

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan. Creswell (2014) menyatakan bahwa penelitian terdahulu membantu peneliti membangun kerangka konseptual dan mempertimbangkan masalah penelitian yang mungkin belum teridentifikasi atau belum dijawab oleh penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan rujukan penelitian-penelitian sebelumnya, berikut hasil penelitian terdahulu. Berikut rincian hasil penelitian terdahulu :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Teguhkarsa wanalestari di kab. Siak, Dewi Shabrina (2019)	Kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan	Penelitian eksplanasi	(a) Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (b) Variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga, Ni Putu Novi Sri Astiti (2019)	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan	Regresi Berganda	(a) Disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (b) Melalui penerapan disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Raharja Farm, Putu Meidita Larastrini (2019)	Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan	Regresi linear Berganda	(a) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (b) <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (c) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
4.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. 88 kota Bima, Jaenab (2024)	<i>Work Life Balance</i> dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan	Regresi berganda	(a) Terdapat pengaruh yang signifikan <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas pada CV. 88 Kota Bima (b) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Loyalitas pada CV. 88 Kota Bima (c). Terdapat pengaruh

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				yang signifikan <i>Work Life Balance</i> dan kompensasi terhadap Loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima
5	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung, Situru, Jenni Bangun (2023)	<i>Work life Balance</i> dan loyalitas	Regresi linier	<i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung
6	The Effect of <i>Work Life Balance</i> and Employee Satisfaction on Employee Loyalty Ofgpret Studio, Safirah Adawiyah (2019)	<i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan	SEM	(a) <i>Work Life Balance</i> dapat meningkatkan loyalitas karyawan (b) Kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan (c) Loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui <i>Work Life Balance</i> dan kepuasan kerja
7	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	Regresi berganda	(a) Komitmen organisasional secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (b) Motivasi kerja secara parsial

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Karyawan Pada PT. Hasana Damai Putra,  Daniel Josua Silaen (2023)	Karyawan		memberi pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas konsumen.  (c) Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Kerja
8	<i>Work Life Balance, Job Satisfaction, and Work Environment Influences on Educators' Loyalty Study on Female Lecturers at the University of Flores,</i>  Maria Helena Carolinda Dua Mea (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pendidik	SEM	(a) <i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja  (b) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja  (c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas
9	<i>The Role of Work Life Balance in Enhancing Employee Loyalty,</i>  Li Qi (2024)	<i>Work Life Balance</i> dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan	Regressio n	<i>Work Life Balance</i> dalam meningkatkan loyalitas karyawan dengan memeriksa dampak positif yang dapat ditimbulkannya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan.

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
10	The Relationship between <i>Work Life Balance</i> , Job Satisfaction, and Turnover Intention among Accounting Personnel in Public Accounting Firms, Chorng Yuan Fung (2023)	<i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja	SEM	(a) Budaya <i>Work Life Balance</i> di Kantor Akuntan Publik untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja  (b) <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Akuntan Publik
11	Pengaruh <i>work life balance</i> dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir pada PT. Sinar Karya Duta Abadi, Intan Andini (2017)	<i>Work life balance</i> dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir	Regresi linier	(a) <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir karyawan tetap non-shift Departement Maintenance PT. Sinar Karya Duta Abadi  (b) Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir karyawan tetap non-shift Departement Maintenance PT. Sinar Karya Duta Abadi.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Work Life Balance

#### 1. Pengertian *Work Life Balance*

*Work life balance* didefinisikan oleh Fisher, dkk (2019) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2019) *work life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Lockwood (2020) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja.

Schermerhorn (2018) menyatakan bahwa *work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi seimbang

antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

## 2. Faktor - faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, dkk (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* seseorang, di antaranya sebagai berikut:

- a. Karakteristik kepribadian. Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja, terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- b. Karakteristik keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.
- c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- d. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Terdapat tiga komponen di dalam sikap seperti

pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

### 3. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Andini (2017) terdapat lima indikator *work life balance*, yaitu :

- a) Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- b) Tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan
- c) Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan
- d) Memiliki waktu untuk melakukan hobi
- e) Komitmen afektif keinginan yang merujuk pada keterikatan emosional dan motivasi individu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

## 2.2.2 Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2020) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019) Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Afandi, 2018)

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2020) ada empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu :

a) Kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*).

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan

balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik – karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.

- b) Penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*). Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan – harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- c) Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*). Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.
- d) Kolega yang suportif (*supportive colleagues*). Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerja. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahawa memiliki rekan – rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasasn seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Penelitian

mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini – opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2020) indikator kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya sebagai berikut :

#### a) Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

#### b) Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila penggajian dianggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji masyarakat, kepuasan akan tercapai. Sama halnya individu yang merasa bahwa kebijakan promosi dibuat secara adil dan wajar akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman bersih, dan memiliki tingkat gangguan minimum.

d) Rekan kerja yang mendukung

Orang menginginkan sesuatu dari pekerjaan mereka yang lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang tampak dimata. Bagi sebagian besar karyawan, bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **2.2.3 Loyalitas Karyawan**

#### **1. Pengertian Loyalitas karyawan**

Loyalitas merupakan sikap positif pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2019) , 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 (2017) 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.

