

LAILI ZANA
WALIDAH_202010200265_ARTI
KEL SKRIPSI.docx
by 4 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 31-Jan-2024 07:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 2282491176

File name: LAILI ZANA WALIDAH_202010200265_ARTIKEL SKRIPSI.docx (443.71K)

Word count: 4783

Character count: 30840

10

The Influence of Career Development, Work Life Balance, and Compensation of Employee Loyalty on the Wonoayu Community Health Center

Pengaruh Pengembangan Karir, Work Life Balance, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Puskesmas Wonoayu

9

Laili Zana Walidah¹⁾, Dewi Andriani^{* 2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

14

Abstract. This research aims to determine the influence of career development, work life balance and compensation on employee loyalty at the Wonoayu Health Center both partially and simultaneously. This research is a type of quantitative research using a 1-5 Likert scale analysis tool and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 24 software. The data collection technique uses a questionnaire distributed via a Google form link. The population in this study was 95 employees of the Wonoayu Community Health Center and the sampling technique used a non-probability sampling method with a purposive sampling technique, namely 95 respondents. The results of this research show that career development, work life balance and compensation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty. From the results of the coefficient of determination, it is known that the contribution of the career development, work life balance and compensation variables influences the employee loyalty variable, namely 78.7% and the remaining 21.3% is influenced by other variables not used in this research.

14

Keywords - Employee Loyalty; Career Development; Work Life Balance; and Compensation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, work life balance dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Puskesmas Wonoayu baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis skala likert 1-5 dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 24. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan dengan melalui link google form. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 95 karyawan Puskesmas Wonoayu dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling yaitu sebanyak 95 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, work life balance dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel pengembangan karir, work life balance dan kompensasi mempengaruhi variabel loyalitas karyawan yaitu sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci - Loyalitas Karyawan; Pengembangan Karir; Work Life Balance; dan Kompensasi.

I. PENDAHULUAN

5

Pada era periode revolusi industri 4.0 masa sekarang, sumber daya manusia adalah aset yang berperan memegang paling penting disuatu instansi atau perusahaan[1]. Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, baik, dan sesuai dengan posisi keahlian yang tinggi akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi atau instansi tersebut. Pada masa ini, seluruh instansi telah sadar tentang pentingnya meningkatkan sumber daya manusia yang baik akan dapat menunjang keberhasilan suatu instansi atau perusahaan[2]. Dalam hal ini, loyalitas kerja karyawan sangat diperhitungkan. Kualitas peningkatan sumber daya manusia yang telah dihasilkan oleh instansi tidak cukup untuk keberhasilan dan kesuksesan yang dicapai[2]. Faktor lain yaitu penempatan individu yang tepat sesuai dengan posisi dan keahlian yang dimiliki juga sangat penting[2]. Instansi yang sejak awal rekrutmen karyawan sudah mulai menerapkan penempatan posisi dan keahlian yang tepat akan membantu mensukseskan keberhasilan suatu instansi[2].

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Puskesmas merupakan salah satu instansi dibidang kesehatan yang mengandalkan sumber daya manusia dalam seluruh kegiatan operasional kerjanya. Puskesmas sebagai salah satu usaha dalam bidang jasa atau pelayanan kesehatan membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil dalam memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat yang berkunjung dan berobat. Puskesmas Wonoayu adalah salah satu puskesmas yang berada di Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo, merupakan instansi dibidang kesehatan yang sering dikunjungi oleh masyarakat dengan tujuan berobat. Puskesmas Wonoayu dalam menjalankan pelayanan kesehatan telah berupaya melakukan usaha yang terbaik dalam meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi guna mencapai hasil yang diinginkan. Sebab mengingat di tahun 2022 loyalitas karyawan Puskesmas Wonoayu dirasa menurun, hal tersebut dapat dilihat dari data karyawan sejak tahun yang lalu. Adanya tuntutan bagi karyawan untuk selalu terampil dan cekatan dalam bidangnya, tetapi tidak diimbangi dengan pengembangan karir yang baik oleh instansi. Adanya ketidak seimbangan waktu dimana masih ditemukan karyawan yang sering datang terlambat, disebabkan oleh karyawan tidak mampu membagi waktu bekerja dan waktu pribadi[3]. Adanya kecemburuan sosial, dimana masih ada beberapa karyawan yang mudah menukarkan waktu bekerja guna untuk kepentingan pribadi sehingga dapat memungkinkan terjadinya gangguan kinerja menurun [3]. Nominal besaran upah atau gaji karyawan tetap yang dirasa masih kurang dibawah standar UMK Kota Sidoarjo, ini tidak sesuai dengan posisi tugas dan tanggung jawab karyawan di Puskesmas Wonoayu [3].

Terlihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan loyalitas karyawan, perubahan harus dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Setiap perusahaan atau instansi tidak luput dari keinginan memiliki karyawan dengan loyalitas kerja yang baik dan ahli dalam bidangnya. Jadi jika loyalitas karyawan baik, sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu instansi tersebut. Diharapkan melalui pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi terhadap karyawan dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan loyalitas karyawan sehingga apa yang telah menjadi tujuan sejak awal dari instansi dapat tercapai dengan maksimal.

Loyalitas merupakan komitmen setiap seseorang terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dimana tempat mereka bekerja untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai[4]. Berdasarkan loyalitas karyawan, karyawan tak hanya membantu untuk mencapai tujuannya saja, disposisi lain juga dapat membantu pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaannya[4]. Loyalitas merupakan bentuk sikap kesetiaan dan komitmen kerja seseorang melalui tanggung jawab ataupun pelayanan yang diberikan kepada tempat kerja dengan perilaku terbaik. Setiap karyawan dalam melakukan kontribusi kerja, tidak akan pernah putus dari loyalitas dan sikap kerja yang baik. Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu instansi atau perusahaan, alhasil semakin mudah untuk mencapai tujuan dimasa yang akan datang[5].

Tidak mudah untuk meningkatkan loyalitas karyawan di setiap instansi. Beberapa faktor harus diperhatikan oleh instansi untuk meningkatkan loyalitas karyawan di Puskesmas Wonoayu seperti memberikan Pengembangan Karir untuk mendapatkan kinerja karyawan yang kompeten dan berkualitas, memberikan keseimbangan dan kehidupan kerja (*work life balance*), dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk apresiasi dari hasil kerja yang telah dilakukan. Jika ketiga faktor tersebut dapat dipenuhi oleh instansi, loyalitas karyawan akan dapat dicapai dengan baik.

Pengembangan Karir. Kebijakan instansi dalam mengelola karir setiap individu sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif sehingga para karyawan yang memiliki potensial dapat mencapai jenjang karir yang baik di instansi tempat mereka bekerja[6]. Pengembangan karir ini, dapat memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga meningkatkan kontribusi dalam bekerja[6]. Pengembangan karir adalah salah satu cara yang bisa instansi atau perusahaan berikan untuk mendukung dan meningkatkan semua keahlian dan produktivitas setiap karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia kerja yang akan mendatang[6].

Work life balance (keseimbangan dan kehidupan kerja). *Work life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk dapat menjalankan tugas dan kewajiban didalam pekerjaannya tetapi tetap mengutamakan dan tidak lupa dengan **10** harga mereka masing-masing, serta tanggung jawab pribadi yang berada diluar dari pekerjaan lainnya[7]. Diharapkan dengan adanya hal tersebut, seluruh karyawan mempunyai *work life balance* yang terjaga dengan baik di dalam sebuah instansi atau perusahaan maka saat melakukan pekerjaan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga menyebabkan tingginya loyalitas karyawan[7]. Sebaliknya jika *work life balance* disuatu perusahaan atau instansi semakin rendah maka loyalitas karyawan akan semakin rendah juga[7].

