

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbedaan gender di dalam lingkungan kerja menjadi salah satu subyek yang kerap kali muncul dalam perkembangan sumber daya manusia, dimana saat ini perkembangan trend demografis menunjukkan peningkatan. Dalam populasi tersebut akan terus terjadi dari waktu ke waktu, misalnya seperti kaum wanita yang hampir bisa menyetarakan diri dengan laki – laki terutama pada bidang pekerjaan. Kaum wanita hampir bisa mengerjakan hampir semua pekerjaan laki – laki baik di kantor, di pabrik, di pemerintah, maupun instansi lainnya. Banyaknya jumlah pekerja wanita bisa dilatar belakangi oleh faktor ekonomi, kemiskinan, pengaktualisasian diri dan lain sebagainya baik yang berstatus lajang, sudah menikah, atau pun berstatus orang tua tunggal (*single parent*). Pergeseran nilai – nilai mengenai pegawai wanita mengalami kemajuan yang terus meningkat. Dengan menceburkan diri dalam pekerjaan, seorang wanita mulai mengembangkan keterampilan yang secara otomatis akan memajukannya dalam hierarki organisasi (Mismiwati dan Hartini, 2013). Wanita merupakan bagian yang penting dalam pembangunan, namun mereka tidak sering terjamah di beberapa komponen pembangunan lainnya. Potensi yang dipunyai perempuan adalah kemampuannya yang bisa melakukan kegiatan produktif hingga dapat menyokong perekonomian keluarganya (Lutfiyah, 2013).

Dibandingkan dengan pegawai laki – laki, para pegawai wanita dinilai cenderung lebih loyal pada suatu pekerjaan atau lembaga tempat ia bekerja. Menurut Rizki dan Lubis (2013) pegawai laki – laki lebih rawan terhadap *stress* dan *burnout* daripada pegawai wanita, selain itu pegawai wanita juga dinilai lebih baik secara emosional dalam menghadapi tekanan yang besar. Loyalitas karyawan adalah kondisi psikologis yang mengikat karyawan dengan perusahaan dimana dia bekerja (Oei, 2010:190). Proses psikologis karyawan memiliki dampak menumbuhkan loyalitasnya dalam bekerja. Proses psikologi ini berupa dukungan yang kuat pada diri karyawan untuk tetap bisa bekerja diperusahaan, yang diperlihatkan adanya kepercayaan yang pasti pada perusahaan, bersedia menerima nilai – nilai perusahaan, mentaati peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab atas semua yang dipercaya untuk dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Selama situasi dan tindakan perusahaan terhadap karyawan tidak dimaksudkan untuk merugikan mereka, tingkat loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan berkurang. Sumber daya manusia (pegawai) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain faktor lain seperti aktiva dan modal (Sunnyoto, 2012). Menurut para peneliti, loyalitas para karyawati ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, yakni kestabilan kerja dan ada atau tidaknya kekacauan dalam ketenagakerjaan selama cuti melahirkan. Sebaliknya, wanita yang sudah memiliki anak tetapi bercerai atau belum pernah menikah cenderung lebih sering berpindah pekerjaan. Pemahaman akan loyalitas karyawan kepada perusahaan akan membawa satu kesimpulan bahwa loyalitas karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan dan diupayakan. Bukan hanya berkaitan dengan produktivitas perusahaan pada umumnya, namun untuk aspek yang lebih besar yaitu keberlangsungan dari perusahaan tersebut.

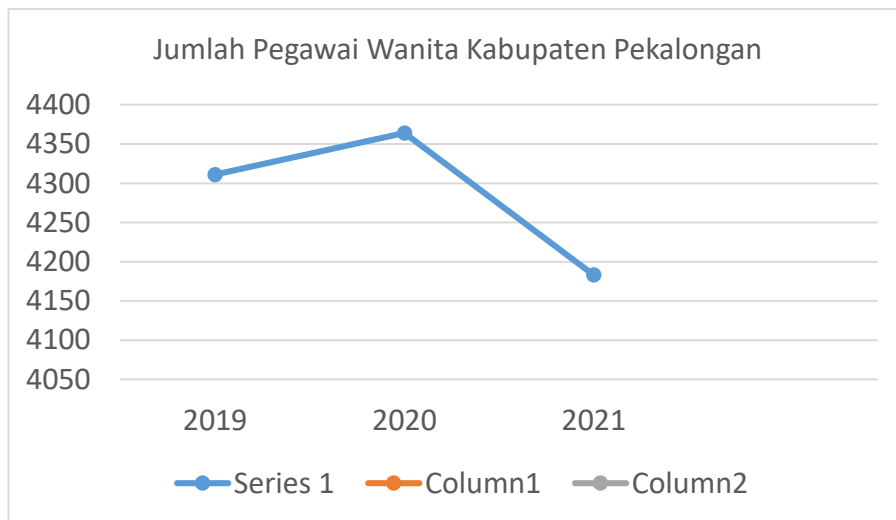
Adapun hal yang memengaruhi loyalitas pegawai wanita salah satunya adalah beban kerja. Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun

waktu tertentu. Seorang karyawan memang harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, tidak memperdulikan banyak atau sedikitnya beban kerja yang diberikan.

Adapun faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai wanita lainnya yaitu *career development* atau pengembangan karir. Pengembangan karir tak cuma berorientasi pada tujuan perusahaan semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi dan pengembangan diri karyawan. Pengembangan karir adalah proses dalam pencapaian prestasi kerja individu dalam mencapai suatu rencana kedepan (Handoko, 2008).

Work life balance juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life balance*. Hal tersebut sesuai dengan definisi dari Lockwood (2003) yang mengatakan *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama.

Gambar 1.1



Sumber: BPS Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan data yang dimuat dalam badan pusat statistik provinsi Jawa Tengah, jumlah pegawai wanita di daerah Kabupaten Pekalongan mengalami kenaikan tahun 2020 dan mengalami penurunan pada tahun 2021. Hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana tingkat loyalitas pegawai wanita di daerah Kabupaten Pekalongan. Guna mengetahui bagaimana kondisi yang mempengaruhi loyalitas pegawai wanita di Kabupaten Pekalongan, peneliti melakukan prasurvey menggunakan kuesioner dan mengambil sampel sebanyak 20 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Deskripsi Responden Pra Survey

Usia					Pendidikan Terakhir				Status Pernikahan			Masa Kerja		
<20	20 - 30	31 - 40	41 - 50	> 50	SLTA	Diploma	Sarjana	Pasca Sarjana	Single	Menikah	Single Parent	1 - 5 tahun	6 - 10 tahun	> 10
2	6	6	3	3	4	1	15	0	8	10	2	13	4	3

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey

Variabel	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total
		F	F	F	F	F	F
Beban Kerja	Beban waktu	5	9	6	0	0	20
	Beban psikis	3	8	9	0	0	20
	Beban mental	0	8	6	6	0	20
Career Development	Kebutuhan Karir	0	0	1	9	10	20
	Dukungan Perusahaan	0	0	2	2	16	20
	Feedback	0	0	9	10	1	20
Work Life Balance	Time balance	0	0	0	11	9	20
	Involment balance	0	0	2	14	4	20
	Satisfaction balance	0	0	8	10	2	20
Loyalitas	Hubungan kerjasama	0	0	0	11	9	20
	Tanggung jawab	0	0	1	7	12	20
	Taat peraturan	0	0	0	3	17	20

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey pada tabel diatas, diantara 20 responden tersebut mayoritas berusia dari 20 – 40 tahun berpendidikan sarjana (S1) berstatus menikah dan memiliki masa kerja 1 – 5 tahun. Bisa dikatakan bahwa pegawai wanita di daerah Kabupaten Pekalongan sudah memiliki pendidikan yang cukup dan mampu menunjukkan tingkat loyalitasnya dari masa kerja di iringi dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel – variabel independent yaitu beban kerja, *career development* dan *work life balance* dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu loyalitas pegawai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan fenomena yang dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja, *career development* dan *work life balance* terhadap loyalitas” studi kasus pada pegawai wanita daerah Kabupaten Pekalongan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai wanita?
2. Bagaimana pengaruh career development terhadap loyalitas pegawai wanita?
3. Bagaimana pengaruh work life balance terhadap loyalitas pegawai wanita?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai wanita.
2. Untuk menganalisis pengaruh career development terhadap loyalitas pegawai wanita.
3. Untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap loyalitas pegawai wanita.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

- Memberikan sumbangan ilmiah terhadap sejauh mana pengaruh beban kerja, career development dan work life balance terhadap loyalitas pegawai wanita di daerah kabupaten Pekalongan.
- Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja, career development dan work life balance terhadap loyalitas pegawai wanita.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