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

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.

Menurut Runtu (2020), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh: 1) Karakteristik Pribadi, 2) Karakteristik pekerjaan, 3) Karakteristik Desain Perusahaan dan 4) 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 (1969) individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan bagian dari karakteristik pribadi, tergantung bagaimana ia menanggapi adanya kesesuaian atau pertentangan antara pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu, kepuasan kerja lebih bersifat individual dan sangat personal (Munandar, 2001).

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*.

### 3. 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 indikatornya.

(Gozaly,J dan Wibawa, 2018) mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.

- b. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

- c. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu - waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Saydam (2015), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku.
- b. 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.

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

- d. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran.

- e. Kerjasama

Pegawai bekerjasama dengan para unit lain untuk memberikan pelayanan dalam lingkup praktek profesional kepegawaian.

## **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Loyalitas karyawan**

Karyawan sebagai sumber daya manusia 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, 2018), mengungkapkan bahwa sumber daya manusia 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. Situasi atau keadaan dimana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain dapat dikatakan sebagai *work life balance*. Menurut Martaperdana (2019) *work life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Menurut Qodrizana & Musadieg, (2018) bahwa *work life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Dengan adanya hal tersebut sehingga diharapkan seorang memiliki *work life balance* yang baik di dalam sebuah perusahaan maka akan menimbulkan rasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut sehingga menyebabkan tingginya loyalitas karyawan.

Penelitian Larastrini (2019) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Puri Raharja Farm. Penelitian Jaenab (2024) Terdapat pengaruh yang signifikan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas pada CV. 88 Kota Bima.

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

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).

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.

Menurut Siagian (2018) 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 dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu

sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bisa menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, akan semakin meningkatnya loyalitas pada karyawan tersebut, loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu Perusahaan.

Penelitian Shabrina (2019) hasil penelitian menyebutkan bahwa Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan. Penelitian Silaen (2023) hasilnya membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Kerja.

### **2.3.3 Kerangka Konseptual**

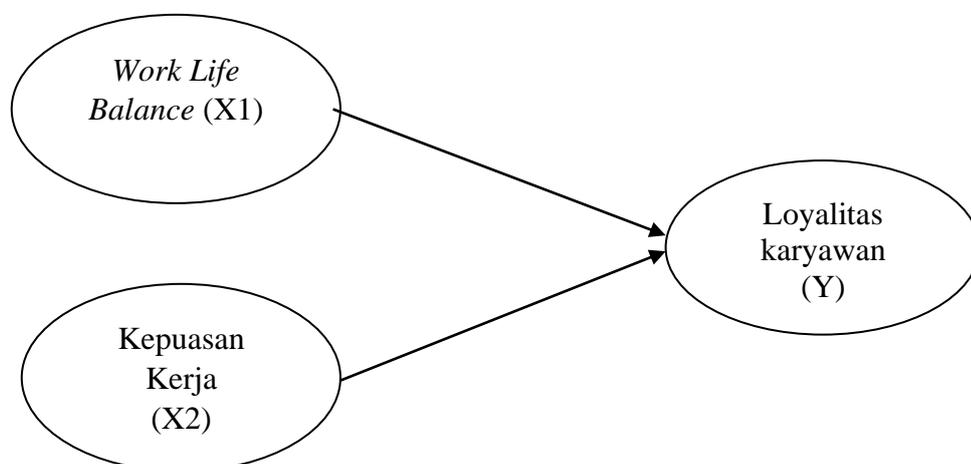
Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut (Robbins dan Judge, 2018) faktor lain penentu dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Pada dasarnya bertahan atau berhentinya seseorang dari sebuah organisasi merupakan objektif tentang puas atau tidak puasnya seseorang tersebut.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting dalam era modern saat ini. Banyak orang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kedua hal tersebut dan seringkali merasa stres dan lelah. Namun, menjaga

keseimbangan ini sangat penting bagi kesehatan mental dan fisik seseorang.

Penelitian Jaenab (2024) Terdapat pengaruh yang signifikan *Work Life Balance* terhadap *Loyalitas* pada CV. 88 Kota Bima, perusahaan yang bergerak di bidang sandang dan pangan. Larastrini (2019) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan penelitian Adawiyah (2019) loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui *Work Life Balance* pada karyawan Ofgpret Studio yang bergerak pada bidang jasa / fotografi.

Penelitian Shabrina (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Hasana Damai Putra yang bergerak di bidang pengembangan kawasan dan pemukiman (real-estate development). Penelitian Silaen (2023) hasilnya membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Kerja. Penelitian Astiti (2019) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Agrowisata Bagus Agro Pelaga.



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan