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Diyan Rahmadani  
NPM : 165210542  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection Duri Bengkalis

**Disetujui oleh:**

Pembimbing

**(Prof. Dr. Dra Sri Indrastusi S, SE., MM)**

**Mengetahui :**

Dekan

Ketua Program Studi

**(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)**

**(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

NAMA : DIYAN RAHMADANI  
NPM : 165210542  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. TITIS SAMPURNA  
INSPECTION DURI BENGKALIS

Pekanbaru, 19 Oktober 2020

Disetujui Oleh:

TIM PENGUJI:

1. Dr. Hj. Eka Nuraini R., M.Si
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM

Mengetahui:

KETUA PRODI MANAJEMEN

PEMBIMBING

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

(Prof Dr. Dra Sri Indrastuti S, SE., MM)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi terhadap:

Nama : Diyan Rahmadani

NPM : 165210542

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia





Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection Duri Bengkalis

Sponsor : **Prof. Dr. Dra. Sri Indrastuti SE., MM**

Dengan perincian Bimbingan Skripsi sebagai berikut:

Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
	Sponsor		Sponsor
15/12/2019	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaikan Rumusan Masalah</li><li>- Perbaikan Tujuan Penelitian</li></ul>	
18/12/2019	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaikan Penelitian Terdahulu</li><li>- Operasional Variabel</li><li>- Perbaiki Latar Belakang</li><li>- Perbaikan Hipotesis</li></ul>	
20/12/2019	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acc Seminar Proposal</li></ul>	
01/03/2020	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cek Kuesioner</li></ul>	
22/03/2020	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaikan Indikator Kuesioner</li></ul>	
04/04/2020	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acc Kuesioner</li></ul>	
19/04/2020	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaikan bab III</li><li>- Tentukan analisis data</li></ul>	

16/05/2020	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahkan Tanggapan Responden</li> <li>- Perbaiki Tabel Responden</li> <li>- Tambahkan Teori di Bab II</li> </ul>	
15/06/2020	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaiki Saran</li> </ul>	
06/07/2020	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sempurnakan pembahasan</li> <li>- Sempurnakan kesimpulan</li> </ul>	
23/08/2020	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acc seminar hasil</li> </ul>	

Pekanbaru, 19 Oktober 2020

Wakil Dekan I



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

## BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1162/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 09 September 2020, Maka pada Hari Kamis 10 September 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Diyan Rahmadani  |
| 2. NPM                  | : 165210542  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inpection. |
| 5. Tanggal ujian        | : 10 September 2020  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-)</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

### PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Hj. Eka Nuraini. R, M.Si
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....)

Pekanbaru, 10 September 2020

Mengetahui

Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA**

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1162 / Kpts/FE-UIR/2020

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Diyan Rahmadani  
N P M : 165210542  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inpection.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
pada Tanggal : 10 September 2020  
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak.,

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

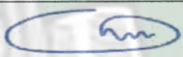
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

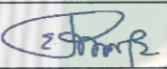
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Diyan Rahmadani  
NPM : 165210542  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inpection.  
Hari/Tanggal : Kamis 10 September 2020  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Hj. Eka Nuraini. R, M.Si		
2	Hj, Susie Suryani, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

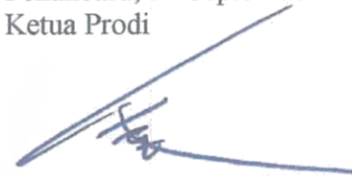
1. Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )

Mengetahui  
An.Dekan



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 10 September 2020  
Ketua Prodi



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

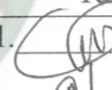
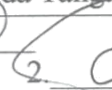
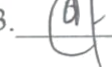
### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Diyan Rahmadani  
NPM : 165210542  
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection Duri Bengkalis  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 06 Maret 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1. 
2.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 06 Maret 2020  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 3339/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 11 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

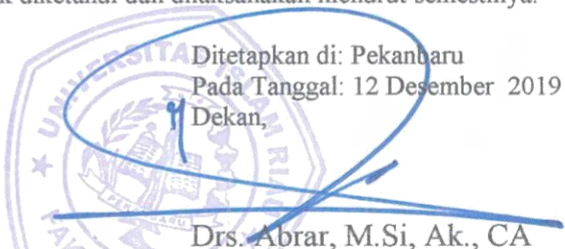
Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Diyan Rahmadani  
 N P M : 165210542  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 12 Desember 2019  
 Dekan,  
  
 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademi (Sarjana, Magister dan Dokter), baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi Lainnya
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 19 Oktober 2020

Saya yang membuat pernyataan,



**DIYAN RAHMADANI**

**ABSTRAK****PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TITIS SAMPURNA INSPECTION-IPT CONSORTUM DURI BENGKALIS****Oleh:****DIYAN RAHMADANI****165210542**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortum Duri Bengkalis. Penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling dengan metode sensus, digunakan sampel sebanyak 36 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection Duri Bengkalis. Work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortum Duri Bengkalis. Nilai determinasi diperoleh sebesar 0,752 atau sebesar 75,2% dan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan**

**ABSTRACT****EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION ON  
EMPLOYEE LOYALTY IN PT. TITIS SAMPURNA INSPECTION DURI  
BENGKALIS****By :****DIYAN RAHMADANI  
165210542**

This study aims to see and analyze the effect of work life and job satisfaction on employee loyalty at PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. The research used the Probability Sampling technique with the census method, using a sample of 36 respondents. Research data obtained from the results of questionnaires, literature study and direct interviews. The data analysis technique used Classical Assumption test, Multiple Linear Regression and Hypothesis Test. The results showed that there was a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis, job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. Work life balance and job satisfaction simultaneously on employee loyalty at PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. The value of determination obtained is 0.752 or 75.2% and the remaining 24.8% is influenced by other factors not discussed in this study.

**Keywords : Work Life Balance, Job Satisfaction, Employee Loyalty**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama Lengkap : Diyan Rahmadani  
NPM : 165210542  
Tempat Tanggal Lahir : Duri, 19 Desember 1998  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Belum Kawin  
Jumlah Saudara : 5 (Lima) bersaudara, anak ke 3 (tiga)  
Alamat Rumah : Jl. Pelita 2 Duri Mandau  
Riwayat Pendidikan :

1. SDS Muhammadiyah Duri Mandau
2. SMP Negeri 3 Mandau
3. SMA Negeri 2 Mandau

Pekanbaru, 31 Agustus 2020  
Yang menyatakan

( Diyan Rahmadani )

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia-Nya jugalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

**Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inspection “.** Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Rektor Bapak Prof. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen SDM
2. Bapak Selaku Dr. Firdaus AR, SE., MSi., Ak., CA Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., MSi Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku Pembimbing yang banyak meluangkan waktu dan fikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

5. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar serta Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama berkuliah.
6. Pimpinan dan karyawan/i PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri-Bengkalis yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.
7. Teristimewa Kepada Orang Tua yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta keluarga tercinta terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikam kepada penulis sehingga bisa seperti ini.
8. Terimakasih kepada sahabat Laras Wibowo, Shisi Octadila, Febri Yolanda, Nopit Fadhil, Cindi Tantia yang selalu memberikan semangat dan Terimakasih kepada Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Islam Riau

Akhir kata semoga Allah SWT menjadikan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua,  
Amin.

Pekanbaru, 26 Juli 2020

**DIYAN RAHMADANI**  
**NPM 165210542**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	
2.1 Loyalitas Karyawan .....	9
2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	11
2.1.3 Aspek-Aspek Loyalitas.....	13
2.1.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....	15
2.2 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	17
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	17

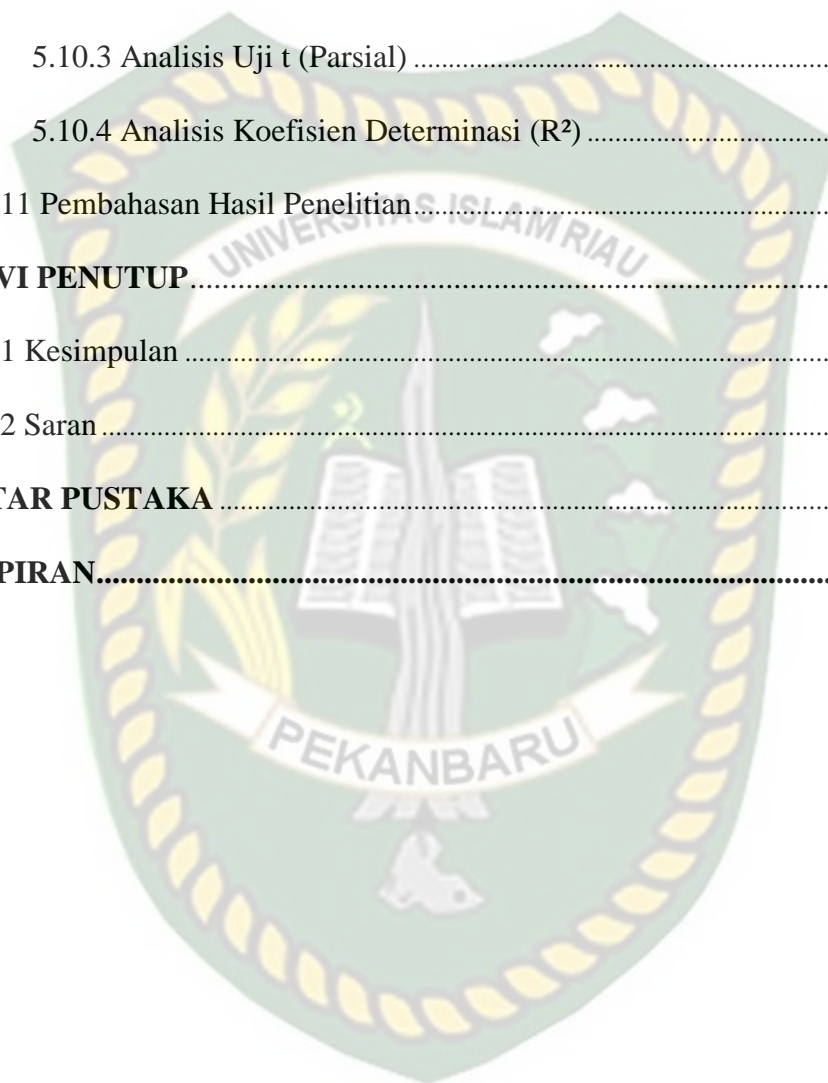
2.2.2 Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.2.4 Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	20
2.2.5 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan .....	21
2.3 Kepuasan Kerja .....	23
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	26
2.3.3 Korelasi Kepuasan Kerja .....	27
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan .....	29
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan .....	31
2.4 Penelitian Terdahulu .....	33
2.5 Kerangka Penelitian .....	34
2.6 Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	
3.1 Lokasi Penelitian .....	35
3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	35
3.3 Populasi dan Sampel .....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b> .....	
4.1 Sejarah Perusahaan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium .....	46
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	49

4.3 Struktur Organisasi PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium .....	50
4.4 Rencana Bisnis PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium .....	60
4.5 Produk PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium .....	57
4.6 Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	60

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....**

5.1 Karakteristik Responden .....	62
5.1.1 Jenis Kelamin .....	62
5.1.2 Umur .....	63
5.1.3 Masa Bekerja .....	64
5.1.4 Pendidikan .....	64
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	65
5.2.1 Uji Validitas .....	65
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	67
5.3 Analisis Deskriptif Work Life Balance .....	67
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Work Life Balance .....	79
5.5 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja .....	81
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	91
5.7 Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan .....	93
5.8 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Loyalitas Karyawan .....	104
5.9. Uji Asumsi Klasik .....	106
5.9.1. Uji Normalitas .....	106
5.9.1. Uji Multikolinearitas .....	107
5.9.1. Uji Heteroskedastisitas .....	108

5.9.1. Uji Autokorelasi.....	109
5.10. Hasil Analisis Data .....	110
5.10.1 Analisis Regresi Berganda.....	110
5.10.2 Analisis Uji F (Simultan).....	112
5.10.3 Analisis Uji t (Parsial) .....	113
5.10.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	114
5.11 Pembahasan Hasil Penelitian.....	115
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	
6.1 Kesimpulan .....	119
6.2 Saran .....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Titis Sampurna .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Kriteria Pengujian Autokorelasi .....	43
Tabel 4.1 Spesifikasi Produk LPG <i>Mix</i> .....	58
Tabel 4.2 Komposisi <i>Lean Gas</i> .....	59
Tabel 5.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 5.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur .....	63
Tabel 5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	64
Tabel 5.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data.....	66
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	67
Tabel 5.7 Mengenai Jumlah Lamanya Jam Bekerja.....	68
Tabel 5.8 Waktu Bertemu Keluarga Dan Pribadi .....	70
Tabel 5.9 Pengambilan Keputusan .....	71
Tabel 5.10 Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Keluarga .....	72
Tabel 5.11 Suasana Kerja .....	74
Tabel 5.12 Kehidupan Sosial Diluar Pekerjaan.....	75
Tabel 5.13 Keterampilan Individu .....	76
Tabel 5.14 Imporvisasi Diluar Pekerjaan.....	78

Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	79
Tabel 5.16 Sistem Penggajian.....	82
Tabel 5.17 Keadilan Penggajian .....	83
Tabel 5.18 Peluang Promosi .....	84
Tabel 5.19 Perusahaan Mendesain Jenjang Karir Yang Jelas .....	85
Tabel 5.20 Keterampilan.....	87
Tabel 5.21 Pekerjaan Yang Diberikan.....	88
Tabel 5.22 Mengenai Memiliki Rekan Kerja Yang Solid Dalam Bekerja.....	89
Tabel 5.23 Adanya Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja.....	90
Tabel 5.24 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Pernyataan Kepuasan Kerja.....	91
Tabel 5.25 Mematuhi Aturan.....	94
Tabel 5.26 Absensi.....	95
Tabel 5.27 Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu.....	97
Tabel 5.28 Berani Menanggung Konsekuensi .....	98
Tabel 5.29 Berkontribusi Pada Perusahaan .....	99
Tabel 5.30 Berperan Aktif.....	100
Tabel 5.31 Ambisi Mengerjakan Tugas .....	102
Tabel 5.32 Konsistensi Pada Pekerjaan.....	103
Tabel 5.33 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Pernyataan Loyalitas Karyawan .....	104
Tabel 5.34 Hasil Uji Multikolinearitas .....	106
Tabel 5.35 Hasil Uji Autokolerasi.....	109
Tabel 5.36 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	111
Tabel 5.37 Hasil Uji F (Simultan) .....	112

Tabel 5.38 Hasil Uji T (Parsial) ..... 113  
Tabel 5.39 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )..... 115



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Penelitian .....	34
4.1 Struktur Organisasi PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium.....	50
4.2 Rencana Bisnis PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium .....	60



**DAFTAR GRAFIK**

5.1 Grafik Hasil Uji Normalitas .....	106
5.2 Grafik Histogram Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual .....	107
5.3 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas .....	109



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusialah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemajuan pertumbuhan perekonomian suatu negara mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada terutama didalam suatu perusahaan, salah satunya adalah mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya.