Kompensasi. Kompensasi yaitu salah satu elemen yang tidak kalah penting dalam bentuk hasil dan pencapaian yang telah diperoleh karyawan dalam kontribusi yang sudah diberikan kepada instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja[7]. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau biaya yang telah diterima oleh karyawan dari tempat kerjanya dengan harapan bahwa instansi atau perusahaan tersebut akan dapat umpan balik dalam bentuk prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi[7]. Kompensasi yang diberikan secara merata dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dapat membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan/instansi tersebut.

Dari beberapa penelitian terdahulu dilatar belakangi oleh *research gap*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [7] yang dihasilkan bahwa didapatkan hubungan yang signifikan antara work life balance dengan loyalitas karyawan, adapun penelitian menurut [7] didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan [6] juga mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Puskesmas Wonoayu”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu instansi.

Rumusan Masalah : Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan?

Tujuan Penelitian : Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di Puskesmas Wonoayu, untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di Puskesmas Wonoayu, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Puskesmas Wonoayu.

Kategori SDGs : Pertanyaan penelitian: apakah pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kategori SDGs penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs 8 dari 17 kategori SDGs, yaitu Membangun sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam bidangnya sehingga akan tercapai loyalitas yang baik di suatu organisasi. <https://instiki.ac.id/2023/05/02/mengenal-sustainable-development-goals-sdgs-atau-tujuan-pembangunan-berkelanjutan/>

II. LITERATUR REVIEW

17 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan suatu komitmen karyawan terhadap kinerja yang diberikan di dalam perusahaan atau instansi [6]. Loyalitas karyawan bukan hanya kontribusi terhadap perusahaan atau instansi, yang tidak kalah penting karyawan bisa memberikan kontribusi nyata yang sangat baik untuk instansi atau perusahaan [6]. Suatu perusahaan atau instansi tidak akan berjalan dengan maksimal jika pengelolaan karyawan dalam pekerjaannya tidak bisa dikelola dengan baik [6]. Indikator loyalitas karyawan menurut [6]:

1. Kepatuhan; bentuk kesanggupan karyawan puskesmas untuk selalu menaati dan mematuhi setiap peraturan dan larangan yang diterapkan oleh instansi.
2. Bertanggung jawab; bentuk kesanggupan karyawan puskesmas untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu, dan tidak ragu dalam mengambil keputusan.
3. Pengabdian, yaitu bentuk kegiatan atau ide yang dapat diberikan karyawan pada perusahaan atau instansi untuk memberikan jasa pelayanan yang baik kepada masyarakat.
4. Kejujuran, yaitu suatu sikap perilaku karyawan yang jujur dalam berbicara maupun perbuatan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah suatu program sumber daya manusia yang jika dilaksanakan secara khusus akan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga dapat membantu mencapai tujuan suatu perusahaan atau instansi [8]. Suatu perusahaan atau instansi jika ingin memiliki karyawan yang kompetitif dan ahli dalam bidangnya harus memberikan bantuan dalam pengembangan karirnya, agar para pekerja yang potensial dapat mewujudkan keinginan perusahaan tersebut [8]. Indikator yang termasuk pengembangan karir menurut [6]:

1. Perlakuan yang adil; sikap pimpinan terhadap bawahan yang menunjukkan kesetaraan dan tidak membedakan setiap karyawan.
2. Kepedulian atasan; suatu sikap pimpinan yang selalu memberikan apresiasi dan motivasi kepada karyawan agar lebih baik lagi dalam bekerja.
3. Kompetensi; kemampuan sikap kerja setiap karyawan yang sesuai dengan keahlian masing-masing atau bisa dikatakan posisi tempat kerja yang sesuai dengan bidangnya.
4. Minat untuk dipromosikan; untuk mendapatkan karir yang lebih baik dari sebelumnya karyawan harus memiliki keinginan untuk memperoleh informasi tentang promosi jabatan yang lebih tinggi.
5. Pendidikan formal; karyawan harus memiliki persyaratan pendidikan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan sesuai dengan jenjang karir yang telah mereka tempuh.

Work Life Balance

Work life balance (keseimbangan dan kehidupan kerja)[10]. *Work life balance* merupakan keinginan individu atau seseorang untuk selalu bisa memenuhi dan bertanggung jawab atas tugas dalam pekerjaannya tetapi tetap mengutamakan keluarga mereka masing-masing, serta tanggung jawab pribadi yang berada di luar pekerjaan lainnya[7]. Diharapkan dengan itu, seluruh karyawan memiliki *work life balance* yang terjaga dengan baik di dalam sebuah instansi atau perusahaan maka saat melakukan pekerjaan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga menyebabkan tingginya loyalitas karyawan[7]. Sebaliknya jika semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula loyalitas karyawan tersebut. Indikator *Work life balance* menurut[3]:

1. Keseimbangan Waktu; berfokus pada jumlah waktu yang diterima karyawan atau seseorang saat bekerja maupun saat kegiatan di luar kegiatan kerja.
2. Keseimbangan Keterlibatan; keseimbangan keterlibatan berfokus pada tingkat kondisi mental pikiran atau komitmen individual untuk bekerja di luar jam kerja.
3. Keseimbangan Kepuasan; pada seberapa tingkat kepuasan saat melakukan aktifitas kerja ataupun diluar jam kerja.

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk jasa berupa uang imbalan yang telah diterima oleh karyawan atas hasil dukungan kinerja yang telah diberikan pada perusahaan atau instansi tersebut [11]. Seluruh karyawan mempunyai harapan untuk memperoleh kompensasi yang sepadan dan sesuai dengan hasil kinerja yang telah mereka berikan kepada instansi atau perusahaan [11]. Jika harapan yang mereka inginkan dapat terpenuhi, maka akan membuat mereka selalu loyal dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya [11]. Indikator kompensasi menurut [4]:

1. Gaji; suatu bentuk uang imbalan yang diberikan dari instansi tempat kerja kepada karyawan secara teratur setiap bulan atas kinerja yang diberikan.
2. Tunjangan; suatu bentuk imbalan berupa jaminan hari tua/pensiun yang diberikan kepada karyawan, sehingga seluruh karyawan memiliki kinerja yang optimal.
3. Insentif; bentuk imbalan secara langsung yang diberikan kepada karyawan dari hasil kinerja yang melebihi jam standar yang ditentukan sebelumnya.
4. Fasilitas; sesuatu bentuk yang dapat digunakan dan dapat berfungsi oleh karyawan yang telah disediakan oleh perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.

III. METODE

Jenis penelitian kuantitatif dipilih dan diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif ialah hasil data yang didapat oleh peneliti berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan [3]. Lokasi penelitian ini berada dan dilakukan di Puskesmas Wonoayu tepatnya di Jl. Raya Wonoayu No.1, Popoh, Jimbaran Kulon, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Puskesmas Wonoayu yang berjumlah 110 responden. Sampel dalam penelitian ini ialah 95 responden diambil dari karyawan tetap. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dihasilkan dari kuesioner yang telah disebarikan melalui link google form. Instrumen penilaian kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* 1-5. Sedangkan data sekunder dapat menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang terpercaya dan relevan. Teknis analisis dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dibantu alat berupa software olah data SPSS versi 24.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,406	0,202	Valid
	X1.2	0,678	0,202	Valid
	X1.3	0,637	0,202	Valid
	X1.4	0,632	0,202	Valid
	X1.5	0,676	0,202	Valid
	X1.6	0,839	0,202	Valid
	X1.7	0,722	0,202	Valid
	X1.8	0,601	0,202	Valid
	X1.9	0,421	0,202	Valid
	X1.10	0,669	0,202	Valid
Work Life Balance (X2)	X2.1	0,706	0,202	Valid
	X2.2	0,719	0,202	Valid
	X2.3	0,691	0,202	Valid
	X2.4	0,730	0,202	Valid
	X2.5	0,658	0,202	Valid
	X2.6	0,516	0,202	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,756	0,202	Valid
	X3.2	0,689	0,202	Valid
	X3.3	0,430	0,202	Valid
	X3.4	0,723	0,202	Valid
	X3.5	0,848	0,202	Valid
	X3.6	0,772	0,202	Valid
	X3.7	0,754	0,202	Valid
	X3.8	0,596	0,202	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,604	0,202	Valid
	Y.2	0,566	0,202	Valid
	Y.3	0,699	0,202	Valid
	Y.4	0,445	0,202	Valid
	Y.5	0,856	0,202	Valid
	Y.6	0,812	0,202	Valid
	Y.7	0,723	0,202	Valid
	Y.8	0,742	0,202	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian seluruh poin pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa poin pernyataan dari seluruh variabel (X) dan variabel (Y) adalah valid, alhasil dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Hasil diatas dapat dilihat, bahwa seluruh pernyataan dari kuesioner responden dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai bahan pengukuran keperluan penelitian [5].