- Bagi manajemen perusahaan atau instansi terkait, dengan hasil penelitian ini harapannya dapat memberikan informasi mengenai bagaimana pengaruh beban kerja, career development dan work life balance terhadap loyalitas pegawai wanita di daerah kabupaten Pekalongan. Sehingga dapat digunakan untuk bahan pertimbangan perusahaan atau instansi terkait dalam meningkatkan loyalitas karyawannya.
- Sebagai media referensi untuk mengetahui hal apa saja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pegawai dan membantu manajemen mengambil keputusan dalam menangani hal tersebut
- Menyumbangkan pemikiran bagi para pengambil kebijakan dalam rangka untuk meningkatkan loyalitas karyawan terutama pegawai wanita

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Loyalitas

2.1.1 Pengertian Loyalitas

Pada dasarnya loyalitas berasal dari kata “loyal” yang memiliki arti patuh atau setia. Dalam topik ini loyalitas dapat didefinisikan sebagai sikap dukungan yang konsisten atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Menurut Court, Gwinner dan Meuter (2012:27), loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar keluar.

Reichheld (2002) mencatat bahwa sebagai akibat dari meningkatnya loyalitas karyawan dalam organisasi tertentu, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan sebelumnya. Menurut Mahayuni & Dewi (2020), loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sangat dibutuhkan, terutama untuk keberanian karyawan yang menunjukkan pengabdian kepada organisasi terlepas dari keadaan perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa loyalitas adalah kualitas seseorang yang secara konsisten menjalankan tugasnya dan menunjukkan tingkat ketidakegoisan yang paling tinggi sehingga tujuan perusahaannya dapat dicapai dengan kesulitan yang paling sedikit.

2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas

Menurut Agustini (2011) ada empat faktor karakteristik yang dapat mempengaruhi loyalitas antara lain adalah:

1. Karakteristik diri pada karyawan; Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi atau pengalaman, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan; meliputi tentang kesesuaian tugas yang diberikan, tantangan atau beban pekerjaan, identifikasi pekerjaan dan lainnya.
3. Karakteristik kebijakan perusahaan; misalnya seperti promosi pekerjaan untuk setiap karyawan dan peluang pengembangan karir untuk karyawan
4. Karakteristik lingkungan perusahaan; yang dimaksud lingkungan dalam hal ini dibagi menjadi dua; yaitu lingkungan fisik yang meliputi kebersihan, kenyamanan bekerja, penerangan serta pendukung yang lain. Yang kedua adalah lingkungan non fisik yang meliputi hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan oleh atasan.

2.1.3 Indikator loyalitas

Siswanto (2010) mengatakan bahwa terdapat enam indikator yang dapat mengukur loyalitas khususnya karyawan, yaitu:

1. Kemauan karyawan dalam melakukan kerjasama
2. Adanya rasa memiliki perusahaan
3. Hubungan antar pribadi dalam perusahaan
4. Menyukai pekerjaan yang dikerjakan
5. Menaati peraturan perusahaan
6. Bertanggung jawab terhadap perusahaan

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah keadaan ketika karyawan dibebankan tugas – tugas yang dikerjakan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi diri pegawai dalam kurun waktu tertentu (Munandar, 2011). Menurut Heryati (2016) beban kerja dapat dilihat dari beban waktu (*time load*) yaitu ketersediaan waktu, beban mental (*mental effort load*) yaitu usaha mental, dan beban psikologis (*psychological stress load*) yaitu tingkat resiko, kebingungan dan frustrasi dalam mengerjakan pekerjaan. Menurut Arifa Febriana dan Kustini (2022) Beban kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan.

Dari definisi beban kerja sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan beban kerja adalah tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dan sesuai ketentuan perusahaan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam jurnal Arika (2011:85) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi; faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran, tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas

Tugas – tugas yang melibatkan kemampuan mental seorang karyawan tanggung jawab pekerjaan, kompleksitas atau tingkat kesulitan pekerjaan, serta pendidikan atau pelatihan yang diperoleh. Selain itu, terdapat tugas – tugas yang bersifat fisik diantaranya seperti tempat kerja dan tata ruangnya, alat dan sarana kerja, serta kondisi kerja.

b. Organisasi Kerja

Berkaitan dengan struktur dan aturan organisasi tempat seorang karyawan bekerja, diantaranya seperti waktu kerja dan istirahat, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, kerja malam, dan sistem pengupahan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi empat, yaitu lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit), dan lingkungan kerja psikis (penempatan tenaga kerja).

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja meliputi antara lain:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah seberapa baik karyawan memahami tugasnya. Misalnya, karyawan pada bagian produksi pasti akan terlibat pekerjaan seperti penggunaan mesin produksi untuk mencapai tujuan produksi yang telah ditentukan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Jam kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) pasti akan meminimalkan beban kerja pegawai. Namun, sebuah organisasi perusahaan tanpa SOP berada dalam posisi yang kurang menguntungkan.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja atau sasaran kerja yang ditentukan oleh lembaga tempat bekerja tentunya diimplementasikan secara langsung mempengaruhi jumlah beban pekerjaan yang diterima karyawan.

2.3 Career Development

2.3.1 Pengertian *Career Development*

Menurut Busro (2018) Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk mendorong dirinya agar melakukan yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/ketrampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan. Dengan memperhatikan metode Pengembangan karir tersebut bisa dijadikan sebagai investasi perusahaan yang mempunyai tekad untuk berkembang. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan, untuk itu perusahaan sebaiknya memperhatikan kedudukan karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan agar mengalami kenaikan karir dan perusahaan sebaiknya memperhatikan karyawan yang memiliki karir yang kurang berkembang dalam perusahaan agar dapat memperoleh program pengembangan karir melalui program pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir (Febrian, et al., 2020).

Berdasarkan definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa *career development* (Pengembangan karir) adalah sebuah proses pengembangan dan peningkatan kemampuan diri sebagai upaya memaksimalkan tugas pokok terhadap suatu organisasi atau perusahaan dan mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3.2 Faktor – Faktor *Career Development*

Menurut Sondang P. Siagian (2015) faktor – faktor yang mempengaruhi *career development* (Pengembangan karir) seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja, dengan prestasi kerja yang mumpuni dapat memudahkan karyawan mendapatkan promosi ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi.
2. Pengenalan oleh Pihak Lain, bisa didefinisikan sebagai berbagai pihak yang mampu mempromosikan karyawan seperti manajer yang mengetahui ketrampilan dan prestasi karyawan.
3. Kesetiaan pada Organisasi
4. Pembimbing dan Sponsor
5. Dukungan para Bawahan, bisa berupa bawahan yang mensukseskan tugas atasan yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk Bertumbuh, kesempatan karyawan mengikuti pelatihan atau kursus maupun melanjutkan jenjang pendidikannya guna meningkatkan kemampuannya.
7. Pengunduran Diri

2.3.3 Indikator *Career Development*

Priansa (2018:161) indikator *career development* (pengembangan karir) ada empat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Karir, pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang mendatang.
2. Pengembangan Karir, individu setiap pegawai harus menrima tanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya.
3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM
4. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja, tanpa umpan balik maka relative sulit bagi pegawai untuk persiapan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pengembangan karirnya.

2.4 Work Life Balance

2.4.1 Pengertian *Work Life Balance*

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*work life balance*) merupakan situasi atau keadaan dimana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Moore; Moedy; Hawa & Nurtjahjanti, 2018). Frame dan Hartog (2003 : 4) berpendapat keseimbangan kehidupan-kerja mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan komitmen lain seperti keluarga, teman, studi, dan pengejaran lainnya, daripada hanya berfokus pada pekerjaan mereka. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan. 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 (Mollinda, 2018).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa *work life balance* adalah kondisi dimana individu karyawan mampu mengatur atau membagi antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi diluar pekerjaan tanpa kendala di iringi adanya peningkatan produktivitas dan loyaalitas terhadap pekerjaan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Dalam jurnal bisnis & akuntansi volume 10 nomor 2 yang di tulis Dewi Padi Pratiwi dan Anita Silvianita, menurut Pouluse dan Sudarsan faktor – faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Meliputi tiga faktor yaitu kepribadian (kesadaran, keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, neurotisme, ekstraversi), kesejahteraan (dipengaruhi oleh dua komponen, yaitu komponen kognitif / kepuasan hidup dan komponen afektif / kesejahteraan emosional), dan kecerdasan emosional (EI).

2. Faktor Organisasi

- Pengaturan Kerja
- Dukungan Organisasi
- Stress Kerja. Persepsi individu terhadap lingkungan kerja.
- Peran. Peran yang berlebihan, konflik peran, dan ambiguitas peran.
- Teknologi. Membantu pekerjaan kantor dan rumah menjadi lebih mudah dan cepat sehingga berguna untuk manajemen waktu.

3. Faktor Lingkungan

Meliputi tiga komponen, yaitu pengaturan penitipan anak (jumlah anak dan tanggung jawab pengasuhan anak), dukungan keluarga (orang tua, keluarga dan pasangan), dan faktor lingkungan sosial lainnya (lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga, dan teman sebaya).

4. Faktor Lain

Misalnya seperti usia, jenis kelamin, status orang tua, jenis pekerjaan, pendapatan, tingkat karyawan, dan jenis kelamin.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis ini sangat dibutuhkan untuk sebuah penelitian, maka agar bisa membantu dugaan – dugaan yang bersifat sementara dalam sebuah objek penelitian yang nanti akan diteliti oleh peneliti dan kemudian akan dicari kebenarannya. Untuk itu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan data yang telah ditentukan.

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Wanita

Dari penelitian oleh Suryani et al. (2020) diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan. Pendapat tersebut juga memiliki arti bagaimana persepsi masing – masing karyawan, dimana besar kecilnya beban kerja maka akan mempengaruhi bagaimana loyalitas karyawan tersebut. Karena itulah, maka hipotesis penelitian yang pertama adalah:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan

2.5.2 Pengaruh *Career Development* terhadap Loyalitas Pegawai Wanita

Career development (Pengembangan karir) harus ditujukan kepada pegawai dalam rangka mengembangkan diri tiap pegawai untuk menunjang kemudahan mencapai tujuan. Sekyi (2016) mengemukakan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah pengembangan karir. Cornelia dan Wicaksono (2017) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karena itulah, maka hipotesis penelitian yang kedua adalah:

H2: *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

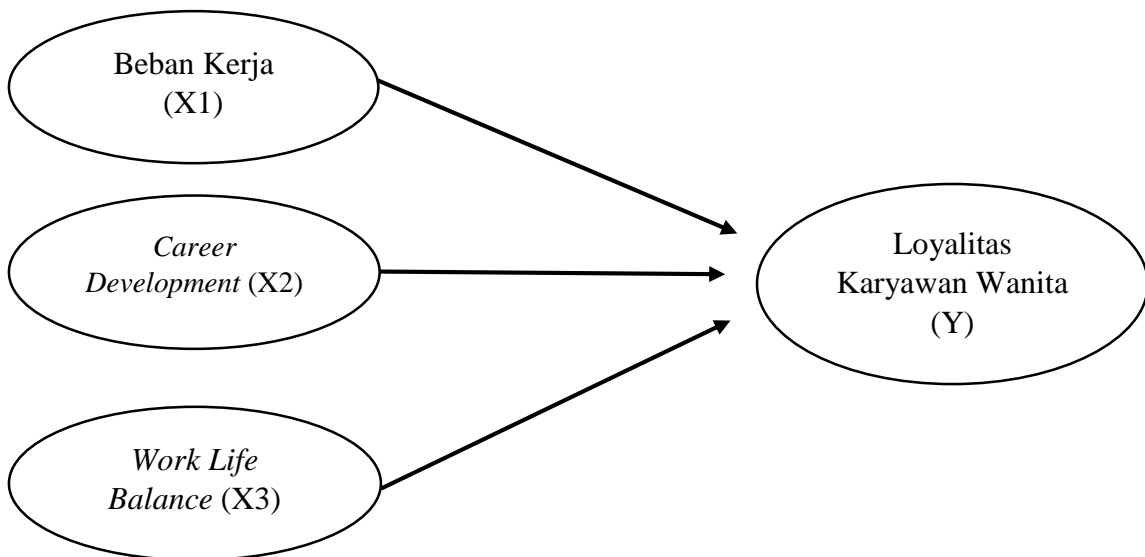
2.5.3 Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan Wanita

Trevisan (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan loyalitas. Rahmawati (2016) juga menyatakan *work life balance* berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas. Karyawan membalas penerapan *work life balance* yang baik oleh perusahaan dengan meningkatkan loyalitas mereka yang dapat dilihat dari retensi, kehadiran dan produktivitas, sehingga dapat dikemukakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas (Meenakshi et al, 2013). Karena itulah, maka hipotesis penelitian yang ketiga adalah:

H3: *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.6 Model Penelitian

Model penelitian dibuat dengan maksud untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berdasarkan dari hubungan variabel dan pengembangan hipotesis. Penelitian ini dapat digambarkan dengan model penelitian sebagai berikut:



2.7 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Inas Rana Fagastia Ulfah (2018)	Pengaruh burn out, beban kerja dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Jember	Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dan <i>work life balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Jember
2	Jessica Alivina & Andi Heru Susanto (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dimana artinya jika beban kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka loyalitas karyawan menurun. Namun,

			hal ini merupakan persepsi dari masing-masing karyawan terhadap keputusan loyalitasnya yang dipengaruhi oleh beban kerja itu sendiri.
3	Ni Putu Dian Purnamasari & Desak Ketut Sintaasih (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan	Penelitian ini menyatakan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.
4	Mollinda Aginza Hawa & Harlina Nurtjahjanti (2018)	Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali	Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>work life balance</i> dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>work life balance</i> , maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Demikian sebaliknya.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi ialah keseluruhan variabel yang menyangkut masalah yang diteliti (Nursalam, 2003). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai wanita di daerah Kabupaten Pekalongan. Metode yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu. *Accidental sampling* adalah teknik yang menentukan sampel secara tidak sangaja, siapa saja yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan bila orang yang ditemui secara kebetulan tersebut cocok dengan sumber data (Sugiyono 2019:67).

Peneliti membuat kriteria dalam pengambilan sampel sebagai berikut:

1. Responden adalah pegawai berjenis kelamin wanita yang berdomisili di Kabupaten Pekalongan
2. Responden merupakan karyawan wanita yang sudah bekerja minimal 6 bulan di perusahaan tempat ia bekerja

Sampel yang digunakan mengacu pada pendekatan slovin formula, jumlah populasi dalam penelitian ini diperkirakan sebanyak 4183 pegawai wanita sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 1% dan hasil hitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Pendekatan ini dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (a)^2}$$

$$n = \frac{4183}{1 + 4183 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{4183}{1 + 41,83}$$

$$n = \frac{6714}{42,83}$$

$n = 97,6$ dibulatkan oleh peneliti menjadi 100

3.1.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan dari peneliti adalah metode kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibuat oleh peneliti dan dikirimkan secara langsung maupun tidak kepada responden yang akan menjadi subjek penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Responden diminta menjawab pertanyaan kuesioner dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kode STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju), dan SS (sangat setuju).

3.1.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan pengukuran atas masing - masing variabel yang digunakan dalam penelitian. definisi operasional dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu:

1. Beban Kerja (X1)

Menurut Koesomowidjojo (2017) meengatakan bahwa bebasn kerja memiliki 3 indikator, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan wktu krja, dan seberapa tinggi target.

2. *Career Development* (X2)

Priansa (2018:161) mengatakan terdapat empat indikator *career development*, diantaranya adalah perencanaan karir, pengembangan karir individu dan dukungan oleh departemen SDM, serta peran umpan balik terhadap kinerja.

3. *Work Life Balance* (X3)

Menurut Hudson (2005) terdapat tiga aspek *work life balance* yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*.

4. Loyalitas (Y)

Menurut Siswanto (2010) indikator loyalitas meliputi enam indikator, yaitu kemauan karyawan dalam melakukan kerjasama, adanya rasa memiliki perusahaan, hubungan antar pribadi dalam perusahaan, menyukai pekerjaan yang dikerjakan, menaati peraturan perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

3.1.4 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:244) analisis data adalh proses mencari dan menyusun secara sistematis dsta yang diperoleh dari dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumntasi yang kemudian ditarik kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode analisis data yang dilakukan peneliti adalah analisis kuantitatif menggunakan statistik. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menyimpulkan data yang sudah ada kemudian mengolahnya dan menyajikannya dalam bentuk table, grafik, dan dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pembuatan keputusan

3.1.5 Uji Kualitas Data

3.1.5.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1986). Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikannya $<0,05$ (Imron, 2019).

3.1.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.1.6 Uji Asumsi Klasik

3.1.6.1 Uji Normalitas

Ghozali (2017:145) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

3.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antara variabel bebas. Ghozali (2017:71) menyatakan Analisis multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak harus memiliki korelasi antar variabel. Jika terdapat korelasi yang kuat antar variabel yang bersangkutan, maka hubungan antara variabel yang bersangkutan dengan variabel yang bersangkutan menjadi tidak stabil.

3.1.6.3 Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah residual dari satu pengamatan direplikasi pada pengamatan lain dalam model regresi.

3.1.7 Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017:275) mendefinisikan analisis linier berganda digunakan untuk meneliti keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila variabel bebasnya dimanupulasi atau dinaik truncan nilainya.

3.1.8 Uji Kelayakan Model

3.1.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2017:55) menyatakan bahwa koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3.1.8.2 Uji Kelayakan Variabel (Uji F)

Menurut Ghozali (2011), uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual secara statistic.

3.1.9 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing masing variabel, antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik (Manik, 2016). Pengujian dilakukan dengan melihat t hitung, jika nilai *probabilitas* lebih kecil dari alpha 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen (Imam Ghozali, 2018).