Sumber daya mempunyai peranan penting yang sangat besar dalam perusahaan, maka banyak perusahaan yang semakin menyadari bahwa SDM sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Untuk mendapatkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, perusahaan berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap perusahaan serasa dihargai. Karena pada dasarnya bahwa manusia memiliki berbagai macam kebutuhan dan semakin lama akan semakin bertambah. Pada dasarnya loyalitas karyawan tergantung pada karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga harus memiliki usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya sehingga para karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Secara umum banyak perusahaan yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan perusahaannya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan.

Jadi selayaknya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan.

Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi ditandai dengan ketaan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Namun, pada kenyataannya yang ada tidak semua karyawan dalam satu instansi atau organisasi memiliki tingkat loyalitas yang sama. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas seperti *work life balance* dan kepuasan kerja.

Selain itu perusahaan perlu mengetahui apa yang menimbulkan dorongan dan kebutuhan para karyawan dalam bekerja agar kedepannya karyawan betah dalam bekerja. Hal yang perlu diberi dalam pengembangan karyawan adalah dengan memberikan daya perangsang kepada mereka, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan.

Loyalitas karyawan sangat penting dalam perusahaan yang dikarenakan loyalties karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja disebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja disebuah perusahaan. Namun, karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja, semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, maka akan semakin produktif perusahaan tersebut.

PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis merupakan perusahaan tersebut bergerak pada sektor migas yang didirikan pada tahun 1980 yang telah berkembang sebagai penyedia layanan yang berkualitas dan berotorisasi hukum di

Indonesia. Bekerja di perusahaan sektor migas tentu membutuhkan integritas yang tinggi, bagi karyawan mendapatkan kepuasan dan keseimbangan hidup dalam bekerja itu adalah kunci utama mereka sehingga akan menimbulkan loyalitas kerja. Perusahaan yang bergerak disektor migas ini tentunya harus memiliki karyawan yang berkompeten dan profesional, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan porsi dan bidangnya. Sebagai ilustrasi berikut ini disajikan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium**  
**Duri Bengkalis**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Project Manager	1 Orang
2.	Field Supervisor	1 Orang
3.	HES Coordinator	1 Orang
4.	HES Officer	2 Orang
5.	Piping Inspector API 570	1 Orang
6.	Operator Interpreter LRUT Lev II	3 Orang
7.	Operator Interpreter LRUT Lev I	3 Orang
8.	Assistant Operator Interpreter	6 Orang
9.	Assistant Technician	7 Orang
10.	HRD Officer	1 Orang
11.	Accountant	1 Orang
12.	Document Control	3 Orang
13.	Admin Officer	1 Orang
14.	Surveyor & Project Support	1 Orang
15.	Project Control & Surveyor	1 Orang
16.	ASNT LEV 1	1 Orang
17.	Reporting & Data Management	1 Orang
18.	Pipeline Migas	1 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>36 Orang</b>

Sumber: *PT. Titis Sampurna Inspection, 2020*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut berjumlah 36 orang yang terdiri dari beragam jabatan yang masing-masing memiliki fungsi penting dan tanggung jawab yang besar bagi pengembannya. Jika dilihat pada status karyawan yang dimiliki, seluruh karyawan kecuali project manager berstatus karyawan kontrak, hal ini tentunya sistem kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut ditentukan jangka yang telah disepakati di atas hitam dan putih. Artinya, karyawan yang bekerja dengan status kontrak tersebut tentunya memiliki loyalitas kerja yang rendah karena mereka hanya berstatus kontrak bukan status karyawan tetap, jadi peneliti berasumsi bahwa mereka hanya bekerja sesuai dengan apa yang mereka kerjakan pada bidangnya dan cenderung akan mengerjakan apa yang tertulis diperjanjian, sehingga loyalitas karyawan tersebut dapat dikatakan rendah.

Loyalitas dapat dipengaruhi oleh faktor *work life balance* atau keseimbangan dalam bekerja yang sekarang menjadi penentu penting bagi lebih banyak pekerja dalam perkembangan karir mereka. Akibat dari membengkaknya kewajiban di tempat kerja, perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi sangat hal yang harus diberi perhatian lebih. *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 pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menciptakan dan memelihara loyalitas kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang

puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam upaya meningkatkan loyalitas kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Selain *work life balance* faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Usaha atau upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawannya dari gaji yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan baik, serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan itu sendiri demi terciptanya

kepuasan dari karyawan itu sendiri. Semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh karyawan maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.

Berdasarkan penjelasan mengenai loyalitas karyawan, *work life balance* dan kepuasan kerja maka peneliti ingin meninjau bagaimana pengaruh dari kedua variabel tersebut secara lebih lanjut terhadap loyalitas karyawan yang dirangkum kedalam skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis?
3. Apakah *work life balance* dan kepuasan kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Titis Sampurna Inspection Duri Bengkalis?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a) Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis.

#### **b) Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat teoritis maupun praktek, sebagai berikut:

##### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang diteliti dalam memperhatikan karyawannya yang bekerja dan mengukur sejauh mana loyalnya seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

##### **b. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat dijadikan acuan perbandingan untuk menemukan kebaharuan bagi peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih kompleks dari penelitian ini kedepannya.

##### **c. Bagi Pembaca**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai variabel terkait yang diteliti terutama dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini akan dibagi dalam enam bab yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini mengemukakan tinjauan pustaka yang berhubungan dengan penelitian serta hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menjelaskan secara singkat gambaran umum perusahaan-perusahaan yang dijadikan sampel penelitian ini.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil dari pengolahan data yang telah didapatkan kemudian untuk dibahas dan ditarik kesimpulan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan yang telah didapatkan dari pembahasan penelitian dan saran untuk perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Loyalitas Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan sikap positif pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berasal dari kata dasar loyal, yang mempunyai arti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Menurut Siswanto (2011) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Menurut Soegandhi (2013) loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik

organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Sedangkan menurut Utomo (2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Marpaung (2012) mengatakan bahwa tingkat *turn over* yang tinggi di sebuah perusahaan bisa menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pekerja terhadap perusahaan itu. Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi itu tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2003) pegawai yang loyal terhadap pekerjaan atau perusahaan akan memiliki rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Peningkatan loyalitas pada diri pegawai dapat dilakukan dengan cara perusahaan mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan

senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin & Schneider (dalam Runtu, 2014) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah *fairness*. Hal itu mencakup: fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Sedangkan Mc Quiness (dalam Runtu, 2014) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan. Peran komunikasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan ini didukung oleh Smith & Rupp (dalam Runtu, 2014).

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan tercukupi, sehingga para karyawan betah bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Kusumo yang dikutip dalam Soegandi (2013) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat

asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, dan rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diuraikan diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor memiliki dampak tersendiri bagi perusahaan, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi oleh karyawan yang memiliki karakteristik seperti yang diharapkan oleh perusahaan, dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawannya.

Loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor *work life balance*. *Work-life balance* sekarang menjadi penentu penting bagi lebih banyak pekerja dalam perkembangan karir mereka. Akibat dari membengkaknya kewajiban di tempat kerja, perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi sangat hal yang harus diberi perhatian lebih. *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 pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas.

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.

Menurut Huthcheson (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. 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

### **2.1.3 Aspek-Aspek Loyalitas**

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi, 2013) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. *Taat pada peraturan*

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2. *Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi*

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. *Kemauan untuk bekerja sama*

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. *Rasa memiliki*

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

5. *Hubungan antar pribadi*

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini

meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

#### 6. *Kesukaan terhadap pekerjaan*

Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

#### **2.1.4 Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016), antara lain:

##### 1. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

##### 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan

atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

### 3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

### 4. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Menurut Utomo dalam Soegandhi dkk (2013) menambahkan bahwa lima faktor yang menjadi tolak ukur Sumber Daya Manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- 1) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk-beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggan dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
- 5) Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Apabila karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan, taat pada segala peraturan yang ada pada perusahaan, dorongan yang tinggi untuk tetap menjadi anggota perusahaan, dan memiliki sikap kerja yang positif pada perusahaan maka karyawan tersebut akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

## **2.2 Work Life Balance**

### **2.2.1 Pengertian *Work Life Balance*.**

Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut Handayani (2013), *work life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*.

Menurut Robbins (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian diatas, *work life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program

*family friendly* benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

### **2.2.2 Manfaat *Work Life Balance***

Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program *work life balance* antara lain:

1. Mengurangi absensi

Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.

2. Mengurangi *turnover*

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Peningkatan produktivitas

Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Biaya lembur berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbanding lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor individu (*Individual factors*)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

2) Faktor organisasi (*Organisational factors*)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work-life balance* individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi.

3) Faktor sosial (*Societal factors*)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.

4) Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan faktor-faktor *work-life balance* terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor yang dikategorikan faktor lainnya. Dalam penelitian ini, variabel dukungan suami termasuk ke dalam faktor sosial tepatnya pada dukungan pasangan.

### 2.2.4 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Rincy & Panchanatham (2010), terdapat empat dimensi dalam mengukur work-life balance, diantaranya adalah:

1) *Intrusion of personal life into work (IPLW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda-nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.

2) *Intrusion of work into personal life (IWPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.

3) *Work enhancement by personal life (WEPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

4) *Personal life enhancement by work (PLEW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula

ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Dimensi ini menjelaskan seberapa jauh keidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula.

Selain itu untuk mengukur worklife balance menurut McDonald dan Bradley dalam Ramdhani (2013) yaitu:

1. Keseimbangan waktu

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

### **2.2.5 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan**

Karyawan sebagai SDM dalam perusahaan merupakan elemen penting yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan atau industri untuk mempertahankan kestabilan perusahaan ditengah-tengah kompetisi atau persaingan yang terjadi. Rokhman (Soetjipto, 2008), mengungkapkan bahwa SDM digunakan untuk menentukan pertahanan atau *survive*-nya organisasi di era yang ditandai dengan kompetisi yang begitu ketat. Tenaga kerja yang berkualitas dapat ditunjukkan dengan memiliki sikap kerja yang positif, sanggup untuk melaksanakan tugas dan sadar akan resikonya, serta memiliki tekad dan kesanggupan untuk menaati peraturan. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep loyalitas.

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 (Wan, 2002). Menurut Streers & Porter (dalam Dewi, 2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas kerja, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh dari perusahaan. Karakteristik pribadi merupakan faktor yang terkait dengan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan bagian dari karakteristik pribadi, sebab menurut Locke (Munandar, Sjabadhyni, & Wutun, 2004), kepuasan kerja lebih bersifat individual dan sangat personal.

Suifan, Abdallah, & Diab (2016), organisasi yang memberikan kesejahteraan antara kerja dan keluarga kepada karyawan akan menunjukkan hasil yang positif seperti adanya keuntungan yang kembali, meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham, produktivitas, sikap kerja, lebih sedikit niat untuk meninggalkan organisasi, serta konflik antara pekerjaan dan keluarga yang lebih sedikit. Selain itu, dengan adanya praktik *work-life balance* ditemukan bahwa berdampak pada berkurangnya ketidakhadiran dan omset organisasi, praktik tersebut dengan penggunaan jam kerja yang fleksibel (Halpern, 2005). Ketika perusahaan tidak menumbuhkan *work-life balance* yang lebih seimbang bagi para karyawan, maka organisasi berkontribusi pada ketegangan dalam kehidupan pribadi karyawan, akibatnya hal ini akan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi, menjadi produktif, serta kreatif di tempat kerja (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). *Work-life balance* memiliki hubungan yang positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Artinya bahwa individu yang memiliki *work-life balance*

tinggi akan mudah dalam menikmati kepuasan kerja, maupun keluarga, dan memiliki sedikit niat untuk berhenti (Wei, Yili, & Tian, 2013). *Work-life balance* juga dipengaruhi oleh komponen lain seperti dukungan manajerial yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektifitas budaya organisasi.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Handoko menyatakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kemudian menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan. Menurut Wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Sementara itu Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Lebih lanjut, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2009).

Kemudian menurut Rivai (2004) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu:

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) dari Porter.

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari Adam.

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk sikap individu seseorang yang memiliki rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2007:302) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan Value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional /genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:120) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja, emosi, masa kerja dan kepribadian.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, dan hubungan kerja, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan dan interaksi.

### 2.2.3 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan

pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

## 3. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

## 4. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 5. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

#### 6. Loyalitas Kerja

Adanya loyalitas kerja pada diri karyawan yang bertujuan untuk menyeimbangkan kehidupan dala bekerja.

#### 7. Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Sementara itu menurut Gibson (2000:110) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

#### **2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian guru terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007) dalam Uki Yonda Aseptia dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017) dapat dilihat sebagai berikut:

##### a) Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

##### b) Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk

pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

c) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

d) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi:

- 1) Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan guru terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi guru dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi
- Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan guru dan umur.
- 2) Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru yang berbeda jenis

pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar

- 3) Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru. Hal ini meliputi; minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

Dari definisi faktor-faktor di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan karyawan dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sepiantasnya dilakukan.

### **2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut Hermawan dan Riana (2014) mengatakan faktor yang mempengaruhi loyalitas terbagi menjadi dua kelompok yaitu *Satisfies (motivator factors)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang meliputi penghargaan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab, pengembangan karir, tantangan pekerjaan dan pencapaian diri serta *dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari: gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*.

Rahmawati (2016), Noor dan Jamil (2013), Vokic dan Hernaus (2015) dan Prabhakar (2016) dalam penelitiannya menjelaskan kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah

satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. (Thanoset *al.*, 2015).

Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa karyawan yang produktif adalah mereka yang merasa bagian dalam kepentingannya. Dalam teori sumber daya manusia diketahui bahwa terdapat empat variabel yang menjadi indikator bahagia tidaknya karyawan dalam berkarya yaitu tingkat produktivitas yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah, tingkat perpindahan karyawan yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan mengenai beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian dalam melaksanakan penelitian ini, sebagai berikut:

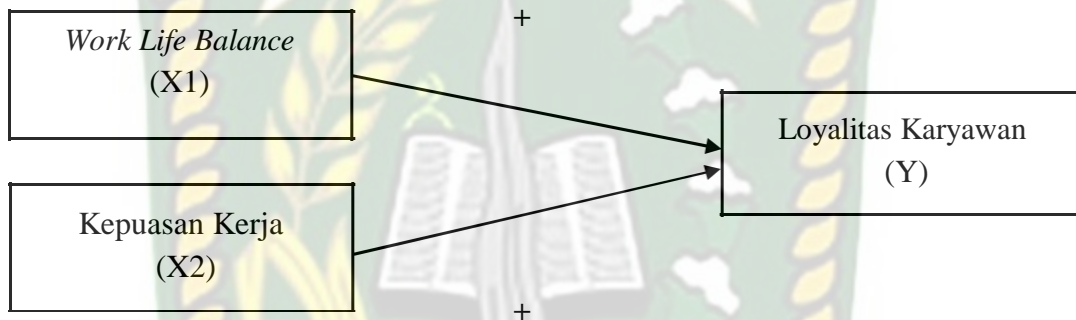
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	<b>Mareta (2015)</b>	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> karyawan terhadap komitmen organisasi dibagian HR di PT. Pertamina (persero) Refinery unit III Palembang	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
2.	<b>Amelia Chusna Ningtyas (2017)</b>	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Patiware Sungai Raya (Kab. Bengkayang) Kalimantan Barat	Analisis Uji Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai korelasi sebesar 0,587 dengan sig 0,000 yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan dan loyalitas karyawan pada PT. Patiware. Semakin tinggi nilai korelasi maka semakin tinggi pula hubungan kedua variabel.
3.	<b>Mollinda Aginza Hawa &amp; Harlina</b>	Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara <i>work-life balance</i> dengan

	<b>Nurtjahjanti (2018)</b>	Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali	loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali ( $r_{xy} = 0,488$ ; $p < 0,001$ ). <i>Work-life balance</i> memberikan sumbangan efektif sebesar 23,9% terhadap loyalitas karyawan.
--	----------------------------	---	--

## 2.5 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Reichheld dalam Utomo (2010)

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
3. Terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis yang beroperasi di Kota Duri, Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Dimana karyawan di perusahaan tersebut yang akan menjadi objek penelitian ini untuk dimintai keterangan berdasarkan kuesioner yang akan diberikan nantinya.

### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dalam yang diteliti yaitu variabel work life balance, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel X1 <i>Work-Life Balance</i> merupakan suatu keadaan ketika seseorang mampu membagi peran dan merasakan adanya kepuasan terhadap mempertahankan segala aspek yang ada dalam kehidupan manusia <b>(Handayani, 2013).</b>	<i>Intrusion of personal life into work</i>	1. Lamanya jam bekerja 2. Waktu bertemu keluarga dan pribadi	Likert
	<i>Intrusion of work into personal life</i>	1. Keputusan manajer 2. Tanggung jawab terhadap keluarga	Likert
	<i>Work enhancement by personal life</i>	1. Suasana kerja 2. Kehidupan sosial diluar pekerjaan	Likert
	<i>Personal life enhancement by work</i>	1. Keterampilan individu 2. Improvisasi diluar pekerjaan	Likert

Variabel X2 Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya ( <b>Robbins, 2015</b> ).	Gaji	1. Sistem Penggajian 2. Keadilan Penggajian	Likert
	Promosi	1. Peluang promosi 2. Perusahaan mendesain jenjang karir yang jelas	Likert
	Pekerjaan Itu Sendiri	1. Keterampilan 2. Menyukai pekerjaan yang diberikan	Likert
	Rekan Kerja	1. Memiliki rekan kerja yang solid dalam bekerja 2. Adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Likert
Variabel Y Loyalitas Karyawan merupakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi ( <b>Soegandi, 2013</b> )	Kepatuhan	1. Mematuhi aturan 2. Absensi	Likert
	Tanggung Jawab	1. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 2. Berani menanggung konsekuensi	Likert
	Dedikasi	1. Berkontribusi pada perusahaan 2. Berperan aktif	Likert
	Integritas	1. Ambisi mengerjakan tugas 2. Konsistensi pada pekerjaan	Likert

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a) Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan hanya orang tapi obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis yang berjumlah 36 orang.

#### **b) Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:126), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis yang berjumlah 36 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017:104) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini yaitu diperoleh dari kuesioner

yang akan disebarakan kepada karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis dan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dianggap dapat memberikan keterangan penuh sesuai dengan topik penelitian ini.

## 2. Data Sekunder

Sedangkan sumber sekunder menurut Sugiyono (2017:104) sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peangumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang dimaksud pada penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini tabel skala *likert* yang digunakan:

Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Cukup (C)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

**b) Wawancara**

Menurut Kusumah dan Dwitagama (2012:77) wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara untuk menggali informasi tambahan mengenai kegiatan karyawan dan menanyakan kepada karyawan yang dianggap berkompeten untuk memberikan jawaban mengenai *work life balance* ataupun kepuasan kerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

**c) Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2017:124) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Lebih lanjut, hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya kalau didukung oleh dokumentasi tersebut. Mengenai teknik ini, peneliti akan meninjau dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian ini.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah mengolah data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), Regresi Linier Berganda dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) dan melakukan pengujian lainnya seperti uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi serta uji hipotesis yang terdiri dari uji f dan uji t. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:47) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu. Pengujian ini dilakukan dengan uji *person correlation*. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelsikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing *construct*. Apabila koefisien korelasi *person* yang diperoleh memiliki signifikansi dibawah level 0.05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

##### b) Uji Reliabilitas

Menurut Hair dkk dalam Jumaili (2005) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk terhadap instrument penelitian. (kuisisioner) dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya, dalam hal ini jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan

metode one shot atau diukur sekali saja. Perhitungan reabilitas dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha (a)* > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel, atau semakin mendekati angka 1 maka kuesioner akan semakin tinggi dalam memiliki reliabilitasnya.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:95) analisis regresi linier berganda ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut :

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Loyalitas Karyawan

a= Nilai Konstanta

= Koefisien regresi masing-masing variabel independen

= *Work Life Balance*

= Kepuasan Kerja

$\epsilon$  = Epsilon

## 3. Uji Asumsi Klasik

Mengingat metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan regresi

linear berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian ini yang diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi yang akan dijelaskan sebagai berikut:

**a) Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:103) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $f$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan dengan melalui cara yaitu menggunakan grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot, yakni jika pola penyebaran memiliki normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

**b) Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi terganggu. Menurut Ghozali (2016:105), Ada dua ukuran dalam memprediksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam suatu model regresi terjadi atau tidak ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varian berbeda disebut

heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

#### d) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:108) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi atau tidak antara kesalahan penggunaan pada periode (t) dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi dapat menggunakan uji *Durbin-Watson (DW test)* dengan melihat kriteria pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Pengujian Autokorelasi**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak Ada Autokorelasi Positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak Ada Autokorelasi Positif	Tidak Ada Keputusan	$d_1 \leq d \leq d_u$
Tidak Ada Autokorelasi Negatif	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak Ada Autokorelasi Negatif	Tidak Ada Keputusan	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$
Tidak Ada Autokorelasi, Baik Positif maupun Negatif	Terima	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber : Ghozali (2016:108)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji F

Menurut Ghozali (2016:96) uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel bebas (*work life balance* dan kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan). Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )
- 3) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yang tersedia pada  $\alpha$  tertentu dan mengambil keputusan dengan kriteria sebagai berikut:

Mencari F – hitung dengan rumus:

$$F_{hitung} = R^2 / (k - 1) : (1 - R^2) / (n - k)$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

- 4) Kesimpulan

$H_0$  = Diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_1$  ditolak

$H_1$  = Diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak

#### b) Uji t

Menurut Ghazali (2016:154) uji t ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen (*work life balance* dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan). Pengujian ini menggunakan kriteria dengan tingkat keyakinan 95% dengan pengujian dan tingkat signifikan 5%. Jika P value dari t masing-masing variabel independen  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau variabel

independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai P value dari t masing-masing variabel independen  $> \alpha = 5\%$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

**c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2016:98) koefisien Determinasi ( $R^2$ ) biasanya mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel dependen serta digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel dependen tidak mampu menjelaskan variabel-variabel independen.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Titis Sampurna lahir di area dimana industri minyak dan gas di Indonesia telah berkembang pesat. Pada tahun 1980an banyak perusahaan asing di Indonesia yang berdatangan. Sebagai Negara yang kaya akan sumber minyak dan gas, maka seharusnya perusahaan local muncul untuk bersaing dengan perusahaan asing agar tidak menguasai kekayaan alam kita. Itulah yang memicu PT. Titis Sampurna untuk berdiri sendiri.

Keahlian tenaga kerja local dalam insdustri minyak dan gas terinspirasi dengan lahirnya perusahaan ini. Perusahaan ini berdiri untuk menyediakan jasa pemeliharaan untuk migas, konstruksi dan manajemen proyek. Inspeksi dan pengendalian mutu pada standar internasional telah mengakui PT. Titis Sampurna sebagai penyediaan layanan yang berkualitas. PT. Titis Sampurna telah menjadi mitra terpercaya disektor minyak dan gas.

PT. Titis Sampurna telah berubah menjadi sebuah perusahaan inspeksi yang ahli dalam *operation maintenance* dan sekarang menjadi pemiliki proyek dengan mengeksekusi investasi selektif pada proyek-proyek strategis. Investasi ini diharapkan memiliki hasil positif, seperti menggunakan gas untuk memenuhi kebutuhan energy yang lebih ramah lingkungan dan mengganti bahan bakar diesel dengan gas alam yang leih ramah lingkungan. PT. Titis Sampurna mampu dan dapat memenuhi syarat yang ada agar tetap mempertahankan kualitasnya.

PT. Titis Sampurna memiliki spesifikasi peralatan dan oleh sebab itu kami dipercaya oleh pemerintah Indonesia. PT. Titis Sampurna diangkat sebagai pemeriksaan migas, lembaga sertifikasi dari pemerintah Indonesia. Hal ini memungkinkan PT. Titis Sampurna tidak hanya menjadi ahli dalam pemeriksaan fisik saja, tetapi juga dalam bidang analisis dan penilaian peralatan minyak dan gas.

Keterlibatan PT. Titis Sampurna dalam beberapa pengadaan teknik konstruksi (EPC) proyek di tahun 90an membawanya untuk terlibat dalam *Operation and Maintenance* (O&M). Pada tahun 1997 EPC sub laut pengendalian proyek yang ditanganinya membuat perusahaan ini menjadi perusahaan pertama di Indonesia dibidang minyak dan gas di Indonesia yang diadopsi seperti negara *of theart technology*.

PT. Titis Sampurna merupakan salah satu perusahaan pengolahan LPG yang dimiliki oleh PT. Titis Sampurna. Perusahaan PT. Titis Sampurna *operation* di Duri Kabupaten Bengkalis dimulai sejak 1999 sebagai proyek optimalisasi gas alam dari Air Serdang-Beringin untuk dijadikan produksi *Liquefield Petroleum Gas* (LPG) dan *Pipeline Supply*.

Pada tahun 2002, PT. Titis Sampurna mulai memproduksi LPG, *Condensate* dan *Lean Gas*. Dengan biaya investasi USD 40 million dan mendapat keuntungan sebesar USD 470 million dalam waktu 8 tahun beroperasi. Rangkaian unit fasilitas *Gas compressor* Air Serdang, *Gas compressor* Beringin, *Gas Pipeline*, *Gas Extraction Plant* serta fasilitas *LPG storage* *LPG Loading*.

PT. Titis Sampurna telah didirikan pada tahun 1980 adalah pelopor dari Perusahaan Inspeksi dan Sertifikasi di Indonesia, PT Titis Sampurna menciptakan anak perusahaan bernama PT. Titis Sampurna Inspection pada tahun 2010.

PT. Titis Sampurna Inspection (PT. TSI) telah berkembang menjadi salah satu pemberi lisensi operasi terlengkap yang berwenang untuk melakukan inspeksi dan sertifikasi yang diakui sebagai penyedia layanan berkualitas oleh otoritas hukum Indonesia oleh Pemerintah Indonesia. PT. Titis Sampurna Inspection kini telah menjadi perusahaan yang memiliki pengalaman dan keterlibatan paling luas dalam berbagai proyek untuk Migas dan Industri di Indonesia.

PT. Titis Sampurna Inspection adalah spesialis dalam Layanan Inspeksi dan Sertifikasi dengan lisensi operasi lengkap untuk mendukung teknis dan keselamatan sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan Standar Industri serta menyediakan Layanan Pemeliharaan, Uji Non-Merusak, Manajemen Proyek, dan Bisnis Manajemen Tenaga Kerja untuk Industri Energi.

Pendiri perusahaan berhasil mengembangkan perusahaan pada awalnya PT. Titis Sampurna Inspection baru menghadapi era globalisasi dan berkomitmen penuh untuk menjadi garis depan dalam menghadirkan layanan profesional berkualitas tinggi yang berfokus pada persyaratan pelanggan.

Sebagai perusahaan yang bekerja dengan sektor Pemerintah Indonesia di MIGAS dan TENAGA KERJA. PT. Titis Sampurna Inspection berkomitmen untuk selalu berupaya meningkatkan semua aspek bisnis kami dan maju menuju hasil terbaik untuk meningkatkan visi dan misi. Landasan dasar kami adalah sumber daya manusia kami dan sektor yang saling terkait dalam perusahaan kami.

Ini adalah aset utama kami dan kami terus mencari metode untuk menambah kualitas dan kekuatan lebih lanjut untuk yayasan ini. Sebagai komitmen terhadap aspek ini, PT. Titis Sampurna Inspection sekarang disertifikasi di bawah SMK3: 2019; ISO

9001: 2015, OHSAS 18001: 2007; ISO 14001: 2014; dan SNI ISO / IEC 17020: 2012 untuk ruang lingkup aplikasi: Inspeksi dan Sertifikasi Keselamatan Darat dan Lepas Pantai di fasilitas Minyak & Gas, Industri dan Panas Bumi.

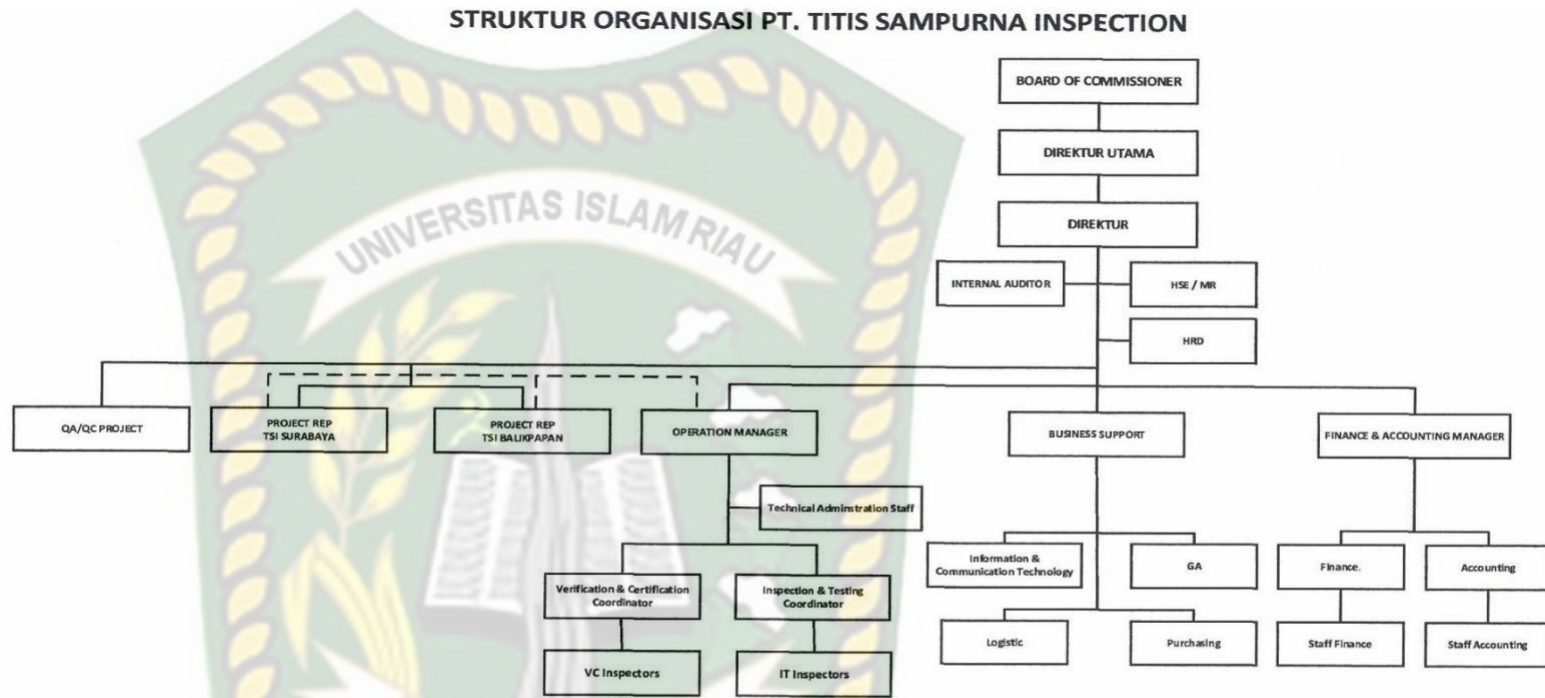
#### **4.2 Visi dan Misi PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium**

Adapun visi dan misi PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

- **Visi Perusahaan**  
Menjadi Perusahaan Independen, Profesional, Andal, Transparan & Bersih, Kompetitif, Efisien dengan Menghargai Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan.
- **Misi Perusahaan**
  1. Mengembangkan keahlian lokal dalam industri energy.
  2. Menjadi mitra yang dapat di andalkan dan di percaya oleh pelanggan, instansi pemerintah dan hak terkait lainnya.
  3. Mempertahankan inovas teknologi dna bisnis.
  4. Berpartisipasi dalam industri dengan menyediakan energy yang terjangkau.
  5. Berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

### 4.3 Struktur Organisasi PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium



Jakarta, 1 Juli 2019

  
**PUTU SUSILAWATI**  
Direktur Utama

Keterangan:

- a) Pimpinan tertinggi Titis Sampurna LPG Plant Limau Timur adalah seorang Area Manager. Area Manager membawahi beberapa seksi yakni Finance and Accounting, Logistic, Superintendent Operation dan Superintendent Maintenance.
- b) Pimpinan tertinggi dari bagian Operation adalah seorang Superintendent Operation. Superintendent Operation berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Area Manager. Superintendent Operation membawahi beberapa seksi yakni Supervisor Laboratory, Supervisor Operation dan Operator.
- c) Pimpinan tertinggi dari bagian Maintenance adalah seorang Superintendent Maintenance. Superintendent Maintenance berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Area Manager. Superintendent Maintenance membawahi beberapa seksi yakni Supervisor Instrument, Supervisor Fabrication, Supervisor HSE dan Operator. Berikut tugas dari beberapa seksi yang berada dibawah Area Manager
  - 1) HSE Supervisor  
HSE Supervisor merupakan pimpinan tertinggi dari bagian Human Safety Environment. HSE Supervisor berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada O&M Managaer. HSE Supervisor membawahi seksi HSE inspector. Tugas utama HSE Supervisor yaitu memberikan bantuan teknis keahlian kepada operation, operation manager, merancang dan merekomendasikan program-program pencegahan kecelakaan, insiden,

ketidak sesuaian dan pencemaran lingkungan sesuai dengan sistem manajemen keselamatan kerja dan lingkungan, memberikan pelatihan, penjelasan dan instruksi mengenai K3L kepada karyawan baru, tamu-tamu perusahaan atau pengunjung, mengorganisasikan pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan, mengkoordinir investigasi jika terjadi insiden maupun kecelakaan, membuat laporan kecelakaan, insiden maupun pencemaran lingkungan dan ketidaksesuaian, membuat catatan statistik tentang insiden, luka-luka, kecelakaan, memonitor dan bertanggung jawab terhadap semua alat pemadam api untuk selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan testing fasilitas hidran dan fasilitas keselamatan secara berkala, memonitor peralatan atau perhitungan untuk selalu digunakan pada acuan yang diwajibkan, memasang poster dan atau tanda keselamatan, berwenang memberikan ijin pengeluaran limbah B3 dari tempat penyimpanan sementara, membuat laporan neraca limbah B3 triwulan., bekerjasama dengan Depnaker setempat dalam hal pelatihan, monitoring Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan.

2) O & M Admin

Adapun tugas O&M Admin adalah melaksanakan aktifitas penyiapan ruang kerja dan peralatan kantor untuk seluruh pegawai, untuk memastikan ketersediaan ruangan kerja dan peralatan kantor bagi setiap pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan, melaksanakan kegiatan surat-menyurat, dokumentasi dan pengarsipan, untuk memastikan dukungan administrasi bagi kelancaran kegiatan seluruh karyawan, membuat rencana dan mengevaluasi

kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan, melaksanakan akan adanya kebutuhan dan pengadaan alat tulis kantor, peralatan kantor, peralatan kebersihan dan keamanan kantor serta layanan photocopy dan penjilidan, mengawasi pelaksanaan kebersihan dan kenyamanan ruang kantor dan keamanan kantor, melakukan evaluasi rutin terhadap sumber daya manusia yang berada di bawah kewenangnya, melaksanakan, dan mengatur pekerjaan-pekerjaan yang sedang dan akan dikerjakan secara efisien dan ekonomis sesuai dengan kepentingan perusahaan, menjaga, menggunakan, dan merawat semua peralatan dan fasilitas perusahaan agar tetap dalam keadaan baik dan siap pakai.

### 3) Engineering Support

Pimpinan tertinggi dari bagian Engineering adalah seorang Engineering Support. Engineering Support berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada O&M Manager. Engineering Support membawahi seksi yakni Proses Engineering Jr. Adapun tugas dari Engineering Support yakni merencanakan dan melaksanakan program kalibrasi dan program perbaikan alat kerja/uji, melakukan hubungan dengan pihak luar, instansi pemerintah, sub-contractor dan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan kalibrasi atau perbaikan alat kerja dan menangani dokumen pengeluaran/penyimpanan alat-alat kerja/uji/material, menyimpan, memelihara dan mengendalikan catatan mutu, mengontrol dokumen seperti mengganti, mendistribusikan, pelabelan, dan pemusnahan, memelihara dokumen seperti master dokumen, manual,

prosedur, instruksi, form, sertifikat-sertifikat, laporan hasil pengujian, laporan audit, hasil rapat manajemen dan dokumentasi-dokumentasi lainnya, mencatat dan membuat report maintenance serta pembuatan perencanaan maintenance.

#### 4) Superintendent Maintenance

Pimpinan tertinggi dari bagian Maintenance adalah seorang Superintendent Maintenance. Superintendent Maintenance berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada O&M Manager. Superintendent maintenance membawahi seksi Maintenance Supervisor, dimana Maintenance Supervisor bertanggung jawab terhadap Superitendent Maintenance Serta Membawahi Mechanic, instrument, PLC, dan Electrical. Superintendent Maintenance memiliki tugas yakni membuat rencana pemeliharaan rutin semua peralatan baik rotating, non rotating, instrument, dan electrical yang digunakan dalam operasi seluruh fasilitas tersebut diatas, membuat rencana dan time schedule untuk perbaikan tahunan, membuat anggaran biaya atas rencana pemeliharaan yang dibuat, mengkoordinasikan kegiatan pemeliharaan baik mechanical, instrument dan electrical untuk seluruh peralatan, memberikan pengarahan pelaksanaan pekerjaan terutama kepada Maintenance Supervisor, dan Pipeline Technician serta kepada Senior Mechanics, Senior Electricians dan Instrument serta PLC Specialis, melakukan koordinasi investigasi terhadap kerusakan-kerusakan abnormal yang terjadi dengan pihak Research & Development pusat, meminta Permintaan Order Kerja kepada bagian operasi sebelum melakukan pekerjaan perbaikan.

#### 5) Superintendent Operation

Pimpinan tertinggi dari bagian Operation adalah seorang Superintendent Operation. Superintendent Operation berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada O&M Manager. Superintendent Operation membawahi beberapa seksi yakni, Operation LMT Supervisor, Operation Air Serdang Beringin Supervisor dan Lab Supervisor. Adapun tugas dari Superintendent Operation yaitu membuat rencana kerja bulanan untuk pengoperasian LPG Plant/ Operation dan Compressor, memberikan arahan kepada LPG Plant Supervisor, Laboratorium Supervisor dan Compressor Supervisor, untuk terlaksananya pengoperasian yang baik dan aman, memberikan permintaan Order Kerja (WO) kepada bagian pemeliharaan sebelum mengadakan perbaikan peralatan, memberikan Standing Order kepada LPG Plant Supervisor, Laboratorium Supervisor dan Compressor Supervisor, membuat/mereview Work Instruction, mengesahkan permintaan kebutuhan operasi yang diajukan oleh LPG Plant Supervisor, Laboratorium Supervisor dan Compressor Supervisor ke bagian logistik.

#### 6) Operations Support Superintendent

Operation Support Superintendent berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada O&M Manager. Operations Support Superintendent membawahi seksi yakni Pipe Line Supervisor yang memiliki tugas yaitu melaporkan kondisi jalur hijau sekitar pipa, rambu-rambu pipa dan pelindungnya, melaporkan data kondisi pipa secara visual catatan adanya deteriorasi, melaporkan kondisi valve secara visual, catatan perawatan

perbaikan ringan pada kebocoran, melaporkan adanya kondisi flanges dan mur-baut pengikatnya serta mendeteksi adanya kebocoran, mereview ulang kondisi dan keamanan jalur pipa dan sekitarnya dari ujung ke ujung, serta melakukan pemeliharaan, perawatan dan pembersihan internal dan external pipa, berpartisipasi aktif dalam melaksanakan program-program K3L perusahaan.

7) GA & HRD Manager

General Affair dan Human Resource Development Manager berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada O&M Manager. General Affair dan Human Resource Development Manager membawahi beberapa seksi yakni HRD/IT adapun tugas dari HRD / IT yakni bekerjasama dengan pihak HRD pusat, membuat peraturan-peraturan ketenagakerjaan setempat yang tidak bertentangan dengan Kepmenaker yang berlaku, mereview peraturan-peraturan perusahaan di Prabumulih yang telah berjalan untuk didiskusikan dengan pihak HRD pusat, mengkoordinasikan dengan pihak HRD & Humas dalam menyusun surat keputusan pengangkatan, pemberhentian, hasil evaluasi karyawan untuk disahkan oleh Area Manager, mengkoordinasikan dan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, humas, procurement, dispatch kendaraan operasional dan security kepada masing-masing unit dibawahnya.

8) Finance Manager

Pimpinan tertinggi dari bagian Finance adalah seorang Finance Manager. Finance Manager berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada

O&M Managaer. Finance Manager membawahi seksi yakni Accounting P/R. Adapun tugas dari Finance Manager yakni mengkoordinasikan catatan dan pelaporan setiap pengeluaran anggaran, bekerjasama dengan pihak Operation & Maintenance merencanakan keseluruhan rencana anggaran tahunan perusahaan, mengkoordinasikan dan melaksanakan operasional administrasi keuangan untuk account payable, account receivable, dan sistim penggajian pegawai, mengkoordinasikan pencatatan produksi gas sebagai dasar perhitungan invoice, menjaga kecukupan cash flow perusahaan di lapangan, membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan sesuai dengan sistim keuangan yang telah ditetapkan.

#### **4.4 Produk PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium**

Produk-produk yang dihasilkan oleh PT Titis Sampurna LPG Plant terdiri dari LPG, Lean Gas dan Condensate. Berikut ini hasil produk yang dihasilkan oleh PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium:

##### **4.5.1 Produk LPG**

LPG atau Liquefied Petroleum Gas merupakan bahan bakar yang biasa digunakan untuk keperluan rumah tangga (kompur gas). LPG merupakan campuran dari propane dan butane. LPG dihasilkan dari unit gas plant dengan spesifikasi dan mutu sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Spesifikasi Produk LPG Mix**

Sifat	Satuan	Min	Max	Method
<i>Specific Gravity at 60/60°F</i>	-	-	To Be Report	D-1657
<i>Vapour Pressure at 100°F</i>	-	-	120	D-1267
<i>Total Sulphur</i>	Psig	-	15	D-1266
<i>Copper Strip Corrosion, 1 hr/100°F</i>	Grains/100 Cuft	-	ASTM No. 1	D-1838
<i>Weathering test at 36°F</i>	% Vol	95	-	D-1837
<i>Hydrocarbon Analysis (GC) : C2</i>	-	-	-	D-2163
<i>C3+C4</i>	% Vol	97.5	0.2	
<i>C5 and Hevier</i>	% Vol	-	2.0	
<i>Free Water Content</i>	% Vol		<i>No Free Water</i>	<i>Visual</i>

Sumber: *Manual Book Process Titis Sampurna*

#### 4.5.2 Condensate

Merupakan bahan solvent berwarna bening yang sering digunakan pada industri kimia, terdiri C5+. Spesifikasi *condensate* umumnya memiliki *specific gravity* (SG) 0,6750-0,6800, Reid Vapour Pressure 10-12 Psig dan bebas kandungan air.

#### 4.5.3 Lean Gas

Merupakan gas non condensable hasil keluaran *Low Temperature Separator* dan *Top Overhead De-Etanizer* dengan komposisi dominan adalah *Methane*. *Lean*

gas dialirkan ke industri yang ada di daerah Minas salah satunya PT. Chevron. Berikut merupakan contoh komposisi lean gas berdasarkan analisa laboratorium di PT. Titis Sampurna LPG.

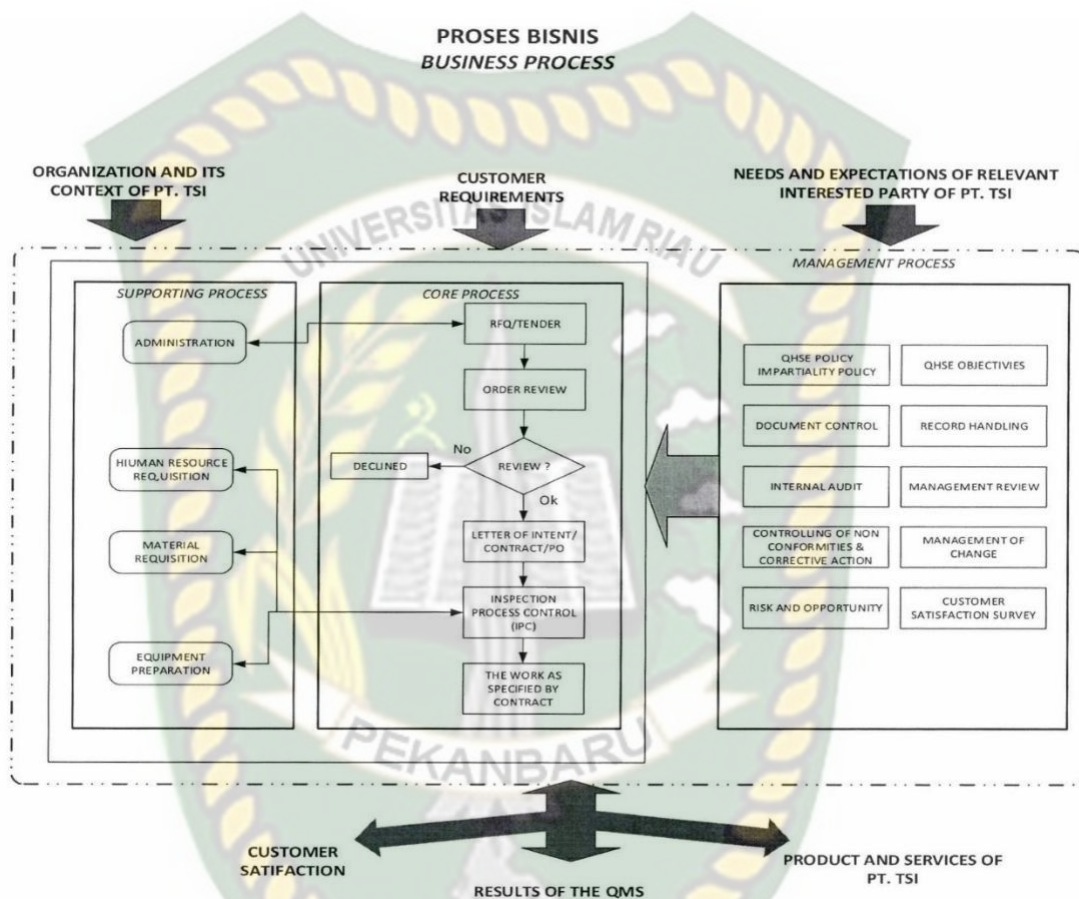
**Tabel 4.2**  
**Komposisi Lean Gas**

<b>Komponen</b>	<b>Komposisi Mol (%)</b>
Methane	74,61
Ethane	9,20
Propane	3,53
i-Butane	0,28
n-butane	0,31
i-penthane	0,00
n-penthane	0,00
Hexane Plus	0,05
Carbon Dioxide	10,95
Nitrogen	1,07

Sumber: Analisa lab NGA2261 PT. Titis Sampurna LPG

#### 4.5 Rencana Bisnis PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium

Gambar 4.2  
Rencana Bisnis PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium

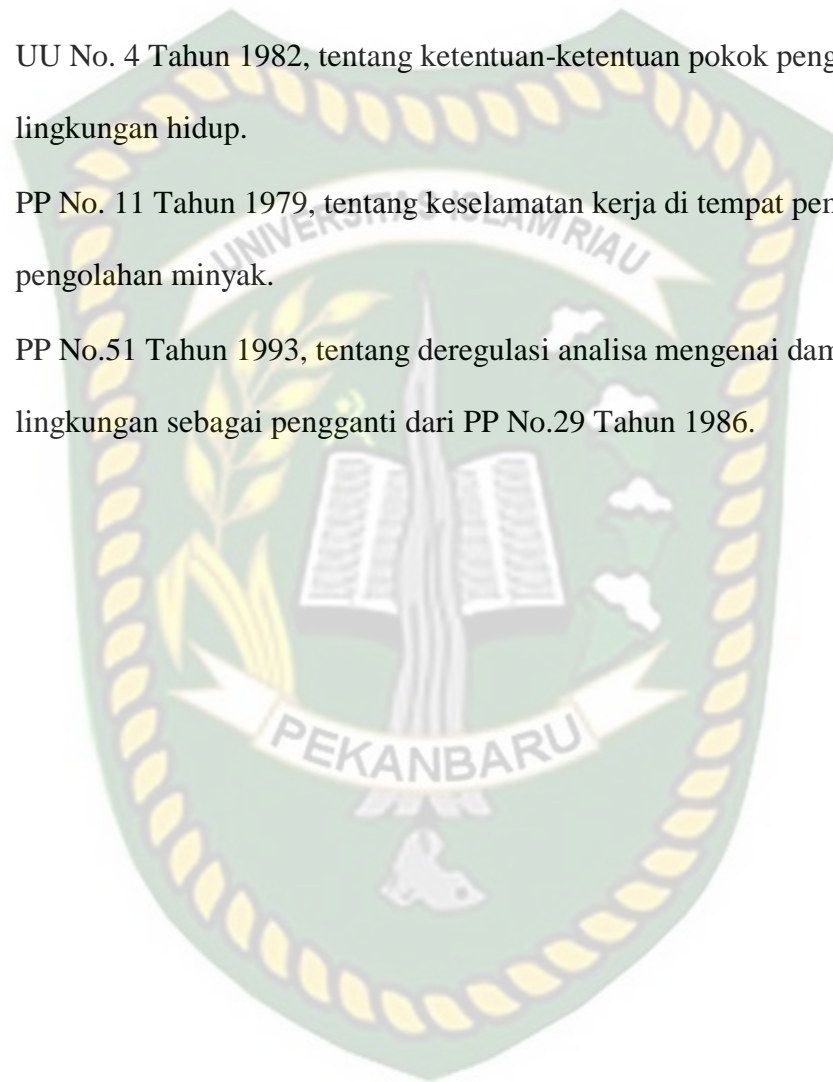


#### 4.6 Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tugas yang dijalankan oleh departemen HSE (*Health, Safety, and Environment*) berdasarkan atas UU No.1/1970 tentang keselamatan kerja karyawan yang dikeluarkan oleh Departemen

Tenaga Kerja. Sedangkan, untuk pelaksanaan tugasnya, bagian keselamatan dan kesehatan kerja berlandaskan kepada:

- 1) UU No. 2 Tahun 1951, tentang ganti rugi akibat kecelakaan kerja.
- 2) UU No. 1 Tahun 1970, tentang keselamatan kerja karyawan.
- 3) UU No. 4 Tahun 1982, tentang ketentuan-ketentuan pokok pengelolaan lingkungan hidup.
- 4) PP No. 11 Tahun 1979, tentang keselamatan kerja di tempat pemurnian dan pengolahan minyak.
- 5) PP No.51 Tahun 1993, tentang deregulasi analisa mengenai dampak lingkungan sebagai pengganti dari PP No.29 Tahun 1986.



## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Identifikasi Responden

Identifikasi responden merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan identifikasi responden berhubungan dengan kapabilitas responden yang ada dalam penelitian ini. Data yang dianalisis diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, maka terlebih dahulu identifikasi responden berkaitan dengan penelitian perlu dijabarkan dikarenakan beragamnya identifikasi responden dalam penelitian ini. Identifikasi responden mencakup pada jenis kelamin, umur, masa bekerja dan pendidikan terakhir responden. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PT. Titis Sampurna Inspection yang berjumlah 36 responden. Berikut ini penyajian identifikasi responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 5.1.1 Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini mencakup dengan jenis kelamin responden. Identifikasi responden digunakan adalah karyawan PT. Titis Sampurna Inspection. Adapun identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	32	88,89%
2	Perempuan	4	11,11%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 responden dengan persentase 88,89% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 responden dengan persentase 11,11%. Dengan melihat data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dalam penelitian ini.

### 5.1.2 Umur

Umur pada dasarnya akan mempengaruhi dari hasil tanggapan dari responden. Selain itu umur responden mengacu pada pengambilan keputusan seseorang dalam berbelanja. Adapun identifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.2**  
**Identifikasi Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	3	8,33%
2	26-30 Tahun	7	19,44%
3	31-35 Tahun	8	22,22%
4	36-40 Tahun	6	16,67%
5	> 40 Tahun	12	33,33%
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan responden yang berkontribusi dalam segi umur yang paling besar pada umur > 40 tahun berjumlah 12 responden atau sebesar 33,33% sedangkan yang paling sedikit yaitu umur 20-25 tahun berjumlah 3 responden atau sebesar 8,33%. Dari tabel penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa responden yang berumur tua lebih dominan dalam penelitian ini.

### 5.1.3 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian yang dikarenakan untuk mengetahui jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada dimana dia bekerja. Semakin masa responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	35	97,22%
2	Pegawai Tetap	1	2,78%
	<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan masa kerja karyawan PT. Titis Sampurna Inspection terdapat masa kerja yang kurang dari 5 tahun dengan jumlah 35 responden atau sebesar 97,22% dan terdapat 1 karyawan tetap atau sebesar 2,78%. Dari tabel penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa masa kerja karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection mengacu pada masa kerja kurang dari 5 tahun yang dikarenakan PT. Titis Sampurna Inspection memperkerjakan karyawan kontrak dalam kurun waktu 2 tahun terakhir.

### 5.1.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan adanya pendidikan kita dapat mengembangkan kemampuan seseorang dalam memecahkan suatu masalah. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang

pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMP	1	2,78%
2	SMA/SMK	13	36,11%
3	Diploma I	1	2,78%
4	Diploma III	3	8,33%
5	Strata 1	18	50%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui pendidikan terakhir karyawan PT. Titis Sampurna Inspection yang terdiri dari lima pendidikan yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan yang paling dominan adalah pendidikan Sarjana sebanyak 18 responden atau sebesar 50%. Sedangkan pendidikan terendah karyawan yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 1 repsonden atau sebesar 2,78%. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan PT. Titis Sampurna Inspection merupakan karyawan kontrak dan hasil mutasi dari perusahaan.

## **5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **5.2.1 Uji Validitas Data**

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut sah atau valid dalam suatu kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka perlu instrument penelitian terdahulu harus dilakukan uji validitas. Tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% dengan sampel 36

responden, untuk itu nilai kritis korelasi pada *product moment* atau *r* tabel pada penelitian ini adalah 0,320. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing kuesioner pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (r-tabel)	Ket
Work Life Balance (X1)	0,851	0,320	Valid
	0,631	0,320	Valid
	0,786	0,320	Valid
	0,863	0,320	Valid
	0,678	0,320	Valid
	0,880	0,320	Valid
	0,829	0,320	Valid
	0,800	0,320	Valid
Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (r-tabel)	Ket
Kepuasan Kerja (X2)	0,767	0,320	Valid
	0,593	0,320	Valid
	0,707	0,320	Valid
	0,793	0,320	Valid
	0,512	0,320	Valid
	0,864	0,320	Valid
	0,539	0,320	Valid
	0,562	0,320	Valid
Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (r-tabel)	Ket
Loyalitas Karyawan (Y)	0,764	0,320	Valid
	0,634	0,320	Valid
	0,874	0,320	Valid
	0,710	0,320	Valid
	0,720	0,320	Valid
	0,761	0,320	Valid
	0,742	0,320	Valid
	0,848	0,320	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran terhadap setiap variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* 0,60. Jika nilai uji reliabilitas diatas 0,60 maka variabel tersebut reliable atau handal digunakan dalam penelitian. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Ket
Work Life Balance	0,907	Reliable
Kepuasan Kerja	0,823	Reliable
Loyalitas Karyawan	0,891	Reliable

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui semua variabel dalam penelitian reliable dan memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dari tiap-tiap variabel koefisien cronbach alpha yang paling besar adalah variabel Work Life Balance.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

*Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Handayani (2013), *work life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*. Keseimbangan hidup yaitu

waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *family friendly* benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

### 5.3.1 Lamanya Jam Bekerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada UU No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Lamanya Jam Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	27,78%
2	Setuju	26	72,22%
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai jumlah lamanya jam bekerja maka dapat diketahui sebanyak 26 responden atau sebesar 72,22% menjawab setuju dan sebanyak 10 responden atau sebesar 27,78% menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan PT. Titis Sampurna Inspection telah mengerti dan setuju dengan jumlah jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sesuai dengan peraturan menteri ketenagakerjaan jam kerja pada umumnya adalah 8 jam bekerja dan lebih dari jam yang telah ditentukan maka selanjutnya disebut dengan lembur. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini terjadi dikarenakan mereka telah mengerti dengan peraturan jam kerja perusahaan pada PT. Titis Sampurna Inspection. Pada umumnya jam kerja karyawan kurang lebih 40 jam dengan 6 hari kerja begitu pula dengan yang telah ditetapkan oleh PT. Titis Sampurna Inspection.

### **5.3.2 Waktu Bertemu Keluarga dan Pribadi**

Demi mendapat penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, setiap orang harus bekerja. Bahkan tidak jarang ada orang yang merasa kesulitan membagi waktu bagi keluarganya dan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Untuk itu dibutuhkan sistem manajemen waktu yang baik agar keduanya bisa mendapat bagian yang sama. Banyak orang mengatakan bahwa disiplin adalah kunci kesuksesan. Tetapi selain itu disiplin juga bisa membuat kita mempunyai kesempatan lebih banyak untuk bertemu keluarga. Pekerjaan yang diselesaikan sesuai jadwal serta tidak ditunda-tunda dapat menghemat waktu sehingga tidak perlu lembur sampai malam hari. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Waktu Bertemu Keluarga dan Pribadi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	16,67%
2	Setuju	27	75%
3	Cukup	2	5,55%
4	Tidak Setuju	1	2,78%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai waktu bertemu keluarga dan pribadi maka dapat diketahui sebanyak 27 responden atau sebesar 75% menjawab setuju, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 16,67% menjawab sangat setuju, selanjutnya sebanyak 2 responden atau sebesar 5,55% menjawab cukup dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa karyawan PT. Titis Sampurna Inspection telah merasakan adanya tidak adanya hambatan untuk berkumpul dengan keluarga maupun dengan aktivitas pribadi. Namun dari banyaknya tanggapan responden tersebut terdapat 1 responden yang menjawab tidak setuju dengan adanya waktu bertemu dengan keluarga maupun kegiatan pribadi dari 1 responden ini mungkin saja responden ini kurang bisa membagi waktu antara urusan pribadi maupun bertemu keluarga hal ini bisa terjadi karena pekerjaan yang menumpuk dan dead line dan harus siap pada hari itu juga. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi responden menjawab tidak setuju adalah dari faktor usia yang muda yaitu responden berumur 23 tahun dengan masa kerjanya dibawah 5 tahun, hal ini terjadi mungkin saja responden belum mempunyai keluarga sendiri sehingga responden produktif untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan waktu berkumpul dengan keluarga merupakan suatu kebanggan dari seorang karyawan terlebih bisa melihat tumbuh kembang anak dan tahu dengan lingkungan sekitarnya.

### 5.3.3 Keputusan Manajer

Pengambilan keputusan mempunyai peranan penting dalam manajemen karena keputusan yang diambil oleh manajer merupakan keputusan akhir yang harus dilaksanakan dalam organisasinya atau bisnis yang dijelankannya. Keputusan manajer sangat penting karena menyangkut semua aspek. Kesalahan dalam mengambil keputusan bisa merugikan organisasi, mulai dari merusak nama baik perusahaan sampai pada kerugian uang.. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keputusan Manajer**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25%
2	Setuju	27	75%
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pengambilan keputusan maka dapat diketahui sebanyak 27 responden atau sebesar 75% menjawab setuju dan sebanyak 9 responden atau sebesar 25% menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa pengambilan keputusan karyawan

pada PT. Titis Sampurna Inspection telah baik dan sudah banyak karyawan dapat mengambil keputusan secara rasional dalam mengambil kebijakan dalam memutuskan langkah apa yang harus dikerjakan untuk kedepannya. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan pengambilan keputusan mempunyai peranan penting dalam manajemen karena keputusan yang diambil oleh manajer merupakan keputusan akhir yang harus dilaksanakan dalam organisasinya atau bisnis yang dijalkannya.

#### 5.3.4 Tanggung Jawab Terhadap Keluarga

Tanggung jawab juga dapat diartikan secara harfiah adalah salah satu syarat untuk melakukan segala sesuatu yang dihadapi bahkan apa yang sudah terjadi harus mampu memikulnya. Bukan hal yang mudah menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Kadang, tekanan pekerjaan dan kewajiban mengurus keluarga dapat membuat seseorang kewalahan hingga stres, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menyita banyak waktu. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Terhadap Keluarga**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	16,67%
2	Setuju	29	80,55%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab terhadap keluarga maka dapat diketahui sebanyak 29 responden atau sebesar 80,55% menjawab setuju, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 16,67% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa hampir semua responden menjawab setuju dengan pernyataan karyawan bertanggung jawab dengan keluarganya, hampir semua karyawan kantor pada PT. Titis Sampurna Inspection berjenis kelamin laki-laki dan sudah sepatutnya mereka bertanggung jawab dengan keluarganya terlebih jika karyawan tersebut telah memiliki keluarga sendiri dan bukan dengan tinggal bersama dengan keluarga. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

### **5.3.5 Suasana Kerja**

Suasana kerja yang ceria dan hangat tentu akan membuat lebih semangat dalam bekerja. Pekerjaan pun akan terasa menyenangkan sehingga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Hasil kerja yang didapatkan pun akan lebih maksimal bahkan di luar ekspektasi. Persahabatan yang terjalin antara karyawan dan rekan kerja, pasti akan membuat lebih nyaman berada di tempat kerja. Para karyawan tidak akan merasa ingin cepat-cepat pulang kerja jika memiliki banyak rekan kerja. Suasana kerja yang sehat ini tentu akan berpengaruh pada pekerjaan yang terasa lebih menyenangkan. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Suasana Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	11,11%
2	Setuju	29	80,56%
3	Cukup	3	8,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai suasana kerja maka dapat diketahui sebanyak 29 responden atau sebesar 80,56% menjawab setuju, kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 11,11% menjawab sangat setuju dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,33% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan telah merasakan suasana kerja yang baik dan telah sesuai harapan semua karyawan PT. Titis Sampurna Inspection. Namun ada beberapa karyawan yang belum menerima dengan suasana kerja pada lingkungan kantornya, hal ini bisa dipicu dengan kurangnya perhatian antar karyawan dan tidak selayaknya menghargai antar karyawan. Karyawan baru tentunya akan merasakan dengan suasana kerja yang canggung dengan lingkungan barunya. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Suasana kerja yang sehat ini tentu akan berpengaruh pada pekerjaan yang terasa lebih menyenangkan. Para karyawan tidak akan merasa ingin cepat-cepat pulang kerja jika memiliki banyak rekan kerja.

### 5.3.6 Kehidupan Sosial Diluar Pekerjaan

Kehidupan dari seseorang tentu saja berbeda-beda, namun setiap orang tentu saja ingin kehidupan dan karirnya berjalan dengan seimbang. Agar kehidupan dan karir seimbang, maka setiap orang membutuhkan pekerjaan. Namun, memang di dalam bekerja juga perlu ada keseimbangan. Sebagian orang lebih memilih untuk mengejar karir dibandingkan dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut mereka lakukan agar dapat sukses dan membahagiakan keluarga mereka kelak. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Sosial Diluar Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	27,78%
2	Setuju	25	69,44%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kehidupan sosial diluar pekerjaan maka dapat diketahui sebanyak 25 responden atau sebesar 69,44% menjawab setuju, kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar 27,78% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa kehidupan sosial karyawan PT. Titis Sampurna Inspection dianggap telah baik, para karyawan tidak hanya aktif di perusahaan saja namun diluar bidang pekerjaannya. Karyawan tersebut peduli dengan lingkungan sekitarnya dan tidak mengabaikannya. Berdasarkan hasil tanggapan

tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Kehidupan ini tidak hanya bergantung dengan pekerjaan ataupun karir didalam perusahaan. Namun, sebagian orang lebih memilih untuk mengejar karir dibandingkan dengan kehidupan pribadi. Seorang karyawan yang professional tentunya akan mengaplikasikan ilmunya tidak dalam satu bidang saja namun menggunakannya secara keseluruhan dan dapat dikatakan loyal terhadap semua bidang, mau dilingkungan perusahaan maupun dilingkungan tempat tinggal karyawan.

### 5.3.7 Keterampilan Individu

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, pengembangan keterampilan baru sangatlah dibutuhkan. Terutama untuk merespon ketidakpastian ekonomi dan politik yang berpotensi mengancam bisnis, stabilitas pekerjaan dan karir. Setiap orang perlu memastikan ketrampilan, mampu mengikuti laju perubahan. Sehingga penting untuk mampu mengidentifikasi keterampilan apa saja yang diperlukan untuk perbaikan skill individu dan tim untuk terus meningkatkan peluang pengembangan perusahaan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Individu**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	22,22%
2	Setuju	28	77,78%
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keterampilan individu maka dapat diketahui sebanyak 28 responden atau sebesar 77,78% menjawab setuju dan sebanyak 8 responden atau sebesar 22,22% menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa keterampilan diri karyawan telah baik, namun alangkah baiknya lagi jika karyawan terus mengasah keterampilannya dalam bekerja. Salah satu cara untuk menambah keterampilan karyawan adalah dengan bekerja dan belajar sebaik mungkin atau mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. PT. Titis Sampurna Inspection merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang ada di Duri, sebagai karyawan pabrik tentunya keterampilan dan kemampuan karyawan akan menjadi prioritas utama dalam bekerja, sehingga penting untuk mengidentifikasi keterampilan apa yang diperlukan untuk perbaikan skill individu dan tim meningkatkan peluang pengembangan perusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

### **5.3.8 Improvisasi Diluar Pekerjaan**

Kemampuan beradaptasi dikenal sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Dengan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik akan sangat berpengaruh pada kelangsungan karir seseorang. Yang dimaksud kemampuan beradaptasi sendiri adalah suatu keterampilan yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengubah perilakunya agar sesuai dengan situasi baru. Kemampuan beradaptasi mencakup semua kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan perubahan baik dalam tindakan maupun ucapan secara halus, tepat, dan

konsisten. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Improvisasi Diluar Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	11,11%
2	Setuju	31	86,11%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai imporvisasi diluar pekerjaan maka dapat diketahui sebanyak 31 responden atau sebesar 86,11% menjawab setuju, kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 11,11% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa hampir semua responden menjawab setuju bahwa mereka dapat beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan sekitarnya tanpa ada paksaan dari pihak perusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan kemampuan beradaptasi dalam diri karyawan merupakan suatu keterampilan yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengubah perilakunya agar sesuai dengan situasi baru. Kemampuan beradaptasi mencakup semua kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan perubahan baik dalam tindakan maupun ucapan secara halus, tepat, dan konsisten.

#### 5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel *Work Life Balance*

**Tabel 5.15**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang *Work Life Balance***

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Jumlah Lamanya Jam Bekerja	10	26	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>104</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>154</b>
2	Waktu Bertemu Keluarga Dan Pribadi	6	27	2	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>146</b>
3	Pengambilan Keputusan	9	27	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>108</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>153</b>
4	Tanggung Jawab Terhadap Keluarga	6	29	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>116</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>149</b>
5	Suasana Kerja	4	29	3	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>20</b>	<b>116</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>145</b>
6	Kehidupan Sosial Diluar Pekerjaan	10	25	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>153</b>
7	Keterampilan Individu	8	28	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>112</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>152</b>
8	Improvisasi Diluar Pekerjaan	4	31	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>20</b>	<b>124</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>147</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.199</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi variabel *Work Life Balance* (X1) maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu 1.199. Dapat diketahui dibawah nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 36 = 1440$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 36 = 288$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

---

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1208 - 1438$$

$$\text{Baik} = \mathbf{978 - 1208}$$

$$\text{Cukup} = 748 - 978$$

$$\text{Tidak Baik} = 518 - 748$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 288 - 518$$

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel work life balance berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada 978 - 1208. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas variabel work life balance. Dari uraian diatas maka work life balance memiliki kaitannya dengan loyalitas pada diri karyawan, hal ini dikarenakan keseimbangan kerja tentunya akan menjadi penentu dari hasil kinerja seorang karyawan. Semakin loyal dalam bekerja maka semakin baik pula kinerjanya serta kemampuannya. Karyawan akan merasa dihargai jika perusahaan memperlakukan para karyawannya dengan cara seimbang antara bekerja dengan kehidupan diluar perusahaan. Jika perusahaan tidak selaras dengan hak karyawan maka terjadinya kinerja karyawan menurun dan efektif.

### 5.5.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Handoko menyatakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

### 5.5.2 Sistem Penggajian

Setiap perusahaan tentunya memiliki kewajiban dalam memberikan insentif atau gaji kepada karyawannya. Bagaimana sistem penggajian diberlakukan di tiap perusahaan, belum tentu bisa disamakan. Masing-masing perusahaan mungkin saja mempunyai kebijakan penggajian karyawan yang berbeda dari satu sama lain. Walaupun di tiap perusahaan ada yang memiliki perbedaan sistem pengelolaan karyawan, tiap perusahaan juga memiliki aturan yang wajib dipertimbangkan dalam menentukan struktur dan skala upah untuk karyawan yang berpengaruh dalam penetapan besar atau kecilnya gaji karyawan. Sistem penggajian karyawan di Indonesia sendiri sudah diatur berdasarkan Pasal 2 Ayat 1 peraturan menteri ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Sistem Penggajian**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	36,11%
2	Setuju	22	61,11%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai sistem penggajian maka dapat diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 61,11% menjawab setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 36,11% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa sistem penggajian karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection telah diterima baik oleh banyak karyawan. Namun ada sebanyak 1 responden menjawab cukup dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan, mungkin saja responden ini menilai gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan tiap perusahaan memiliki perbedaan sistem pengelolaan karyawan, tiap perusahaan juga memiliki aturan yang wajib dipertimbangkan dalam menentukan struktur dan skala upah untuk karyawan yang berpengaruh dalam penetapan besar atau kecilnya gaji karyawan.

### 5.5.3 Keadilan Penggajian

Pada dasarnya, gaji yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan tingkat keahlian yang dibutuhkan. Semakin menantang atau rumit pekerjaan tersebut, maka dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman yang sesuai. Selain itu, gaji juga harus diseimbangkan dengan kinerja atau tuntutan pekerjaan. Jika mengharapkan karyawan bekerja dalam jam kerja yang panjang, atau pekerjaan tersebut memiliki resiko tinggi, maka penghargaan yang disediakan harus semakin banyak juga. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keadilan Penggajian**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	30,55%
2	Setuju	24	66,67%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keadilan penggajian maka dapat diketahui sebanyak 24 responden atau sebesar 66,67% menjawab setuju, kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar 30,55% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa keadilan penggajian karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection telah dirasa adil oleh banyak karyawan. Hal ini dipicu dengan keadilan pemberian gaji pada karyawan yang sesuai dengan porsi dan jabatan yang

diemban oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan dapat menerima gaji yang telah sesuai dengan resiko kerjanya, semakin rumit pekerjaan yang diberikan maka semakin besar gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dan sebaliknya. Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection pada umumnya memperoleh gaji dapat dikatakan cukup dan telah sesuai standar penggajian karyawan.

#### 5.5.4 Peluang Promosi

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Peluang Promosi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	30,55%
2	Setuju	25	69,44%
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai peluang promosi maka dapat diketahui sebanyak 25 responden atau sebesar 66,67% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar 30,55% menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa peluang promosi karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection dinilai karyawan telah baik dan sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan yang bekerja dikantor saat ini merupakan hasil dari promosi jabatan dari tiap-tiap divisi kerja. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dinilai bahwa setiap karyawan berhak maju dan berkembang untuk menjadi karyawan yang professional dalam bekerja.

#### 5.5.5 Perusahaan Mendesain Jenjang Karir Yang Jelas

Jalur karir adalah tahapan-tahap jabatan yang dilalui oleh karyawan dari posisi terendah atau entry level sampai dengan posisi tertinggi. Merancang jalur karir merupakan kewajiban perusahaan. Kejelasan jalur karir membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir ke depannya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mendesain Jenjang Karir Yang Jelas**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	38,89%
2	Setuju	21	58,33%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan mendesain jenjang karir yang jelas maka dapat diketahui sebanyak 21 responden atau sebesar 58,33% menjawab setuju, kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 38,89% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa perusahaan telah berhasil dalam merancang sistem karir pada perusahaan, hal ini dilihat dari banyaknya responden setuju dengan rancangan jenjang karir yang jelas dan telah dirasakan oleh setiap karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dinilai bahwa perusahaan harus memiliki kejelasan jalur karir untuk setiap karyawan dan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir ke depannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

#### **5.5.6 Keterampilan**

Keterampilan dasar (*skill*) adalah kemampuan yang harus dikuasi oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya. Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan. Sebagian orang mungkin lebih menonjol dalam salah satu atau beberapa keterampilan, namun merasa kurang di beberapa keterampilan lainnya. Akan tetapi pada dasarnya keterampilan tersebut dapat terus ditingkatkan jika memang terus dilatih dan diasah dengan baik. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keterampilan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25%
2	Setuju	25	69,44%
3	Cukup	2	5,55%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keterampilan maka dapat diketahui sebanyak 25 responden atau sebesar 69,44% menjawab setuju, kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 25% menjawab sangat setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 5,55% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa keterampilan karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection belum sepenuhnya dimiliki oleh setiap karyawan, hal ini dilihat dari masih kurangnya responden menjawab sangat setuju. Keterampilan karyawan tentunya akan sangat berguna untuk karyawan itu sendiri, selain untuk mempercepat kerjanya keterampilan juga berguna untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dinilai bahwa perusahaan harus memiliki yang namanya keterampilan diri oleh setiap karyawan, keterampilan yang baik akan menjadi kebanggaan tersendiri dan perusahaan. Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan.