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

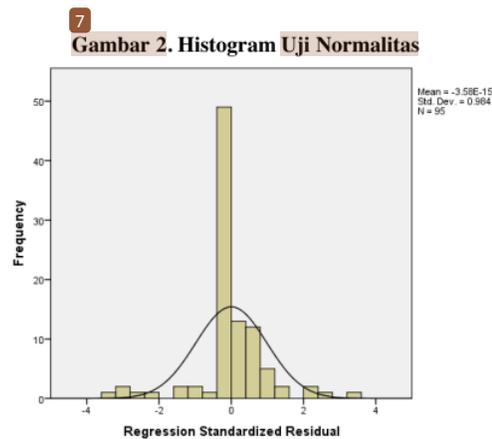
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Pengembangan karir (X1)	0,833	0,60	Reliabel
2	Work Life Balance (X2)	0,725	0,60	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,832	0,60	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Y)	0,819	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan karir (X1), Work Life Balance (X2), Kompensasi (X3), dan Loyalitas Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

B. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar di atas merupakan grafik histogram, grafik histogram dapat dinyatakan normal apabila distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kanan atau ke kiri. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri, sehingga grafik histogram tersebut dapat dinyatakan normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan karir (X1)	0,605	1,652
Work Life Balance (X2)	0,495	2,021
Kompensasi (X3)	0,639	1,565

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (pengembangan karir, work life balance, dan kompensasi) tidak saling mempengaruhi.

2

c) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	0,787	0,780	0,93430	2,103

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Work Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X1)

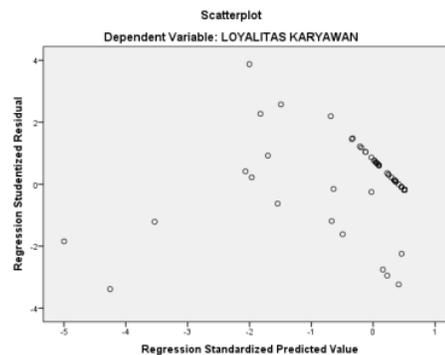
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 2,103 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,602 < 2,103 < 2,268$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



3

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,551	2,239		-0,693	0,490
Pengembangan Karir (X1)	0,082	0,040	0,127	2,050	0,043
Work Life Balance (X2)	0,288	0,091	0,218	3,173	0,002
Kompensasi (X3)	0,725	0,066	0,664	10,969	0,000

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

15

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,551 + 0,082X_1 + 0,288X_2 + 0,725X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta -1,551 menunjukkan apabila variabel pengembangan karir, work life balance, dan kompensasi bernilai 0, maka nilai tetap atau nilai awal loyalitas karyawan adalah -1,551.

b. Pengembangan Karir

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,082. Hal ini artinya, jika variabel pengembangan karir naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,082.

c. Work Life Balance

Nilai koefisien regresi variabel work life balance bernilai positif sebesar 0,288. Hal ini artinya, jika variabel work life balance naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,288.

d. Kompensasi

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,725. Hal ini artinya, jika variabel kompensasi naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,725.

D. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,551	2,239		-0,693	0,490
Pengembangan Karir (X1)	0,082	0,040	0,127	2,050	0,043
Work Life Balance (X2)	0,288	0,091	0,218	3,173	0,002
Kompensasi (X3)	0,725	0,066	0,664	10,969	0,000

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan ¹⁶ α 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df = n - k - 1$ ($95 - 3 - 1 = 91$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,987. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,050. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,050 > 1,987$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,043 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,173. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,173 > 1,987$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 10,969. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,969 > 1,987$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	293,450	3	97,817	112,058	,000 ^b
Residual	79,435	91	0,873		
Total	372,884	94			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Work Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber: data primer diolah

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 112,058 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k - 1$ ($95 - 3 - 1 = 91$) maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($112,058 > 3,097$) dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel pengembangan karir, work life balance, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^{a,b}					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	0,787	0,780	0,93430	2,103

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Work Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X1)
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,787 atau 78,7%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan sebesar 78,7% oleh variabel pengembangan karir (X1), work life balance (X2), kompensasi (X3). Sedangkan sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hipotesis pertama: pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Puskesmas Wonoayu dapat diperoleh bahwa indikator kompetensi menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan Puskesmas Wonoayu telah membagi posisi tempat kerja sesuai bidang keahlian masing-masing karyawan, agar seluruh karyawan memiliki loyalitas kerja yang lebih baik dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam karir sehingga seluruh karyawan memiliki peluang yang sama untuk jabatan yang lebih tinggi. Hasil dari penelitian [5] mendukung penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Hipotesis kedua: *work life balance* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Puskesmas Wonoayu dapat diperoleh bahwa indikator keseimbangan keterlibatan menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan seluruh karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan tetap merasa menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi masing-masing, sehingga karyawan selalu bersemangat dalam bekerja dan tidak merasa depresi karena pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh [5] mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Hipotesis ketiga: kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Puskesmas Wonoayu dapat diperoleh bahwa indikator insentif menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dapat dibuktikan dengan adanya insentif diluar gaji yang diterima oleh karyawan atau dapat dikatakan ada jasa pelayanan diberikan oleh instansi sebagai hasil jika karyawan telah memberikan pelayanan yang baik kepada pasien yang berobat dan berkunjung di Puskesmas Wonoayu. Hasil dari penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh [5] terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Hipotesis keempat: pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada Puskesmas Wonoayu menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan dengan terkumpulnya hasil dari jawaban responden yang mengatakan setuju apabila pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi digabungkan sehingga dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dapat diartikan untuk memotivasi atau mendorong karyawan dalam bekerja secara optimal dan memiliki tingkat loyalitas tinggi, dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti adanya karyawan yang selalu setia mengabdikan memberikan ide-ide kegiatan dalam kepentingan instansi. Pembagian posisi tempat kerja sesuai bidang keahlian masing-masing karyawan. Serta keseimbangan keterlibatan karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan tetap merasa menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi masing-masing. Selain itu, kondisi dilapangan menunjukkan pemberian insentif diluar gaji yang diterima oleh karyawan dapat mewujudkan perubahan yang lebih baik dan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja sehingga tujuan instansi dapat terwujud.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi secara parsial dan simultan dengan menggunakan data kuesioner yang telah disebar dalam bentuk Googleform kepada 95 responden yang termasuk karyawan Puskesmas Wonoayu, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Puskesmas Wonoayu. Selain itu dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa Kompensasi merupakan indikator yang lebih dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan maka semakin mendorong dan meningkatkan loyalitas karyawan. Indikator Pengembangan karir merupakan indikator kedua yang juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dan indikator *Work Life Balance* merupakan indikator terakhir yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah. Banyak tantangan dan kendala yang dihadapi oleh penulis selama penulisan karya ilmiah ini, dengan adanya bantuan dari banyak orang akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi dan seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan berkontribusi kepada keberhasilan survei ini.

Didalam penulisan karya tulis ilmiah ini, penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam bentuk penulisan maupun ejaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan dan membangun karya akademik ini agar sempurna. Terakhir sebagai penutup, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang berkepentingan.

REFERENSI

- [1] U. F. P. Sulistyono and S. Ali, "Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Work-life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," *Veteran Econ. Manag. Account. Rev.*, vol. 1, no. 2, pp. 62–73, 2023.
- [2] V. A. V. Willy Rizky Utami and C. Dwiastuti, "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)," *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 267–275, 2020, doi: 10.23887/ijssb.v4i2.24221.
- [3] N. P. WIDIASTUTI and H. A. BAIHAKI, "Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar," *Ganec Swara*, vol. 17, no. 2, p. 478, 2023, doi: 10.35327/gara.v17i2.446.
- [4] A. Febriana and K. Kustini, "Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 656–664, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.519.

- [5] C. A. Lumiu, R. J. Pio, and V. Tatimu, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 3, p. 93, 2019, doi: 10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100.
- [6] N. Wulandari and H. Sholihin, "肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2Δ, 曹彬彬 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2," *Tjybjb.Ac.Cn*, vol. 27, no. 2, pp. 58–66, 2019.
- [7] R. Nirmala, S. E. Mariskha, and M. T. Sari, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cv. Banjar Sari Catering Samarinda," *J. Untag Samarinda*, vol. 7, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [8] W. O. Febrian, M. A. Firdaus, and A. Marlina, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 65, 2020, doi: 10.32832/manager.v3i1.3835.
- [9] P. B. Organisasi, I. S. Arzuni, and D. Andriani, "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Bina Teknik Sidoarjo," vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [10] R. Ma'ruf, "Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 9, no. 1, p. 110, 2021, doi: 10.30872/psikoborneo.v9i1.5671.
- [11] M. Muliati, "Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *AkMen J. Ilm.*, vol. 17, no. 4, pp. 518–528, 2020, doi: 10.37476/akmen.v17i4.1174.
- [12] M. Marhalinda and A. Supiandini, "Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit," *Ikraith- Ekonomika*, vol. 5, no. 3, pp. 98–107, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445.
- [13] A. Marzuki, S. Ahmadi, and D. Fakhrudin, "Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 1364, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.704.
- [14] N. M. D. Sumantri and N. W. Mujiati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 12, no. 4, p. 390, 2023, [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/101240>
- [15] S. D. Fazrin and M. Yusuf, "Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai," *J. Manaj.*, vol. 13, no. 2, pp. 204–211, 2021.

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

3%

2

prosiding.stie-aas.ac.id

Internet Source

2%

3

Mukhtar Efendi. "Pengaruh Digital Marketing, E-Word of Mouth, dan Electronic Trust terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Shopee", ARZUSIN, 2024

Publication

1%

4

jurnal.stie-aas.ac.id

Internet Source

1%

5

repository.ubharajaya.ac.id

Internet Source

1%

6

Mochamad Ayub Al Ayubi, Dewi Komala Sari. "Pengaruh Product Quality, Brand Image dan Promotion terhadap Purchasing Decisions pada Batik Tulis Al Huda Sidoarjo", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2024

Publication

1%

7	journal.fkpt.org Internet Source	1 %
8	www.e-journal.stie-aub.ac.id Internet Source	1 %
9	archive.umsida.ac.id Internet Source	1 %
10	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	1 %
11	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1 %
12	journal.uwks.ac.id Internet Source	1 %
13	ijins.umsida.ac.id Internet Source	1 %
14	jurnal.stkipbima.ac.id Internet Source	1 %
15	Ariestya Putri Pambajeng, Sumartik Sumartik, Herlinda Maya Kumala. "Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	1 %
16	acopen.umsida.ac.id	

Internet Source

1 %

17

repository.unimma.ac.id

Internet Source

1 %

18

Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Communication, Awards, Organizational Culture, On the Performance of Employees in Production at PT. Wijaya Karya Beton Gempol, Pasuruan Regency", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020

Publication

1 %

19

eprintslib.ummgl.ac.id

Internet Source

1 %

20

dspace.umkt.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On