### 5.5.7 Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan

Mencintai sebuah pekerjaan itu bukanlah perkara mudah. Mereka yang bekerja dengan baik pun belum tentu menginginkan pekerjaan tersebut, lantaran tidak sesuai dengan *passion* mereka. Perlu ketekunan serta kesungguhan dalam mengerjakan sesuatu, hingga akhirnya para karyawan menyukai pekerjaan tersebut dan menganggapnya sebagai bagian dari kehidupan diri karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	36,11%
2	Setuju	22	61,11%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai menyukai pekerjaan yang diberikan maka dapat diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 61,11% menjawab setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 36,11% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection telah sepihak menyukai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Namun ada 1 responden menjawab cukup hal ini dikarenakan mungkin saja dari 1 responden ini kurang menyukai dengan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan yang sulit dan sukar tentunya akan membuat cepat bosan dan

tidak ingin menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.5.7 Memiliki Rekan Kerja Yang Solid Dalam Bekerja

Rekan kerja yang baik menambahkan kegembiraan dan energi positif ke dalam hari kerja kita. Rekan kerja yang bersemangat mendorong tim menjadi lebih kuat, sehingga perusahaan juga menjadi lebih kuat. Kebahagiaan kita di tempat kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis membawa ide segar dan cara yang kreatif untuk memecahkan masalah. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Memiliki Rekan Kerja Yang Solid Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	36,11%
2	Setuju	23	63,89%
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai memiliki rekan kerja yang solid dalam bekerja maka dapat diketahui sebanyak 23 responden atau sebesar 61,11% menjawab setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 36,11% menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa telah mencerminkan rekan kerja yang baik dan saling membantu ketika karyawan lain merasakan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan

hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Kultur yang ada pada perusahaan mencerminkan kenyamanan para pekerja dan lingkungan kerja yang dinamis membawa ide segar dan cara yang kreatif untuk memecahkan masalah. Selain itu rekan kerja yang solid akan membuat para karyawan berpikir positif dan berwawasan kedepan.

### 5.5.8 Adanya Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja

Membangun hubungan dengan rekan kerja memanglah sangat penting, hubungan yang baik dengan rekan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tidak bisa dipungkiri karyawan akan bertemu setiap hari di tempat kerja maka daripada itu sangat lah penting membangun hubungan antar rekan kerja. Kepandaian dalam berinteraksi dan memiliki sikap pribadi yang dapat mempertimbangkan suatu perilaku seseorang tercermin dalam sikap dan perbuatan seseorang. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Adanya Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	11,11%
2	Setuju	28	77,78%
3	Cukup	4	11,11%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja maka dapat diketahui sebanyak 28 responden atau sebesar 77,78% menjawab setuju, kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 11,11%

menjawab sangat setuju dan sebanyak 4 responden atau sebesar 11,11% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa dalam berkomunikasi telah sesuai harapan setiap karyawan, selain itu komunikasi antara bawahan ke atasan pun dirasa telah baik dan rasional. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Komunikasi dalam bekerja akan membuat siapa saja yang menggapi dengan positif tentunya akan membuat nyaman terhadap lingkungan sekitar, karena pada dasarnya etika manusia tercermin dari komunikasi.

### 5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 5.24**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X2)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Sistem Penggajian	13	22	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>88</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>156</b>
2	Keadilan Penggajian	11	24	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>96</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>154</b>
3	Peluang Promosi	11	25	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>155</b>
4	Perusahaan Mendesain Jenjang Karir Yang Jelas	14	21	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>84</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>157</b>
5	Keterampilan	9	25	2	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>148</b>
6	Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan	13	22	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>88</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>156</b>

7	Memiliki Rekan Kerja Yang Solid Dalam Bekerja	13	23	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>92</b>	-	-	-	<b>157</b>
8	Adanya Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja	4	28	4	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>20</b>	<b>112</b>	<b>12</b>	-	-	<b>144</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>	-	-	-	-	-	<b>1.227</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi variabel kepuasan kerja (X2) maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu 1.227. Dapat diketahui dibawah nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 36 = 1440$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 36 = 288$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

---

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1208 - 1438$$

$$\text{Baik} = 978 - 1208$$

$$\text{Cukup} = 748 - 978$$

$$\text{Tidak Baik} = 518 - 748$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 288 - 518$$

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada 1208 - 1438. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas

variabel kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja dinilai sangat mempengaruhi loyalita kerja karyawan maupun hasil kinerjanya. Semakin baik perusahaan memberikan kepuasan pada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terdiri dari perusahaan dapat memberikan hak dan kewajiban para karyawan misalnya gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai dan layak digunakan serta memberikan kesejahteraan untuk kelangsungan hidup karyawannya. Jika perusahaan tidak memberikan kepuasan pada karyawannya maka akan terjadi penurunan hasil kinerja dan karyawan tidak loyal dalam perusahaan dan ini menjadi ancaman bagi perusahaan jika tidak memberikan kepuasan karyawan.

#### **5.7. Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Siswanto (2011) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

### 5.7.1 Mematuhi Aturan

Peraturan perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Mematuhi Aturan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25%
2	Setuju	24	66,67%
3	Cukup	3	8,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai mematuhi aturan maka dapat diketahui sebanyak 24 responden atau sebesar 66,67% menjawab setuju, kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 25% menjawab sangat setuju dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,33% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan sudah mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan tentunya berbeda-beda pada tiap perusahaan seperti aturan jam masuk dan pulang kerja dan lain sebagainya. Jawaban responden

tersebut dirasa baik dan aturan perusahaan diterima oleh banyak karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Peraturan dibuat karena untuk menyeimbangkan antara karyawan dan perusahaan, hal ini dikarenakan jika tidak adanya aturan peraturan maka perusahaan akan kacau dan karyawan akan berbuat sesuka hati dan tidak disiplin dalam bekerja.

### 5.7.2 Absensi

Data absensi karyawan perusahaan merupakan salah satu informasi penting yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengembangkan perusahaan. Informasi perihal kehadiran serta keterlambatan karyawan memungkinkan perusahaan melakukan pemantauan kinerja masing-masing karyawan. Tak jarang perusahaan memberikan sanksi berupa pemotongan gaji apabila karyawan diketahui terlalu sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Absensi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	16,67%
2	Setuju	29	80,55%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai absensi maka dapat diketahui sebanyak 29 responden atau sebesar 80,55% menjawab setuju, kemudian

sebanyak 6 responden atau sebesar 16,67% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa absensi karyawan PT. Titis Sampurna Inspection sepenuhnya telah baik dan hampir 85% karyawan menjawab setuju terhadap absensi yang telah dibuat. Absensi perusahaan digunakan sebagai untuk menjaga kedisiplinan setiap karyawan, hal ini digunakan untuk mengetahui tingkat kehadiran para karyawan. Absensi secara elektronik sangat berbeda dengan absensi secara manual hal ini digunakan untuk mengurangi angka kecurangan dalam bekerja. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

### **5.7.3 Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu**

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Produktivitas karyawan sangat erat hubungannya dengan manajemen waktu kerja dari karyawan. Produktivitas karyawan bagi perusahaan berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya meningkatnya profit perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras atau bahkan bukan solusi tepat yang bisa menjadi bumerang bagi perusahaan atau *leader*. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	22,22%
2	Setuju	27	75%
3	Cukup	1	2,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu maka dapat diketahui sebanyak 27 responden atau sebesar 75% menjawab setuju, kemudian sebanyak 8 responden atau sebesar 22,22% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan PT. Titis Sampurna Inspection menerima pekerjaan yang telah diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan karyawan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan relevan. Produktivitas karyawan erat hubungannya dengan manajemen waktu kerja dari karyawan. Produktivitas karyawan bagi perusahaan berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya meningkatnya profit perusahaan. Waktu yang singkat tentunya akan digunakan sebaik mungkin untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

#### 5.7.4 Berani Menanggung Konsekuensi

Berani mengambil konsekuensi adalah salah satu kunci dalam memulai usaha, karena dalam komponen ini banyak sekali item yang mengikutinya, yaitu berani rugi, berani mengambil keputusan, berani menghadapi masalah, berani menahan diri untuk tidak menggunakan uang perusahaan untuk bersenang-senang, serta berani untuk bangkrut. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Berani Menanggung Konsekuensi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25%
2	Setuju	27	75%
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai berani menanggung konsekuensi maka dapat diketahui sebanyak 27 responden atau sebesar 75% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 25% menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan PT. Titis Sampurna Inspection banyak karyawan yang berani mengambil resiko dalam bekerja, mereka yakin pada dirinya bahwa para karyawan dapat bekerja sesuai dengan tekanan dari atasan serta karyawan mengambil keputusan dengan bijak. Konsekuensi karyawan dapat dikatankan juga sebagai resiko dikemudian hari, keputusan yang telah dibuat akan menjadi penunjang dalam karyawan bekerja. Setiap

karyawan tentunya memiliki resiko dalam bekerja seperti karyawan yang bekerja di lapangan, mereka harus siap dengan apapun yang terjadi di lapangan dan lain sebagainya. Resiko dalam bekerja salah satunya adalah dalam bekerja, kecelakaan kerja ini biasanya terjadi karena karyawan tidak mengutamakan keselamatan dalam bekerja. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Karyawan yang memiliki resiko tinggi biasanya memiliki jiwa yang pantang menyerah dan bekerja selalu semangat untuk tercapainya tujuan perusahaan serta kepuasan dari karyawan itu sendiri.

#### 5.7.5 Berkontribusi Pada Perusahaan

Bagi seorang karyawan memberi kontribusi dalam pekerjaan sudah merupakan keharusan, bahkan menjadi hal yang terpenting. Bagaimanapun sebuah perusahaan akan menilai kinerja seorang karyawan dari kontribusi yang bisa dan telah diberikan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Berkontribusi Pada Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	27,78%
2	Setuju	26	72,22%
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai berkontribusi pada perusahaan maka dapat diketahui sebanyak 26 responden atau sebesar 72,22%

menjawab setuju dan kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar 27,78% menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan telah banyak setuju dan akan berkontribusi pada perusahaan, karyawan yang loyal tentunya akan selalu berusaha untuk mengedepankan perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Loyalitas dapat dikatakan sebagai curahan dari diri karyawan untuk melakukan segalanya demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.7.6 Berperan Aktif

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga mereka dapat dengan mudah menerima perkembangan-perkembangan teknologi yang terjadi saat ini dengan sangat pesat. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Berperan Aktif**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	22,22%
2	Setuju	25	69,44%
3	Cukup	3	8,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai berperan aktif maka dapat diketahui sebanyak 25 responden atau sebesar 69,44% menjawab setuju, kemudian sebanyak 8 responden atau sebesar 22,22% menjawab sangat setuju dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,33% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa sebagian besar karyawan telah berkontribusi dan aktif pada perusahaan. Karyawan yang aktif tentunya akan dilihat oleh atasan terlebih jika karyawan tersebut dapat berkarya dan berprestasi dalam kerjanya dan itu akan menjadi nilai plus bagi karyawan tersebut. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang aktif tersebut tidak hanya aktif dalam perusahaan saja namun karyawan tersebut aktif juga dilingkungan luar perusahaan atau melakukan kegiatan study banding dengan perusahaan lain. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

#### **5.7.7 Ambisi Mengerjakan Tugas**

Sifat ambisius selalu dipandang sebagai sifat yang negatif. Sifat ini sering dipersepsikan sebagai sifat yang membuat seseorang ingin selalu memenangi segalanya. Namun ambisi pada dasarnya keinginan dari diri seorang karyawan untuk cepat menyelesaikan pekerjaan dengan secepat mungkin sehingga tidak peduli dengan lingkungan sekitarnya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Ambisi Mengerjakan Tugas**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	19,44%
2	Setuju	26	72,22%
3	Cukup	3	8,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai ambisi mengerjakan tugas maka dapat diketahui sebanyak 26 responden atau sebesar 72,22% menjawab setuju, kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 19,44% menjawab sangat setuju dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,33% menjawab cukup. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis dirasa setuju jika pengerjaan tugas yang dilakukan dengan cepat dan efisien karena menurut mereka tempat kerja merupakan tempat untuk menunjukkan prestasinya dalam bekerja dan mereka ingin dilihat oleh atasan jika karyawan telah bekerja dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

#### **5.7.8 Konsistensi Pada Pekerjaan**

Konsisten dalam bekerja berarti menjaga stabilitas kinerja tetap seimbang, dalam hal ini bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan dan terus menerus di lakukan tanpa rasa lelah atau penurunan baik kuantitas dan kualitas semangat maupun hasilnya. Situasi di tempat kerja merupakan salah satu pemicu seseorang bisa

konsisten dalam bekerja, bila situasi ini sesuai dengan yang diinginkan seorang pekerja maka dia mampu menjalankan dan menjaga ritme dalam bekerja. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Konsistensi Pada Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	19,44%
2	Setuju	27	75%
3	Cukup	2	5,55%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai konsistensi pada perusahaan maka dapat diketahui sebanyak 27 responden atau sebesar 75% menjawab setuju, kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 19,44% menjawab sangat setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 5,55%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan konsisten dengan apa yang telah dikerjakannya, konsisten dalam bekerja berarti menjaga stabilitas kinerja tetap seimbang, dalam hal ini bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan dan terus menerus di lakukan tanpa rasa lelah atau penurunan baik kuantitas dan kualitas semangat maupun hasilnya. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.8 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Loyalitas Karyawan

**Tabel 5.33**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Karyawan**

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Mematuhi Aturan	9	24	3	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>96</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>150</b>
2	Absensi	6	29	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>116</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>149</b>
3	Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu	8	27	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>108</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>151</b>
4	Berani Menanggung Konsekuensi	9	27	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>108</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>153</b>
5	Berkontribusi Pada Perusahaan	10	26	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>104</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>154</b>
6	Berperan Aktif	8	25	3	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>149</b>
7	Ambisi Mengerjakan Tugas	7	26	3	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>104</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>148</b>
8	Konsistensi Pada Pekerjaan	7	27	2	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>149</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.203</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi variabel loyalitas karyawan (Y) maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu 1.203. Dapat diketahui dibawah nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 36 = 1440$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 36 = 288$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

---

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

Sangat Baik = 1208 - 1438

**Baik = 978 - 1208**

Cukup = 748 - 978

Tidak Baik = 518 - 748

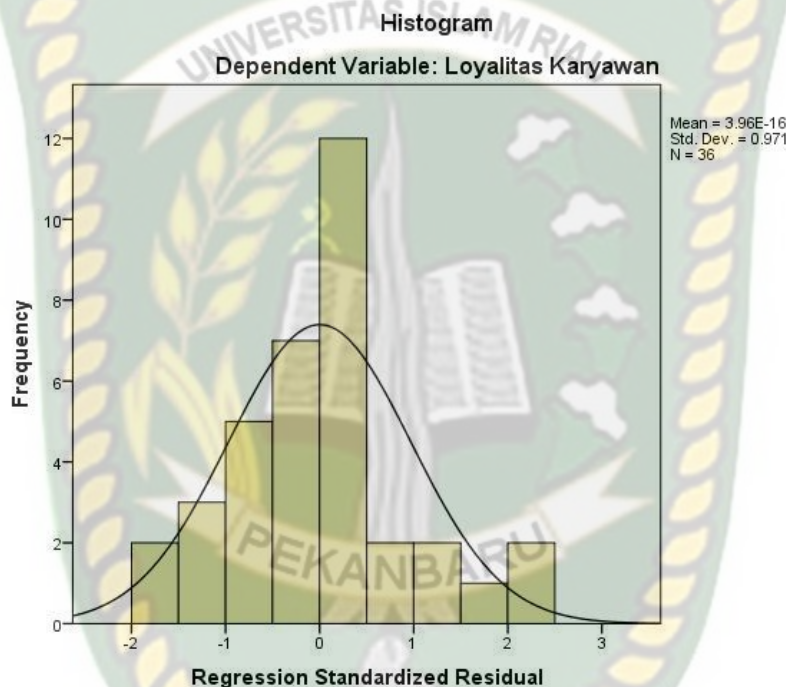
Sangat Tidak Baik = 288 - 518

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel loyalitas karyawan berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada 978 - 1208. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas variabel loyalitas karyawan. Loyalitas kerja karyawan akan tercipta jika perusahaan memberikan kepuasan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan yang loyal pada perusahaan tentunya mengerti dengan tujuan perusahaan terlebih dengan visi dan misi perusahaan. Karyawan akan loyal dalam bekerja jika suasana kerja, kepuasan karyawan, hak dan kewajiban karyawan terpenuhi dan perusahaan bersikap adil dan transparan pada setiap karyawan. Kesetian karyawan akan muncul jika kesenangan yang mendalam pada perusahaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kesetian ini mencerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan.

## 5.9 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 5.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi suatu variabel penelitian tersebut apakah ada variabel pengganggu atau memiliki nilai residu distribusi data yang tidak normal. Berikut ini gambar uji normalitas pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

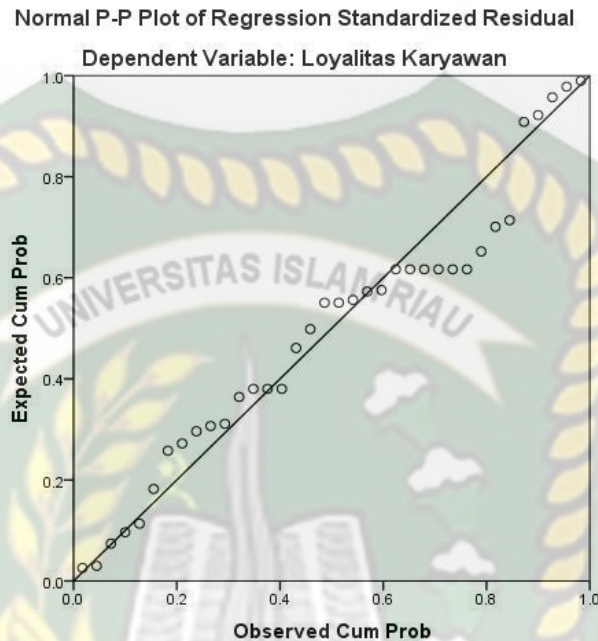


Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

**Gambar 5.1**  
**Grafik Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik diatas maka dapat dilihat histogram kurva normal berbentuk lonceng yang sempurna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Selain itu uji yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan menggunakan grafik histogram

*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

**Gambar 5.2**  
**Grafik Histogram *P-P Plot of Regression Standardized Residual***

Berdasarkan grafik histogram diatas maka dapat dilihat titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian, data yang dinalisis telah memenuhi syarat pada uji asumsi klasik dan dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi secara normal.

### 5.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada pengujian regresi terjadi korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik tidak

terjadinya korelasi antar variabel independent. Untuk mengetahui apakah suatu model terkena korelasi maka dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Nilai toleransi yang baik harus lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF harus berada kurang dari 10. Berikut ini hasil uji analisis menggunakan bantuan SPSS hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>				
Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Beta			Tolerance	VIF
	-.426	.673		
.568	5.504	.000	.664	1.506
.414	4.010	.000	.664	1.506

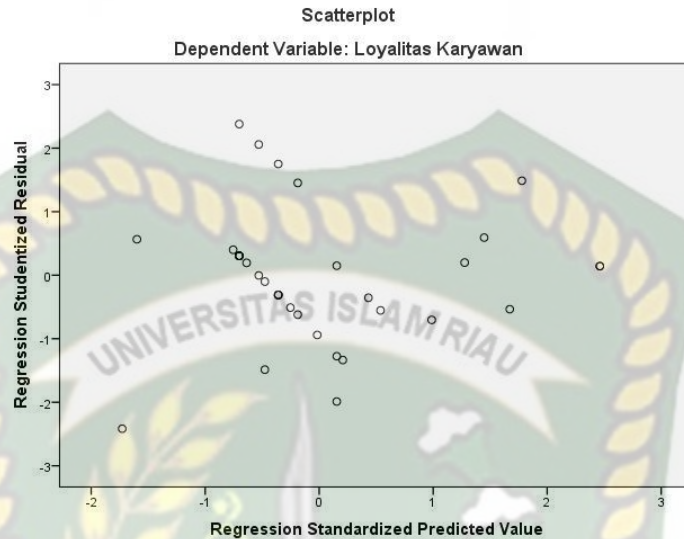
Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat dilihat hasil bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai torelance sebesar 0,664 dan nilai VIF sebesar 1.506, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance 0,664 dan nilai VIF 1.506. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF variabel independent memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadinya multikolinearitas antara variabel independent dan variabel dependen.

### 5.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu yang digunakan dalam uji asumsi klasik yang harus

dilakukan pada regresi linear. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

**Gambar 5.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan kedua grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola dengan jelas dan penyebaran titik-titik pada grafik menyebar dengan sempurna dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya masalah dalam uji heterokedastisitas.

#### 5.9.4 Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model linear terdapat kolerasi. Untuk mengetahui adanya autokolerasi maka dengan melihat nilai *statistic durbin wanston* (DW). Pengujian dapat dikatakan tidak terjadinya

autokelarasasi jika ( $d_u < d_w < 4 - d_u$ ). Adapun hasil pengujian uji autokelarasasi dapat dilihat pada tabel beriku ini:

**Tabel 5.35**  
**Hasil Uji Autokelarasasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.752	1.4820	2.053

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Hasil pengujian pada uji autokelarasasi diatas maka didapatkan hasil nilai DW atas nilai residual diperoleh nilai d-hitung sebesar 2,053. Pada pengujian DW apakah terdapat gejala autokelarasasi maka angka d-hitung tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari hasil tabel d-statistik maka nilai DW dengan nilai signifikan 5% dan jumlah data ( $n$ ) = 36 dan  $K= 2$  maka diperoleh nilai  $d_L$  sebesar 1,353,  $d_U$  sebesar 1,587 dan nilai  $4 - d_U$  sebesar ( $4 - 1,587 = 2,413$ ), karena hasil pengujiannya adalah ( $d_U > d_W < 4 - d_U$ ) maka nilai tersebut adalah ( $1,587 < 2,053 < 2,413$ ). dari hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan tidak ada terjadinya autokelarasasi pada penelitian ini.

## 5.10 Hasil Analisis Data

### 5.10.1 Hasil Uji Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yang telah dianalisis menggunakan SPSS maka hasil dari uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.36**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.447	3.393		-.426	.673
WLB	.585	.106	.568	5.504	.000
Kepuasan Kerja	.446	.111	.414	4.010	.000

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = -1,447 + 0,585X_1 + 0,446X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

- Nilai konstanta sebesar -1,447 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) konstan, maka nilai loyalitas karyawan sebesar -1,447.
- Koefisien regresi work life balance ( $X_1$ ) sebesar 0,585 menyatakan bahwa apabila variabel work life balance ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,585 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara work life balance ( $X_1$ ) dengan loyalitas karyawan ( $Y$ ) maka semakin besar work life balance ( $X_1$ ) maka loyalitas karyawan ( $Y$ ) akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,446 yang menyatakan bahwa apabila variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan ( $Y$ ) akan meningkat pula sebesar 0,446 satuan. Nilai

koefisien regresi bernilai positif, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja (X2) dan loyalitas karyawan (Y) akan semakin meningkat.

### 5.10.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.37**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.080	2	119.040	54.202	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.476	33	2.196		
	Total	310.556	35			

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n2) = n-k = 36-3 = 33$$

Dengan melihat penghitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,28 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 54,202 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (54,202 > 3,28) yang mempunyai arti bahwa variabel work life balance dan kepuasan kerja

secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis.

### 5.10.3 Hasil Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan (p value), jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka setiap variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independent. Hasil pengujian uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.38**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.447	3.393		-.426	.673
WLB	.585	.106	.568	5.504	.000
Kepuasan Kerja	.446	.111	.414	4.010	.000

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independent memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independent secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 : n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2 : 36 - 2 - 1) \\
 &= t (0,05 : 33) \\
 &= 1,691
 \end{aligned}$$

$k$  = Jumlah Variabel Bebas

$$\alpha = 0,05$$

Dari hasil pengujian diatas maka variabel work life balance ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 5,504 dengan tingkat signifikan 0,000, dengan demikian nilai t hitung  $>$  t tabel ( $5,504 > 1,691$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel work life balance ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

(Y) pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. Sedang untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 4,010 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian nilai t hitung  $>$  t tabel ( $4,010 >$

1,691). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis.

#### 5.10.4 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Berikut ini hasil pengujian uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.752	1.4820	2.053

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Nilai Koefisien determinasi untuk variabel independent digunakan *Adjusted R Square*. Dari hasil pengujian secara statistik maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,752 atau 75,2%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel work life balance ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. Sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

### 5.11 Pembahasan

PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang minyak dan gas yang terletak di Duri. PT. Titis Sampurna Inspection adalah spesialis dalam Layanan Inspeksi dan Sertifikasi dengan lisensi operasi lengkap untuk mendukung teknis dan keselamatan sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan Standar Industri serta menyediakan Layanan Pemeliharaan, Uji Non-Merusak, Manajemen Proyek, dan Bisnis Manajemen Tenaga Kerja untuk Industri Energi. Penelitian ini telah dilakukan di PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 36 responden dengan hasil penelitian bahwa work life balance dan

kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan secara parsial work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan besaran nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu ( $5,504 > 1,691$ ). Kemudian variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan besaran nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu ( $4,010 > 1,691$ ) dan nilai kemampuan variabel X ke Y diperoleh nilai sebesar 0,752 atau 75,2% yang artinya variabel X dapat mengungkapkan variabel Y dengan kategori sangat kuat antara variabel work life balance ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. Sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

#### **5.11.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka secara parsial work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. Hal ini menunjukkan bahwa secara garis besar work life balance sangat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis, artinya semakin baik Work Life Balance maka loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Work life balance sendiri memiliki arti yaitu suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*.

*Work life balance* tentunya memiliki pengaruh besar pada hasil kinerja karyawan, hal ini dinilai dari beberapa aspek seperti jumlah lamanya bekerja karyawan, suasana kerja dikantor maupun kehidupan sosial diluar pekerjaan karyawan. Karyawan akan loyalitas jika keseimbangan dalam bekerja telah sesuai harapan dan tidak menyimpang dari harapan setiap karyawan. *Work life balance* tentunya memiliki manfaat yaitu Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel, kemudian *work life balance* juga memiliki manfaat yaitu pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu *work life balance* juga merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda-nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun. Hal lain yang merujuk pada *work life balance* adalah keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Dari beberapa banyak kasus para karyawan tidak mementingkan lingkungan sekitar tinggal karyawan. Jika karyawan tersebut tinggal dengan lingkungan yang bertetangga tentunya sangat diperuntukkan untuk mengenal satu sama lain dengan yang lainnya.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mareta (2015) pengaruh *Work-Life Balance* karyawan terhadap loyalitas karyawan dibagian HR di PT. Pertamina (persero) Refinery unit III Palembang dengan hasil penelitian

menunjukkan bahwa keseimbangan hidup kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan bagian HR di PT. Pertamina (persero) Refinery unit III Palembang.

### **5.11.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan yang berhubungan pada pekerjaan dan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Adhitya Yudi Sasongko (2018) dengan hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian oleh Basalamah (2012) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas staf reception pada hotel X di Madiun Jawa Timur dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan staf reception banyak dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berperan penting dalam penciptaan loyalitas karyawan

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diambil kesimpulan yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis.
2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis.
3. Work Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. Variabel yang memiliki pengaruh besar adalah variabel work life balance.

#### **6.2 Saran**

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

1. Kepada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis hendaknya memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para karyawan dan karyawan akan loyalitas pada perusahaan jika haknya terpenuhi. Work life balance yang dirasakan oleh karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium sepenuhnya memiliki pengaruh yang nyata untuk semua karyawan. Para karyawan dapat menyeimbangkan penanan

penting dalam lingkungan perusahaan dan diluar lingkungan perusahaan, para karyawan dapat menempatkan dirinya dengan tetap sehingga mereka tetap bisa berkumpul dengan keluarganya.

2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium yang dirasakan oleh semua karyawan dapat digolongkan cukup baik dan alangkah baiknya lagi perusahaan dapat memberikan kepuasan yang lebih untuk para karyawannya sehingga tidak ada terjadi gejolak pada karyawan. Hak dan kewajiban karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan karena karyawan sumber utamanya perusahaan dapat berjalan dengan baik.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini digunakan sebagai referensi dan dapat mengembangkan penelitian ini. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya menambah variabel atau menggunakan variabel lain agar penelitian dapat lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artadi, F.F. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi: Universitas Yogyakarta
- Azwar, S. 2011. *Metode penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Belajar.
- Fajarullali, Nurul Asfiah. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Kesehatan Jawa Timur*.
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi sembilan)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kusumah, Wijaya dan Dwitagama, Dedi. 2012. *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT. Indeks
- Larastrini, P.M dan Adnyani, I. Gusti, A.D. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Linngkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Journal Management Vol. 8 No. 6 pp: 3674-3699
- Marpaung, Rio. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Skripsi: Universitas Riau
- Maslichah, N.I dan Hidayat, K. 2017. *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 49 No. 1
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Paramita, Paloma dan Waridin. 2006. *Analisis Pengaruh Work Family Balance dan Program Family Friendly Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal BENEFIT Vol. 10 No. 1
- Preeti Singh Ms dan Dr Parul Khanna. 2011. *Work-life balance – A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*.

- Prihatini.2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*.Skripsi: Universitas Sumatera Utara Medan.
- Poulose, S dan Sudarsan, N. 2014.*Work Life Balance: A Conceptual Review*. International Journal of Advances in Management and Economics Vol. 3 No. 2
- Rahmawati, Anisa. 2016. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur*.
- Rhizenda, D. Putri. 2016. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Jawa Pos Kediri dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*.Skripsi: Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Risna, Sakka, Ambo dan Yunawati, Irma. 2017. *Pengaruh Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Vol. 2 No. 5 ISSN: 250-731X
- Rincy, V. M dan Panchanatham Natarajan. 2010. *Development of A Psychometric Instrument to Measure Work Life Balance*. Continental Journal Social Sciencenes. Vol. 3 No. 50 pp: 50-58
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, SP dan Coulter, M. 2010. *Manajemen*.Diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Wibi Hardani.Jakarta: Erlangga
- Rondonuwu, F.A, Rumawas, W dan Asaloei, S. 2018. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*.Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 2
- Saputra, Safari, Eka, N dan Triantoro. 2015. *Manajemen Emosi*. Jakarta: Bumi Aksara

Soegandhi, V.M, Sutanto, Eddy M dan Setiwan, Rony. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.* Jurnal AGORA Vol. 1 No. 1

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset

State Services Commision. 2005. *All About the Treaty.* New Zealand: Alexander Turnbull Library.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wijaya, Alland, C.W dan Dewi, A.A Sagung, K. 2017. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Keputusan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan di Hotel Mercute Kuta.* Prosiding Seminar Nasional AIMI