

SKRIPSI

WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR



**LESTARY PRATIWI
1910421112**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada pogram studi manajemen

**LESTARY PRATIWI
1910421112**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

**LESTARY PRATIWI
1910421112**

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 25 Agustus 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 25 Agustus 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Ilham Safar, S.M., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmarizal, S.Sos., M.I.Kom.

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**LESTARY PRATIWI
1910421112**

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **25 Agustus 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Ketua	1.....
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	2.....
3.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Anggota	3.....
4.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	4.....

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : LESTARY PRATIWI
NIM : 1910421112
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "**WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR**" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 25 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Lestary Pratiwi

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamiin, puji syukur atas berkat dan rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa, memberi saya kekuatan, membekali saya dengan ilm pengetahuan serta memperkenalkan saya dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan,kesempatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR** “ yang menjadi syarat dalam menyelesaikan Pendidikan program studi strata satu (S1) di Universitas Fajar. Meskipun ada beberapa hambatan yang dilalui oleh peneliti pada penyelesaian skripsi ini, tanpa adanya bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak, skripsi ini tidak selesai.

Segala perjuangan saya hingga di titik ini, saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alasan peneliti kuat sehingga bisa menyelesaikan skripsi. Dalam kesempatan ini saya berterima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan kepada peneliti dan tidak lupa juga berterimakasih kepada Kedua orang tua tercinta Bapak Almarhum Usman Rendra S.Sos., M.Si dan Ibunda Hawatia yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang beserta seluruh keluarga yang telah mendidik dan membesarkan peneliti hingga saat ini, dan tak lupa peneliti juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada beberapa pihak :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
4. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu senantiasa membimbing peneliti serta memberikan saran kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M Selaku staf Program Studi Manajemen.
6. Segenap Dosen Program Studi Manajemen dan seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universita Fajar.

7. Bapak Harpan Jaya Sakti Selaku Manajer PT. Fajar Graha Pena Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di PT. Fajar Graha Pena Makassar.
8. Kepada kedua kakak tercinta Akbar Arnas Rendra S.E dan Imam Firmansyah Rendra S.E serta adik tercinta St. Nurul Azizah yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Asmul, Ridha, Runi, Ikhsan, Faiz, Alwi, Risdal yang selama ini sama-sama berjuang dalam perkuliahan dari awal masuk kuliah sampai pada titik ini
10. Kepada sahabat-sahabat peneliti, Kinun, Nuce, Alya, Husnul, Sai, Ima, Elsa, Nofi, Gita, Tami, Tenri yang selalu memberikan semangat dan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada seluruh teman-teman Keluarga Besar HIPMI PT- UNIFA.
12. Serta semua pihak yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan Namanya satu persatu.
13. "Last but not least, Gonna fight and don't stop, until you are proud"

Peneliti menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dan bermanfaat guna perbaikan skripsi ini, Akhirnya peneliti berhadap skripsi ini dapat bermanfaat kepada semua pihak khususnya pembaca.

Makassar, 25 Agustus 2023

Lestary Pratiwi

ABSTRAK

WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAJAR GRAHA PENNA MAKASSAR

**LESTARY PRATIWI
ILHAM SAFAR**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Dengan sampel sebanyak 40 responden dan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner serta telah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji normalitas, uji regresi linear berganda, uji determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan software SPSS versi 26. Variabel *work life balance* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar dengan mengacu nilai t-hitung yang diperoleh yakni 6,080 yang lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1,685, terlihat signifikan dikarenakan nilai signifikan, berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,00 yang menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis H1 diterima. Bahwa *work life balance* secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Sedangkan Variabel *work engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar dengan mengacu nilai t-hitung yang diperoleh peneliti yakni 0,319 yang lebih kecil dari nilai t-tabel yakni 1,685 dan nilai signifikan yang ditunjukkan bernilai 0,751 yang lebih besar dari 0,05 sehingga berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa hipotesis H2 bahwa *work engagement* tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Hal ini memperlihatkan bahwa *work life balance* dan *work engagement* di uji secara Bersama terhadap loyalitas karyawan yang ada di PT. Fajar Graha Pena Makassar, ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan karena tingkat nilai yang diperoleh 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka dinyatakan uji hipotesis H3 berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Work Engagement*, Loyalitas

ABSTRACT

WORK LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR

**LESTARY PRATIWI
ILHAM SAFAR**

This study aims to determine the effect of work life balance and work engagement on employee loyalty at PT. Fajar Graha Pena Makassar. With a sample of 40 respondents and using the saturated sample method. The data collection technique is by distributing questionnaires and having tested the validity and reliability. The data analysis technique used is the classical assumption test, normality test, multiple linear regression test, determination test, t test and f test with the help of SPSS version 26 software. The work life balance variable has a significant influence on employee loyalty at PT. Fajar Graha Pena Makassar with reference to the t-count value obtained which is 6.080 which is greater than the t-table value of 1.685, it looks significant because of the significant value, based on the partial test results obtained a significant value of 0.00 which indicates a value smaller than 0.05 . So that the H1 hypothesis is accepted. That work life balance is partial to employee loyalty at PT. Fajar Graha Pena Makassar. Meanwhile, the work engagement variable has no effect on employee loyalty at PT. Fajar Graha Pena Makassar with reference to the t-count value obtained by the researcher, namely 0.319 which is smaller than the t-table value of 1.685 and the intended significant value is 0.751 which is greater than 0.05 so based on the results of this study it is obtained that hypothesis H2 that work engagement has no partial effect on employee loyalty at PT. Fajar Graha Pena Makassar. This shows that work life balance and work engagement are jointly tested for the loyalty of employees at PT. Fajar Graha Pena Makassar, was found to have a significant effect because the value level obtained was 0.00 which was smaller than 0.05. Based on these findings, it is stated that the H3 hypothesis test has a simultaneous effect on employee loyalty at PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Keyword: Work Life Balance, Work Engagement, Loyalty.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
1. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia	9
2. Tujuan Sumber Daya Manusia	11
2.2 <i>Work Life Balance</i>	14
1. Manfaat <i>Work Life Balance</i>	15
2. Faktor- faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	16
3. Indikator <i>Work Life Balance</i>	17
2.3 <i>Work Engagement</i>	17
1. Faktor- faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	19
2. Indikator <i>Work Engagement</i>	21
2.4 Loyalitas	21
1. Tujuan Loyalitas	23
2. Manfaat Loyalitas	24
2.5 Tinjauan Empirik	25
2.6 Kerangka Konseptual	28
2.7 Definisi Operasional	29
2.8 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	31
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.4 Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Pengukuran Variabel	34
3.7 Instrumen Penelitian	34
3.8 Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.2 Hasil Penelitian	45
4.7 Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	62

5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel	34
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin Penelitian	46
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Pendidikan Penelitian.....	46
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Lama Bekerja Penelitian	47
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i>	47
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Work Engagement</i>	48
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Loyalitas	49
Tabel 4.7 Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	50
Tabel 4.8 Uji Validitas <i>Work Engagement</i>	50
Tabel 4.9 Uji Validitas Loyalitas	50
Tabel 4.10 Uji Realibilitas	51
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.12 Uji Hetersokedastitas	53
Tabel 4.13 Uji Parsial	54
Tabel 4.14 Uji Simultan	55
Tabel 4.15 Uji Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1 Gedung PT. Graha Pena Makassar	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.3 Uji Normalitas	51
Gambar 4.4 Uji Normalitas.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia adalah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemajuan pertumbuhan perekonomian suatu negara mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada terutama didalam suatu perusahaan, salah satunya adalah mendapatkan sumber daya yang mempunyai peranan penting yang sangat besar dalam perusahaan, maka banyak perusahaan yang semakin menyadari bahwa SDM sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Untuk mendapatkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, perusahaan berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap perusahaan serasa di hargai.

Secara umum banyak perusahaan yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan perusahaannya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Jadi selayaknya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Selain itu, perusahaan perlu mengetahui apa yang menimbulkan dorongan dan kebutuhan para karyawan dalam bekerja agar kedepannya karyawan betah dalam bekerja.

Hal yang perlu diberi dalam pengembangan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada mereka. Loyalitas karyawan sangat penting dalam kegairahan kerja kepada karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting dalam perusahaan yang dikarenakan loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Namun karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah- pindah kerja, semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, maka akan semakin produktif perusahaan tersebut.

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 maka akan menimbulkan rasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut sehingga menyebabkan tingginya loyalitas karyawan. Salah satu aspek yang penting dalam melihat kualitas yang dimiliki karyawan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya. *Work life balance* digunakan dalam pengarahannya suatu pekerjaan baik dalam kegiatan perusahaan, kegiatan komunitas dan kegiatan individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam menyeimbangkan.

Serta *work engagement* karyawan dalam perusahaan juga dapat mencerminkan adanya semangat karyawan terhadap tanggung jawabnya sehingga karyawan akan terdorong dengan sendirinya untuk selalu berusaha, berhasil dan komitmen pribadi dalam mencapai tujuan dan selalu merasa bergairah dan antusiasme dalam pekerjaannya. Dimana *work engagement* sangat penting diterapkan dalam perusahaan karena dapat memberikan manfaat

bagi karyawan seperti meningkatkan loyalitas mereka dan selalu berpikir bahwa setiap pekerjaan yang diberikan merupakan bagian dari tanggung jawabnya yang harus diselesaikan.

Perusahaan juga merasakan manfaat dengan terciptanya *work engagement* dalam perusahaan seperti peningkatan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan penerapan *work engagement* dengan baik (Sari dan Yulia, 2018). Karyawan yang tidak memiliki *work engagement* pada perusahaan dapat menimbulkan dampak buruk seperti karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, selalu mengeluh dalam menghadapi suatu masalah pada pekerjaan yang diberikan adalah beban yang berat.. Sulawesi Selatan khususnya Makassar merupakan gerbang ekonomi Indonesia timur. PT. Fajar Graha Pena Makassar hadir sebagai One-Stop Building dan terbesar pertama di luar jawa. PT. Fajar Graha Pena Makassar merupakan perusahaan dengan inovasi baru dan menjadi Gedung tertinggi pertama di luar jawa. Salah satu Gedung dengan tingkat layanan terlengkap dan Mutahir hadir di tengah kota makassar dengan menempati posisi yang strategis.

PT. Fajar Graha Pena Makassar berdiri di atas lahan 1.021 Ha yang di atasnya berdiri Gedung berlantai 19 yang terdiri dari lantai 1-5 sebagai prodium dan lantai 6-19 sebagai tower dimana lantai 13 dan 14 tidak digunakan, luas bangunan 30.308 yang terdiri dari 22.137 space. Sejak mulai dioperasikan tahun 2007 yang lalu, PT. Fajar Graha Pena Makassar telah menjadi perkantoran pilihan utama bagi investor untuk mengembangkan usahanya. Untuk menunjang peningkatan pelayanannya Gedung guna mewujudkan PT. Fajar Graha Pena Makassar sebagai “One-Stop Building” yang menjadi pusat perkantoran, bisnis, kegiatan, informasi serta usaha produktif lainnya yang memberi manfaat bagi masyarakat dan negara. Bagi karyawan mendapatkan keterlibatan dan

keseimbangan hidup dalam bekerja itu adalah kunci utama mereka sehingga akan menimbulkan loyalitas kerja, Sebagai ilustrasi berikut ini disajikan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan yang dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar

Tahun	Jumlah karyawan
2017	123
2023	40

Sumber : PT. Fajar Graha Pena Makassar 2023

Berdasarkan table diatas. Dalam perusahaan dengan total 123 karyawan yang terbagi dalam berbagai jabatan seperti akutansi, *manajerial*, *supervisor*, operasi, *internal control*, *cleaning service*, konsumsi, informasi dan komunikasi, Gudang, bagian administrasi dan security, terdapat permasalahan terkait pengaruh *work-life balance* dan *work engagement* terhadap loyalitas karyawan. *Work life balance* merujuk pada keseimbangan antara kehidupan dan pribadi yang diinginkan oleh karyawan. Permasalahan yang mungkin timbul adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja bagian dengan tingkat tekanan yang tinggi seperti akutansi, operasi dan internal control.

Ketidakseimbangan tersebut dapat mengakibatkan stress, kelelahan dan penurunan kualitas hidup, yang berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu permasalahan juga dapat timbul terkait *work engagement*, yaitu keterlibatan dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka. Jika karyawan tidak merasa terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat berdampak negatif pada loyalitas karyawan. Dalam rentang waktu dari tahun 2017 hingga 2023, terjadi penurunan jumlah

karyawan dari 123 menjadi 40 karyawan. Penurunan jumlah karyawan ini menunjukkan adanya permasalahan yang dapat mempengaruhi *work-life balance* dan *work engagement* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Dimana beban kerja yang meningkat, dengan penurunan jumlah karyawan, karyawan yang tersisa diberbagai jabatan menghadapi beban kerja yang meningkat. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stress dan kelelahan, yang dapat mempengaruhi *work-life balance* dan *work engagement* karyawan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penurunan jumlah karyawan dapat menyebabkan keterbatasan dan fleksibel dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka, yang dapat berdampak negatif pada *work-life balance* dan *work engagement* mereka. Kurangnya rasa keterlibatan, dengan penurunan jumlah karyawan, perusahaan mungkin mengalami kesulitan dalam menjaga tingkat keterlibatan karyawan yang optimal.

Kurangnya keterlibatan dapat mengakibatkan kehilangan motivasi, kurangnya komitmen dan penurunan loyalitas karyawan. Penurunan *Turnover*, meskipun terjadi penurunan jumlah karyawan, penurunan tingkat *turnover* dapat menunjukkan adanya masalah dalam *work life balance* dan *work engagement*. serta kemungkinan faktor beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari manajemen, kurangnya pengakuan dan penghargaan, serta kurangnya peluang pengembangan karir dapat mempengaruhi *work-life balance* dan *work engagement* karyawan. Dampaknya adalah menurunnya loyalitas karyawan, peningkatan *turn over* dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika karyawan merasa tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tidak terlibat

secara optimal dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin cenderung mencari kesempatan kerja lain.

Berdasarkan peneliti terdahulu oleh Cho, Woods, Jang dan Erdem (2018) yang menginvestigasi hubungan antara *work-life balance*, *work engagement*, dan loyalitas karyawan dalam konteks industry jasa. Studi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu oleh Dermici (2019) yang menguji pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap loyalitas karyawan di sektor perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work engagement* berhubungan positif dengan loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu oleh Rofiaty dan Harwati (2022) yang mempelajari pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap loyalitas karyawan di sektor perhotelan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work engagement* memiliki dampak positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dengan mengutamakan *work life balance* dan *work engagement* perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta terlibat secara aktif dalam berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi. Berdasarkan penjelasan mengenai loyalitas karyawan, *work life balance* dan *work engagement* maka peneliti ingin meninjau bagaimana pengaruh dari dua variabel tersebut secara lebih lanjut terhadap loyalitas karyawan yang dirangkum kedalam skripsi dengan judul “**Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fajar Graha Pena Makassar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertimbangan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memiliki manfaat bagi semua pihak diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian, diupayakan dapat menambah pengetahuan serta menambah wawasan mengenai *Work Life Balance*, *Work Engagement* dan Loyalitas Karyawan Pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diupayakan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

- a. PT. Fajar Graha Pena Makassar, penulis berharap melalui penelitian ini instansi mendapat manfaat yang bisa dijadikan pegangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Universitas Fajar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Pembaca, penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan serta informasi terkait pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. SDM meliputi aspek-aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja karyawan. Manajemen SDM yang efektif dapat membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kepuasan karyawan. Beberapa strategi yang dapat digunakan untuk manajemen SDM yang efektif adalah pengembangan kebijakan dan prosedur yang jelas, penggunaan teknologi informasi untuk manajemen kinerja karyawan, dan pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010) adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Edison (2016) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai Langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengadaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam Upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional. Dari definisi diatas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan proses

pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar sesama pegawai dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat Suwanto (2011:16), bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2014:44). SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Donni Juni Priasa (2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan, ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Fungsi sumber daya manusia yakni melaksanakan segala tugas yang dilakukan manusia dalam rangka untuk mendukung tugas

manajemen (perusahaan) dalam menjalankan roda organisasi serta mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Subekhi dan Mohammad (2012) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas :

- a. Perencanaan, untuk sumber daya manusia (*human reseources planning*) dapat diartikan sebagai proses perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perencanaan yang dilakukan disesuaikan dengan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian, kegiatan untuk pengorganisasian pegawai dengan cara menetapkan membagi tugas kerja, delegasi wewenang. Integrasi serta koordinasi dalam bentuk bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan, (*directing*) diartikan sebagai kegiatan untuk semua pegawai agar bekerja sama dan serta efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dengan cara menugaskan bawahan untuk mengerjakan semua tugas dengan baik.
- d. Pengendalian, (*controlling*) merupakan segala kegiatan untuk pegawai agar dapat taat pada peraturan perusahaan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Apabila ditemukan kesalahan maka dapat dilakukan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kerja sama, perilaku, proses pelaksanaan kerja sserta menjaga situasi kerja.

- e. Pengadaan, (*procurement*) meliputi proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan dilakukan untuk membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan, (*development*) merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan teknis konseptual, teoritis dan moral pegawai dengan media Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan para pekerja di masa kini maupun masa yang akan datang.
- g. Kompensasi, (*compensation*) menjadi balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) yang berupa uang ataupun barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan potensi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- h. Pengintegrasian (*integration*) menjadi kegiatan dalam mempersatukan segala kepentingan dari perusahaan dan kebutuhan pegawai guna menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia yakni untuk memaksimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan semacam pembagian peran dan tanggung jawab. Ketika melaksanakan aktivitas operasi menurut Sunyoto (2015), mengemukakan bahwa ada empat tujuan dari manajemen sumber daya manusia :

1. Tujuan sosial, untuk manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara etis akan kebutuhan serta tantangan dari masyarakat sekaligus meminimalkan dampak negatif dari keberadaan suatu organisasi.
2. Tujuan organisasi, dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Oleh karena itu pembentukan departemen sumber daya manusia bermaksud untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.
3. Tujuan fungsional, dari manajemen sumber daya manusia akan menjadi tujuan tetap mempertahankan kontribusi dari departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi.
4. Tujuan pribadi, akan menjadi tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas pada organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, maka pegawai akan memilih untuk menarik diri dari suatu organisasi. Konflik yang terjadi akan tujuan pegawai dan tujuan organisasi dapat menimbulkan keinginan yang lemah untuk bekerja, dan ketidakhadiran. Kegagalan yang dialami pegawai yang mengharapkan organisasi untuk membuat mereka puas akan pekerjaannya.

2.2 Work Life Balance

Dalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu, Ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja. Schermehom (2018) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, sejalan dengan teori di atas, *work life balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga, mereka serta tanggung jawab, non-pekerjaan lainnya. Pandiangan (2018) menyatakan *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepa tantara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan. Kebahagiaan waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Hutcheson (2019) mengemukakan juga bahwa *work life balance* adalah bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Menurut Lockwood (2018) *work life balance* (2018) adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaannya dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Mariati, 2018). Helmle (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegoisasikan dan

dibagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam *domain* pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan pengertian di atas keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

a. Manfaat *Work Life Balance*

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

1. Mengurangi absensi

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

2. Mengurangi *turnover*

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

3. Peningkatan produktivitas

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

4. Biaya lembur berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbanding lurus

dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2019) sebagai berikut :

1. Gender peran, seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika terjun dalam dunia kerja.
2. Perencanaan kerja, perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan peran di luar pekerjaan.
3. Dukungan organisasi, seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja pegawai.
4. Dukungan keluarga, hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga *work life balance*.
5. Job stress, setidaknya atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan

mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

c. Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut McDonald dan Badley (2017) dalam pengemanaan et.al (2017) terdiri :

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Innovement banalce* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya

2.3 *Work Engangement*

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki hal-hal yang dapat membuat keterikatan positif yang berdampak baik bagi proses maupun hasil dalam pekerjaan yang dilakukan. *Work engangement* merupakan salah satu hasil dari positif bagi karyawan dalam pekerjaannya. *Work engangement* dapat disebut juga keterikatan pekerjaan dari individu, merupakan hal yang sangat penting untuk dapat diperhatikan bagi perusahaan untuk keberlangsungan yang lebih baik lagi untuk membangun serta mengembangkan hasil yang baik bagi perusahaan Bersama dengan hal positif karyawan.

Pekerjaan dapat disebut terikat dengan karyawan jika karyawan mampu membangun kondisi yang baik bagi internal maupun eksternal individu, dan juga mampu melakukan ketahanan atas pekerjaan yang dilaksanakan. *Work engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Engagement* bergerak melampaui berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas. Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan sebelumnya, bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* dalam perusahaan.

Pupitas (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dalam nilai-nilai inti yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut, perusahaan yang memiliki nilai inti yang baik serta dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut kuat, karena nilai-nilai inti pada perusahaan merupakan dasar dari budaya organisasi yang kuat.

Work engagement sangat penting diterapkan dalam perusahaan karena dapat memberikan manfaat bagi karyawan seperti meningkatkan loyalitas mereka dan selalu berpikir bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan. Menurut Invonda (2020) *work engagement* adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinannya tinggi dan selalu antusias dalam bekerja seperti tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. tidak pernah meninggalkan tanggung jawabnya dalam bekerja dan dapat dipercaya untuk menjalankan

tuntutan pekerjaan dalam berbagai konteks, sehingga adanya keterikatan kerja pada karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan juga merasakan manfaat dengan terciptanya *work engagement* dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan penerapan *work engagement* dengan baik (sari dan yulia, 2018). Karyawan yang tidak memiliki *work engagement* pada perusahaan dapat menimbulkan dampak buruk seperti karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, selalu mengeluh dalam menghadapi suatu masalah pada pekerjaan yang diberikan adalah beban berat. Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah sebuah keterikatan yang dilakukan karyawan meliputi fisik, kognitif dan emosionalnya dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dimana seorang karyawan membuat mereka merasa terikat.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufli dan Bakker menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi *work engagement* (Bakker,2010) adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan kerja (*job demands*)

Diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja antara lain adalah tekanan kerja (*work pressure*),

tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

2. Sumber daya kerja (*job resources*)

Sumber daya kerja atau yang sering disebut *job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk :

- a. Mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis
- b. Meraih suatu tujuan/goal dari pekerjaan
- c. Menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi.

Menurut model teori *job demands-resources* Halbesleben (Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa sumber daya kerja merupakan penahan hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan (*exhaustion*). Dibawah kondisi pekerjaan, pekerja yang memiliki level tinggi dari *resources* memberikan lebih masukan dan kemudian lebih mampu berhubungan dengan tuntutan (*demands*). Hasilnya, pekerja akan cenderung memiliki tingkat kelelahan yang rendah dalam bekerja.

3. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Diartikan sebagai aspek kognitif dan efektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaannya positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

b. Indikator *Work Engagement*

Work engagement dapat diukur dengan tiga indikator, menurut Schaufeli, 2002-74 : Impentoori, 2017 : 26).

1. *Vigor*, merupakan energi yang cukup tinggi dengan memiliki kemauan untuk menginvestasikan tenaga, prestasi, dan tidak mudah lelah.
2. *Dedication*, adalah keterlibatan seorang dengan adanya antusiasme, rasa bangga serta menginspirasi.
3. *Absorption*, adalah keadaan para karyawan yang memiliki ciri waktu akan berjalan secara cepat dan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan.

Work engagement merupakan topik yang penting dalam manajemen, sumber daya manusia dan psikologis organisasi. *Work engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, antusiasme, dan kecenderungan karyawan untuk menginvestasikan energi dan komitmen dalam pekerjaan mereka. Munculnya *work engagement* dalam diri karyawan karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan (Sari dan Yulia 2018).

2.4 Loyalitas

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap

perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya. Kerja adalah suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.

Melalui bekerja dapat membuat sesuatu yang bernilai, yang bermanfaat bagi diri sendiri, bagi anggota keluarga dan bagi masyarakat. Secara duniawi, kehidupan yang sulit membuat orang harus tetap hidup. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki standart hidup kita. Loyalitas sebagai sikap menunjukkan taraf sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, dan berkeinginan untuk tetap sebagai bagian dari perusahaan.

Kesempatan untuk melakukan interaksi sosial, kemampuan untuk menangani suatu pekerjaan, serta umpan baik. Loyalitas juga menunjukkan hubungan dengan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, yaitu sikap kelompok terhadap organisasi, ketergantungan terhadap organisasi dan sebagainya. Menurut Rasmini (2017:77), loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan kerja ini decerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Bambang (2016:26), menjelaskan bahwa "Loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dari beberapa definisi tersebut penulis berpendapat bahwa. "Loyalitas adalah kesetiaan diri kita terhadap pekerjaan yang kita lakukan supaya pekerjaan diselesaikan dengan

dengan baik di samping itu kita berusaha menjaga citra perusahaan bersedia untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang”. Semakin tinggi loyalitas, kinerja karyawan akan semakin tinggi pula terhadap perusahaan.

a. Tujuan Loyalitas

Menurut As'ad (2017:88) Tujuan dari loyalitas adalah :

1. Loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisi jabatannya yang sekarang, jika tingkat kinerja naik, maka berakibat peningkatan produktivitas.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas dimana tenaga kerja yang loyalitas tinggi akan lebih baik akan sedikit berbuat kesalahan dalam pekerjaan.
3. Dalam perencanaan sumber daya manusia loyalitas yang baik akan bisa menjadikan tenaga kerja untuk bekerja lama dimasa yang akan datang.
4. Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka loyalitas akan mempengaruhi semangat kerja.
5. Loyalitas dapat membantu menghindari stress akibat kerja. Loyalitas meningkatkan komitmen yang berpengaruh kepada kinerja pegawai.
6. Loyalitas sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja akan mengembangkan integritas, intelektual dan menghargai pekerjaan.

b. Manfaat Loyalitas

Manfaat Loyalitas menurut Runtu (2020:28) adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Menciptakan sikap komitmen dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan dalam peningkatan kesetiaan terhadap perusahaan.

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

1. Kepatuhan, adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.
2. Tanggung jawab, adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau Tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Dedikasi, adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.
4. Integritas, adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi loyalitas karyawan.

2.5 Tinjauan Empirik

Tinjauan Empirik atau penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode penelitian sebagai perbandingan dan tolak ukur serta mempermudah penulis dalam Menyusun penelitian ini. Adapun penulis melihat penelitian yang telah diuraikan oleh beberapa orang yang berkaitan dengan penelitian ini, mencakup :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

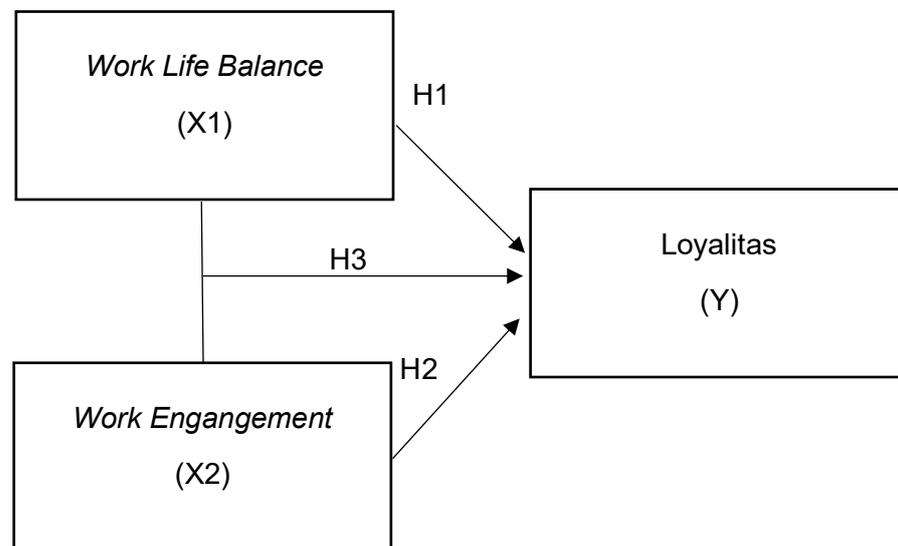
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Analisi Data	Hasil Penelitian
1.	I Made Devan Ganapathi Universitas Telkom April (2016)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma Persero	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.	Molinda Aginza Hawa Herlina Nurtjahjanti January (2018)	Hubungan Antar <i>Work Life Balance</i> dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.	Analisis Regresi	Adanya hubungan antara <i>work life balance</i> dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali
3.	Sujuanto ST (2017)	Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu	1. Integrasi (X1) 2. Loyalitas (X2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara integritas dan loyalitas terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.
4.	Latifah Nimas Sayekti (2019)	Pengaruh <i>Work Life</i> dan <i>Work Engagemen</i> t Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Structural Equation Modelting (SEM) dengan menggunakan alat Smart PLS v.3.0	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan dan memelihara <i>work life balance</i> , <i>work engangement</i> , kepuasan kerja dan kinerja karyawan

5.	Katherina Shina Universitas Sriwijaya Inderalaya (2019)	Peran kebosanan kerja terhadap <i>work life balance</i> pada pekerja kilang RU II	Metode Kuantitatif dan Teknik Kolerasi	Hasil statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kebosanan kerja dan <i>work life balance</i> pada pekerja Klang RU II
6.	Luh et al (2016)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Pengeluaran Pada Kinerja Bendahara BLU Universitas Udayana	Regresi Linier Sederhana dan Moderated Regression Analysis (MRA)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh pada kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana dan variable kepemimpinan transformasional pengaruh <i>Work Engagement</i> pada kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual artinya berusaha menyebutkan hubungan inti antara variabel yang akan diteliti, hubungan tadi idealnya dikuatkan sang teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu *work life balance* serta *work engagement* terhadap loyalitas karyawan (Suwartono,2014).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual penelitian kuantitatif merupakan gambaran yang menemukan jawaban ilmiah atas dilemma penelitian yang menyebutkan variable serta artinya hasil penelitian sebelumnya yang memungkinkan hubungan antara variable teoritis serta di uji secara realitas. Tujuannya adalah buat mengetahui apakah *work life balance* serta *work engagement* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kerangka pikir dipergunakan buat memfasilitasi pemikiran terhadap deskripsi variabel.

2.7 Definisi Operasional

1. *Work Life Balance*

Work life balance adalah keadaan seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan, dan meminimalisir konflik diantara keduanya. Adapun indikator-indikator dari *work life balance*, yaitu :

- a. Keseimbangan waktu
- b. Keseimbangan keterlibatan
- c. Keseimbangan kepuasan

2. *Work Engsnement*

Work engangement merupakan sebuah hubungan kuat yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, Adapun indikator-indikator dari *work engangement* yaitu :

- a. Semangat (*vigor*)
- b. Dedikasi (*dedication*)
- c. Penghayatan (*absorption*)

3. Loyalitas

Loyalitas merupakan seseorang yang memiliki rasa peduli, konsisten, dan selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, Adapun indikator-indikator loyalitas yaitu :

- a. Taat akan peraturan
- b. Bertanggung jawab
- c. Keinginan untuk kerja sama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kesukaan terhadap tugas

2.8 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

H2: Diduga bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

H3: Diduga *work life balance* dan *work engagement* berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan diantara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkan dan akhirnya memberikan jawaban atas masalah tersebut (Sekaran, 2003). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain, yang sudah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto,2019). Sedangkan metode survei adalah proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fajar Graha Pena Makassar yang berlokasi di Jalan Jenderal Urip Simuharjo 20, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini berlangsung pada bulan July 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Sangat penting untuk memiliki informasi yang tepat tentang populasi penelitian untuk penelitian secara etis, mengikuti protokol yang ditetapkan, dan memberikan temuan yang dapat diverifikasi. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek dengan atribut dan karakteristik yang telah ditentukan.

2. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel mewakili populasi secara keseluruhan karena fakta bahwa sampel tersebut memiliki ciri-ciri tertentu. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diambil dari populasi 40 orang yang bekerja di PT. Fajar Graha Pena Makassar. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa dalam kasus Ketika ada sedikit orang untuk dijadikan sampel dan populasi, teknik yang dikenal sebagai "sampel jenuh" digunakan. Jumlah partisipan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

3.4 Sumber Data

Subjek penelitian merupakan sumber data primer penelitian (Suharsimi,2010:173). Informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari wawancara, observasi, kunjungan, dan bahan tertulis.

1. Data Primer

Menurut Danang Sunyoto (2013), data primer mengacu pada data asli yang diperoleh peneliti sendiri untuk menyelesaikan topik studinya secara tepat. Secara khusus, kami tertarik pada bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan kerja di PT. Fajar Graha Pena Makassar mempengaruhi pekerjaan di sana.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang telah dikumpulkan dengan cara lain, misalnya dengan membaca dan

menganalisis bahan tertulis seperti buku dan makalah (Sugiyono,2019).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data-data penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner

Peneliti menggunakan beberapa jenis survei tertulis, seperti kuesioner atau pernyataan tertulis, untuk mengumpulkan data (Sugiyono,2018). Penulis akan mensurvei karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur pengaruh work life balance dan work engagement terhadap loyalitas karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar. Ada dua jenis wawancara : terorganisir, dimana pertanyaan disiapkan sebelumnya, dan tidak terstruktur, dimana masalah dan pertanyaan diajukan saat muncul selama diskusi (Sugino:137).

2. Observasi

Metode observasi diartikan sebagai kegiatan dimana seseorang yang turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian tersebut. (Crewell, 2010:276). Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2019) Observasi adalah suatu dimana proses yang kompleks, suatu proses yang telah tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Diantara dua terpenting yaitu proses pengamatan dan ingatan.

3.6 Pengukuran Variabel

1. Variabel independent (X) variabel bebas adalah variabel yang mungkin berpengaruh atau mempengaruhi variabel terikat. Sugiyono (2019:61) mendefinisikan variabel bebas sehingga variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan munculnya variabel terikat tertentu (terikat). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* (X1) dan *Work Engagement* (X2).
2. Variabel Dependen (Y) tergantung pada konteksnya, variabel dependen dapat disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsenkuensi, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019:39). Kata variabel penentu sering digunakan dalam Bahasa Indonesia. Kebalikannya dari variabel bebas adalah variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh atau hasil dari variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah loyalitas (Y).

Tabel 3.1
Pengukuran Variabel

Variabel	Skala
X1 (<i>Work Life Balance</i>)	Likert
X2 (<i>Work Engagement</i>)	Likert
Y (Loyalitas)	Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang akan diberikan

kepada masing-masing responden yang menjadi sampel penelitian. Instrumen ini digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Dalam penelitian ini kemampuan instrument penelitian (valid dan reliable) merupakan hal yang paling penting dalam pengumpulan data. Karena data yang benar dan jelas menentukan kualitas hasil penelitian.

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses menyederhanakan data yang sebelumnya tidak dapat dipahami untuk audiens yang lebih besar. Ketika data dikumpulkan secara kuantitatif dan dianalisis menggunakan metode statistik, diyakini bahwa hasil pengukuran yang lebih akurat mengenai jawaban responden dapat dibuat. Peneliti menggunakan metode ini untuk menganalisis data untuk penelitian ini :

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan konsep dalam melihat kualitas data yang diperoleh peneliti dengan melihat kesesuaian laporan yang terjadi pada kegiatan penelitian terkait kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indikator yang menyatakan bahwa kehandalan atau realibilitas suatu alat ukur. Jika responden menjawab semua terhadap pertanyaan secara konsisten maka uji reliabilitas dinyatakan reliable. Jika nilai Cronbach Alpha > dari 0,60, kuesioner dikatakan reliable. Sedangkan

jika nilai Cronbach Alpha < 0,60, maka dikatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolonieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel-variabel independent dalam model regresi berkorelasi satu sama lain atau tidak. Variabel independen dalam model regresi yang layak harus tidak terikat satu sama lain. Untuk menentukan apakah model regresi memiliki multikolinearitas, dapat dilakukan :

- a. Sebuah R^2 dihasilkan dengan memperkirakan model regresi empiris. Namun, banyak faktor independen tidak memiliki dampak yang nyata pada variabel dependen jika dipertimbangkan secara terpisah.
- b. Periksa matriks kovarians untuk melihat bagaimana variabel independent terhubung. Indikator multikolinearitas adalah tingkat korelasi sedang sampai tinggi antara variabel independent.
- c. Toleransi dan lawannya, selain faktor inflasi varians, memberikan lebih banyak bukti multikolonieritas (VIF). Toleransi adalah jumlah variasi dalam variabel independent yang dipilih yang tidak dapat dipertanggung jawabkan oleh variabel independen lainnya. Angka VIF yang tinggi sesuai dengan nilai toleransi yang rendah karena $VIF = 1/\text{toleransi}$. Sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2018), nilai threshold yang sering digunakan untuk menunjukkan

adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance 0,10 yang setara dengan nilai VIF 10.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan variance antara residu dua pengamatan model regresi. Baik Homoskedastisitas maupun heteroskedastisitas mengacu pada apakah variance residual antara pengamatan sama atau berbeda. Uji heteroskedastisitas ini didasarkan pada pemeriksaan terhadap :

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit).
- b. Heteroskedastisitas tidak ada jika titik-titik data tersebar merata diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3) Uji Normalitas

Ghozali menyarankan untuk menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel residual atau confounding dalam suatu model regresi berdistribusi normal (2018:127). Uji Kolmogorof-Smirnov dan grafik plot normal dapat digunakan untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal. Jika titik-titik dalam grafik plot probabilitas ditempatkan secara merata dan jaraknya mengikuti diagonal, kita mengatakan bahwa data berdistribusi normal, dan kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi akurat. Sedangkan jika nilai signifikan lebih 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi

normal menurut prosedur uji Kolmogroff-Smimov. Namun jika p-value dari 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

4) Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara dua variabel atau lebih dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik regresi linear berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun hubungan antara parameter dependen dan bebas. Selain itu, hipotesis diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Data dari penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linear berganda, yang kemudian dianalisis menggunakan software SPSS (Sanusi,2016).

b. Koefisien Determinasi

Pemeriksaan dampak variabel independen terhadap variabel dependen menghasilkan koefisien determinasi, yang dapat digunakan untuk menentukan posisi yang tepat. Proporsi varians variabel dependen yang dapat diatribusikan kepada variabel independent dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2), Antara nol dan satu adalah tempat R^2 berada. Ketika R^2 mendekati 0, hamper semua scatter dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh scatter yang sesuai dalam variabel independent.

c. Uji Parsial (uji t)

Hal ini berguna melakukan uji “ efek parsial“ (uji t) untuk menentukan bagaimana setiap variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Pilihan berikut dapat digunakan untuk menentukan hubungan individual antara variabel independen dan variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan membuat keputusan yaitu sebagai berikut :

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka instrumen penelitian (pertanyaan) tersebut dinyatakan berpengaruh.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka instrumen penelitian (pertanyaan) tersebut dinyatakan tidak berpengaruh.

d. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terikat digunakan uji simultan (uji F). Uji F digunakan untuk menentukan apakah temuan uji memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel terikat : jika probabilitasnya kurang dari 0,05 hasilnya tidak meyakinkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian



Gambar 4.1 Gedung PT. Fajar Graha Pena Makassar

PT. Fajar Graha Pena Makassar berada di lahan 10,022 m² yang di atasnya berdiri gedung berlantai 19 dengan luas bangunan $\pm 30,308$ m² yang terdiri dari 18,693 m² siap untuk dipersewakan. Sejak mulai dioperasikan pada tahun 2007 yang lalu hingga saat ini, Gedung Fajar Graha Pena Makassar telah menjadi gedung perkantoran pilihan utama bagi para investor untuk mengembangkan usahanya dan tidak hanya para investor saja yang tertarik dengan gedung ini, banyak LSM International, lembaga pemerintah dan perusahaan-perusahaan besar lainnya yang telah ikut bergabung menjadi tenant kami seperti PT. Informedia Nusantara, PT. Media Fajar Koran, Regus, PT. Home Credit Indonesia, PT. Energi Sengkang. H31, Badan Standarisasi Nasional, Kompak Governance, dan beberapa Perusahaan lainnya.

Graha Pena yang terletak di jalan urip simuharjo nomor 20 makassar, mulai diresmikan pada awal tahun 2008, oleh H.M Jusuf Kalla. Gedung Graha Pena Makassar dengan 20 lantai. Saat ini tingkat hunian pada gedung ini mencapai 78% yang akan terus bertumbuh. Dengan tingkat hunian tersebut jumlah karyawan yang berkantor di Graha Pena Makassar berjumlah \pm orang dan mengingat gedung ini merupakan salah satu gedung yang sering digunakan dalam penyelenggaraan berbagai event-event sehingga selalu ramai dikunjungi dari berbagai kalangan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gedung ini memiliki prospek bisnis yang menjanjikan. Untuk menunjang peningkatan pelayanan gedung, manajemen terus berupaya melengkapi fasilitas-fasilitas gedung guna mewujudkan Graha Pena Makassar sebagai “One Stop Building” yang menjadi pusat perkantoran, bisnis, kegiatan, informasi serta usaha produktif lainnya yang memberi manfaat bagi masyarakat dan negara.

a. Visi dan Misi Perusahaan

Graha Pena Makassar hadir dengan konsep One-Stop Building dan juga merupakan Gedung tertinggi pertama di luar pulau jawa. Graha Pena Makassar merupakan Gedung dengan inovasi baru di kota Makassar dengan tingkat layanan terlengkap dan modern, serta memiliki lokasi yang cukup strategis.

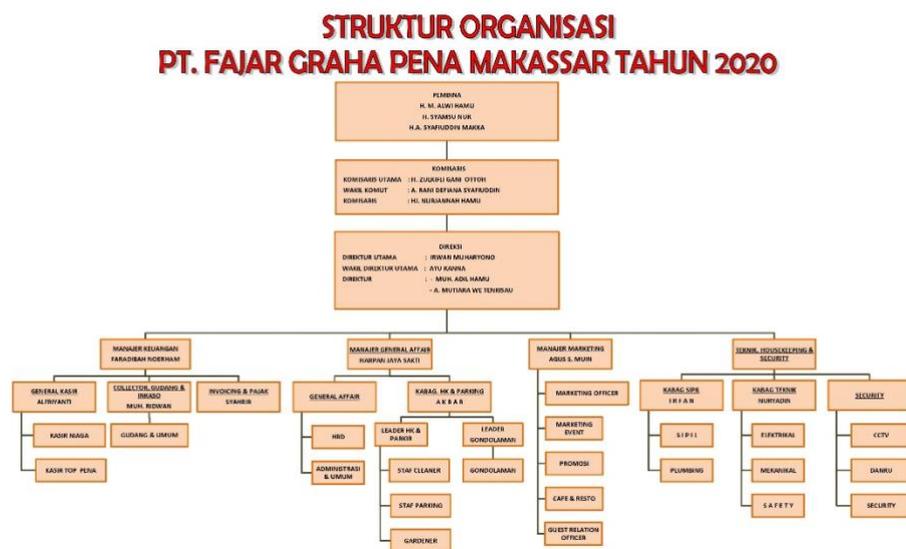
1. Visi PT. Fajar Graha Pena Makassar

Terwujudnya Gedung Graha Pena Makassar sebagai “ONE STOP BUILDING” yang menjadi pusat perkantoran, bisnis, kegiatan, informasi serta usaha produktif lainnya yang memberi manfaat bagi Masyarakat dan negara sehingga diakui sebagai Perusahaan yang bertumbuh kembang dan terpercaya.

2. Misi PT. Fajar Graha Pena Makassar

- a. Bisnis jasa pengelolaan Gedung dan bidang lainnya yang berorientasikan pada kepuasan pelanggan karyawan dan pemegang saham.
- b. Memanfaatkan dan mengoptimalkan ruang serta fasilitas gedung sebaik-baiknya.
- c. Menjalankan usaha berwawasan “Green Building” yang memperhatikan faktor lingkungan dan ekosistem, memenuhi kinerja Bijak Guna Lahan, Hemat Energi, Hemat Bahan, Kurangi Limbah, dan jaga Kualitas Udara Ruangan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Fajar Graha Pena Makassar

4. Gambaran Tugas dan Tanggung Jawab

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai fungsi-fungsi wewenang dan tanggung jawab baik direktur maupun sebagai staf, maka dibawah ini dapat diuraikan masing-masing tugas dan

tanggung jawab dari setiap sub bagian yang ada dalam struktur organisasi Perusahaan PT. Fajar Graha Pena Makassar.

1. Pembina

Dalam melaksanakan fungsi kegiatan, maka pembina bertindak untuk mengayomi Perusahaan sesuai dengan visi dan misi, Perusahaan, Adapun tugas Pembina yaitu sebagai berikut :

- a. Memberi keputusan mengenai perubahan anggaran dasar dan pengesahan laporan tahunan.
- b. Pengangkatan dan pemberhentian anggota pengurus dan pengawas.
- c. Penetapan kebijakan umum berdasarkan anggaran tahunan yayasan (*Foundation*).
- d. Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran Yayasan (*Foundation*).
- e. Pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan yayasan.
- f. Penunjukan likuidator dalam hal yayasan (*Foundation*) dibubarkan.

2. Komisaris

Tugas utama Komisaris adalah Komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat kepada Direksi fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing anggota komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama komisaris secara kolektif (sebagai board). Fungsi pengawasan adalah proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan

melaksanakan seluruh tugas komisaris secara bertanggung jawab.

Pelaksanaan tugas tersebut diantaranya adalah :

- a. Pelaksanaan rapat secara berkala satu bulan sekali
- b. Pemberian nasihat, tanggapan dan persetujuan secara tepat waktu dan berdasarkan pertimbangan yang menadai
- c. Pemberdayaan komite-komite yang dimiliki komisaris. Contohnya komite Audit, Komite, Nominasi
- d. Mendorong terlaksananya implementasi *good corporate governance*.

3. Direktur

Dalam melaksanakan fungsi pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan maka pimpinan (direktur) mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran dan pelaksanaan kegiatan perusahaan mengkoordinir serta membimbing kegiatan perusahaan.
- b. Bertanggung atas semua kewajiban yang menyangkut rugi laba perusahaan produksi keuangan dan pemasaran.

4. Manager

Tugas seorang manager adalah bagaimana mengintegrasikan berbagai macam variable (karakteristik, budaya, pendidikan dan lain sebagainya) kedalam suatu tujuan organisasi yang sama dengan cara mekanise penyesuaian sebagai berikut :

- a. Pengarahan (*direction*) yang mencakup pembuatan keputusan kebijakan supervise
- b. Rancangan organisasi dan pekerjaan
- c. Seleksi pelatihan, penilaian dan pengembangan

d. Sistem komunikasi dan pengendalian

5. Marketing

Marketing merupakan sebuah strategis bisnis yang mengacu pada kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk bisa mempromosikan pembelian ataupun penjualan tugas dan tanggung jawab marketing adalah :

- a. Menyusun program dan strategi pemasaran baik jangka pendek maupun jangka panjang sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Menawarkan produk persewahan melalui media elektronik, media cetak, maupn presentasi ke instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta serta pameran.

6. Keuangan

Keuangan dalam perusahaan merupakan sub-bidang keuangan yang berkaitan dengan cara perusahaan mengelola sumber pendanaan tugas dan tanggung jawab bagian keuangan adalah :

- a. Bertanggung jawab atas penerimaan dan pembayaran yang terjadi.
- b. Melakukan dan membuat laporan perhitungan pajak.

4.2 Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar. Karakteristik responden yang akan dikelompokkan menurut latar belakang atau profil setiap responden, yaitu sebagai berikut :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Deskripsi Variabel Berdasarkan Jenis kelamin

Laki-Laki	21
Perempuan	19
Total	40 Karyawan

Sumber: Hasil Data PT. Fajar Graha Pena Makassar

Berdasarkan pada tabel di atas, bisa dilihat keseluruhan responden dari penelitian ini berjumlah 40 orang, responden perempuan berjumlah 19 orang dan laki-laki 21 orang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada tabel ini berdasar pada pendidikan terakhir pada karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

SMP	1
D3	1
SMK	13
SMA	12
S1	13

Sumber: Hasil Data PT. Fajar Graha Pena Makassar

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui responden pada penelitian ini mempunyai jenjang Pendidikan yang berbeda-beda. Pendidikan responden tertinggi yaitu S1 dengan total responden 13 orang, SMP sebanyak 1 orang, D3 sebanyak 1 orang, SMK sebanyak 13 orang, SMA sebanyak 12 orang, dengan total responden 40 orang.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada penelitian ini responden berdasarkan lama bekerja bisa dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

1-6 Bulan	2
1-4 Tahun	20
5-9 Tahun	5
10-14 Tahun	8
15-20 Tahun	5

Sumber: Hasil Data PT. Fajar Graha Pena Makassar

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan lama bekerja dari 40 responden yaitu waktu bekerja 1-6 bulan sebanyak 2 orang, waktu bekerja 1-4 sebanyak 20 orang, waktu bekerja 5-9 tahun sebanyak 5 orang, waktu bekerja 10-14 tahun sebanyak 8 orang, waktu bekerja 15-20 tahun sebanyak 5 orang.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian ini yaitu untuk menjelaskan masing-masing variabel pada penelitian yang berdasarkan hasil dari jawaban oleh para responden yang telah melakukan pengisian pada pernyataan kuesioner yang telah peneliti sudah bagikan.

1. Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Descriptive Statistics					
Work Life Balance					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	2	5	3,67	,797
X1.2	40	1	5	3,68	,764
X1.3	40	2	5	3,62	,705
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil Output Spss 26.

Berdasarkan table 4.4 di atas, membuktikan bahwa di variabel *work life balance* rata-rata nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan kedua dengan nilai

adalah 3,68 yang berarti bahwa *work life balance* mengindikasikan bahwa seseorang merasakan keseimbangan yang memungkinkannya untuk menikmati moment penting dengan keluarga tanpa merasa terganggu oleh tuntutan pekerjaan. Hal ini mencerminkan aspek positif dari *work life balance* dalam menjaga hubungan dan kualitas hidup pribadi yang sehat.

2. Deskripsi Variabel *Work Engagement*

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel *Work Engagement*

Descriptive Statistics					
Work Engagement					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	40	2	5	3,70	,758
X2.2	40	2	5	3,80	,648
X2.3	40	2	5	3,55	,876
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil Output Spss 26.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, membuktikan bahwa di variabel *work engagement* rata-rata nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan kedua dengan nilai adalah 3,80 yang berarti bahwa *work engagement* mencerminkan tingkat *engagement* yang tinggi dari karyawan dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa tidak hanya terikat secara fisik, tetapi juga secara emosional dan profesional dengan tugas-tugas yang mereka lakukan. Rasa bangga dan kepuasan yang muncul dari pencapaian tersebut dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

3. Deskripsi Variabel Loyalitas

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Loyalitas

Descriptive Statistics					
Loyalitas Karyawan					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	40	2	5	3,75	,670
Y.2	40	2	5	3,80	,608
Y.3	40	2	5	3,88	,757
Y.4	40	2	5	3,75	,742
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, membuktikan bahwa di variabel loyalitas rata-rata nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan ketiga dengan nilai adalah 3,88 yang berarti bahwa loyalitas karyawan mencerminkan tingkat loyalitas yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan, Mereka tidak hanya melihat pekerjaan mereka sebagai tugas rutin, tetapi juga merasa memiliki keterikatan emosional dan identifikasi positif dengan perusahaan. Pernyataan ini menunjukkan pentingnya loyalitas karyawan dalam membentuk budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan kualitas kinerja serta kontribusi mereka.

4.4 Hasil Uji Intrumen

1. Uji Validitas Data

Sebuah instrumen bisa dikatakan valid jika koefisien korelasi r hitung lebih besar bila dibandingkan dengan koefisien korelasi r tabel pada taraf signifikan 10%.

Tabel 4.7
Uji Validitas *Work Life Balance*

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,913	0,304	Valid
X1.2	0,821	0,304	Valid
X1.3	0,953	0,304	Valid

Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan tabel 4.7 menjelaskan bahwa keseluruhan poin pernyataan variabel *Work life balance* mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,304 sehingga seluruh poin pernyataan pada penelitian ini dikatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas *Work Engagement*

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,821	0,304	Valid
X2.2	0,757	0,304	Valid
X2.3	0,781	0,304	Valid

Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan pada tabel 4.8 menjelaskan tentang keseluruhan poin pernyataan variabel *Work Engagement* mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai tabel yaitu 0,304, sehingga seluruh poin pernyataan pada penelitian dikatakan valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas *Loyalitas*

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,953	0,304	Valid
Y.2	0,880	0,304	Valid
Y.3	0,937	0,304	Valid
Y.4	0,914	0,304	Valid

Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan pada tabel 4.9 menjelaskan tentang keseluruhan poin pernyataan variabel loyalitas karyawan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari tabel r tabel, yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai tabel yaitu 0,304, sehingga seluruh poin pernyataan pada penelitian dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Pada pengujian ini dilakukan uji *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel. Cronbach Alpha menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima dari pernyataan kuesioner adalah $>0,6$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,861	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,818	Reliabel
Loyalitas	0,845	Reliabel

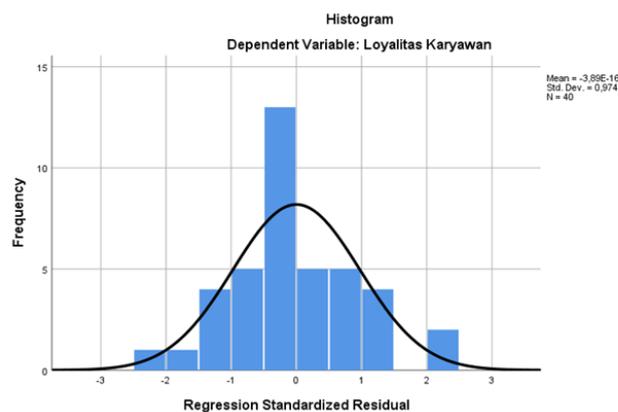
Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan pada hasil tabel diatas didapatkan hasil variabel *work life balance* yakni sebesar 0,861, variabel *work engagement* dengan nilai 0,818, variabel loyalitas karyawan sebesar 0,845. Berdasarkan nilai Cronbach Alpha $>0,6$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa semua deskripsi variabel dapat reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak



Sumber: Output Spss 26.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Dari histogram diatas terlihat bahwa data membentuk kurva normal dan simetris, dimana luas kanan dan kiri masing-masing mendekati 50%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (tidak terjd gejala multikolonieritas). Gejala multikolonieritas terjadi apabila nilai tolerance dalam tabel collinearit statistics lebih kecil dari 0,10. Selain itu gejala multikolonieritas bisa juga dilihat apabila nilai VIF dalam tabel collinearity statistics lebih besar dari 10,00.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,641	2,739		1,694	,099		
	Work Life Balance	,906	,149	,718	6,080	,000	,956	1,046
	Work Engagement	,054	,168	,038	,319	,751	,956	1,046

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance yang diperoleh untuk kedua variabel *work life balance* dan *work engagement* adalah 0,956, dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF untuk kedua variabel

tersebut adalah 1,046, dimana nilai ini lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun, jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Salah satu uji yang digunakan adalah uji glesjer, yaitu meregresikan variabel independent dengan absolute residual. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,480	1,752		1,416	,165
	Work Life Balance	-,190	,095	-,314	-1,998	,053
	Work Engagement	,082	,108	,119	,759	,453

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikasi variabel *work life balance* dan *work engagement* masing-masing sebesar 0.053. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Dalam pengujian ini, dilakukan uji parsial guna mengamati pengaruhnya setiap variabel independent pada variabel dependen memakai tingkatan signifikansi 5%. Dengan tingkatan signifikansi $<0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel independent ada pengaruh pada variabel dependen. Penilaian uji t bisa dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,641	2,739		1,694	,099
	Work Life Balance	,906	,149	,718	6,080	,000
	Work Engagement	,054	,168	,038	,319	,751

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan hasil uji statistic yang dilakukan oleh peneliti menggunakan software spss 26. Ditemukan fakta empiris berupa :

1. Variabel *work life balance* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Fajar Graha Pena dengan mengacu nilai t- hitung yang diperoleh yakni 6,080 yang lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1,685, terlihat signifikan dikarenakan nilai signifikan, berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai sig 0,00 yang menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis H1, diterima. Bahwa *work life balance* berpengaruh

secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

2. Variabel *work engagement* berdasarkan hasil uji statistic diperoleh bahwa *work engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung yang diperoleh peneliti yakni 0,319 yang lebih kecil dari nilai t-tabel yakni 1,685 dan nilai signifikan yang ditunjukkan bernilai 0,751 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa hipotesis H2 dinyatakan, ditolak. Bahwa *work engagement* tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

2. Uji Simultan (f)

Uji f menunjukkan bahwa seluruh variabel independent sebagai berhubungan (simultan) berkaitan dengan variabel dependen. Uji f adalah dengan melihat nilai f yang diperhitungkan dengan nilai f yang berada di tabel. Nilai f hitungan melebihi besarnya dari nilai f tabel maka menerima hipotesis alternatif yang menjawab seluruh variabel bebas dengan simultan mempengaruhi variabel tetap. Uji f pada penelitian ini bisa diamati pada tabel ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,477	2	64,738	18,966	,000 ^b
	Residual	126,298	37	3,413		
	Total	255,775	39			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Work Life Balance

Sumber: Output Spss 26.

Berdasarkan hasil uji statistic yang dilakukan padasoftware spss 26, ditemukan bahwa nilai f hitung diperoleh memiliki nilai lebih besar dari nilai t-tabel yakni $18,966 > 286$. Hal ini memperlihatkan bahwa apabila variabel *work life balance* dan *work engagement* di uji secara Bersama terhadap loyalitas karyawan yang ada di PT. Fajar Graha Pena Makassar, ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan karena tingkat nilai yang diperoleh 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka dinyatakan uji hipotesis H3 diterima.

3. Uji Determinasi

Selanjutnya untuk melihat berapa besar pengaruh kedua variabel *work life balance* dan *work engagement*, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,480	1,848

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Work Life Balance

Sumber: Output Spss 26.

Tabel Model Summary menyajikan nilai R Square sebesar 0,502. Nilai ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh kedua variabel *work life balance* dan *work engagement* secara Bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Jika 0,506 dikalikan 100%, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 50,6%. Artinya, sumbangan pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 50,6%, sementara sisanya 49,4% adalah pengaruh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Fajar Graha Pena Makassar

Hasil analisis *Work life balance* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Oleh sebab itu H1 yang menyatakan *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian pada Molinda (2018) juga menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. Menurut Loockwad (2018) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Work life balance juga merupakan kunci pendorong pada keterikatan kerja karyawan sehingga keterikatan kerja semakin diperhatikan sebagai strategi yang digunakan untuk karyawan dan perusahaan. *Work life balance* dapat berperan penting dalam menjaga keterikatan kerja dan bisa mempengaruhi retensi karyawan saat bekerja sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat penting untuk dipertimbangkan dalam memperhatikan keterikatan kerja, Dimana pada pernyataan pada hasil kuesioner terhadap responden pada pernyataan pada indikator *work life balance* yang pertama yaitu keseimbangan waktu memiliki nilai yang tinggi dari pernyataan yang lainnya maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa keseimbangan waktu adalah aspek dari *work life balance* yang memiliki nilai tinggi pada penyebaran kuesioner.

Indikator ini mengacu pada sejauh mana karyawan merasa mampu mengalokasikan waktu yang cukup untuk berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, keluarga, Kesehatan, dan kegiatan pribadi lainnya. Jika indikator ini memiliki nilai tinggi pada penyebaran kuesioner, hal ini dapat menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa memiliki keseimbangan waktu yang memadai antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *work life balance* pada pandangan karyawan merupakan mengelola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga, Dimana peningkatan kepuasan kerja, karyawan yang dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Hal ini dapat meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan minat mereka untuk tetap bekerja disana, sehingga menurut peneliti *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar, karena Ketika karyawan mereasa memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan aktivitas pribadi, tingkat stress cenderung lebih rendah. Pengurangan stress dapat berdampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. *Work life balance* yang baik cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan daripada mencari kesempatan kerja di tempat lain, ini dapat mengurangi *turnover* dan biaya yang terkait dengan mengganti karyawan yang pergi.

2. Pengaruh *Work Engagement* (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Fajar Graha Pena Makassar

Hasil Analisis *Work engagement* terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara *work engagement* dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian yang H2 yang menyatakan bahwa *work engagement* pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Menurut Ivonda (2020) *work engagement* adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinannya tinggi dan selalu antusias dalam bekerja seperti tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Work engagement dapat dipahami sebagai energi dasar bagi individu yang dapat dimanfaatkan untuk kesuksesan organisasi dan keuntungan pribadi individu. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik dapat melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, memberikan pelayanan terbaik dengan emosi positif yang menyertai sikapnya dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaannya adalah pekerjaan yang menantang dan mengasyikkan, sehingga individu merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari dirinya dan passion dalam hidupnya. Karyawan yang kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pribadi terutama di saat *high season/speak season* membuat *work engagement* karyawan menurun dan membutuhkan waktu luang untuk dapat melakukan kegiatan yang juga penting dalam kehidupan pribadinya.

Pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Luh (2016) yang menjelaskan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap loyalitas kinerja karyawan di Universitas Udayana, sehingga menurut peneliti menyimpulkan bahwa

dalam konteks tertentu, faktor-faktor lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap loyalitas karyawan daripada tingkat keterlibatan dalam pekerjaan. Dimana tuntutan pekerjaan dan faktor terkait pekerjaan lainnya mempengaruhi sejauh mana *work engagement* berdampak pada loyalitas karyawan. Serta gaya kepemimpinan dan dukungan dari manajer dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* dan bagaimana hal tersebut berhubungan dengan loyalitas, kebijakan sumber daya manusia, program pengembangan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan juga memainkan peran dalam hubungan ini, dimana budaya organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh PT. Fajar Graha Pena Makassar juga dapat mempengaruhi bagaimana *work engagement* dan loyalitas saling terkait.

3. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan *Work Engagement* (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Hasil Analisis *work life balance* dan *work engagement* secara simultan terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan positif Signifikan antara *work life balance* dan *work engagement* terhadap loyalitas. Oleh karena itu H3 yang menyatakan *work life balance* dan *work engagement* berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar, diterima.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi nilai signifikansi untuk masing-masing variabel *work life balance* dan *work engagement* adalah 0,0001 dan 0,0751 dimana signifikansi variabel *work life balance* lebih kecil dari 0,05, sementara signifikansi variabel *work*

engagement lebih besar dari 0,05. Kemudian nilai t hitung untuk kedua variabel tersebut adalah 6,080 dan 0,319. Jika dibandingkan dengan t- tabel (untuk $df= 38$) yaitu, 2,024, nilai t hitung *work life balance* lebih besar dari t-tabel sementara nilai t hitung *work engagement* lebih kecil dari t tabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sementara *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis work life balance dan work engagement terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah dapat dilihat dibawah ini:

1. *Work Life Balance* pada penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.
2. *Work Engagement* pada penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.
3. *Work life balance* dan *Work Engagement* pada penelitian ini diuji secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang dapat diajukan yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi karyawan untuk memberikan kualitas kerja yang baik untuk masa depan perusahaan.
2. Bagi karyawan diharapkan untuk lebih mampu mengasah kemampuan untuk mengatasi segala situasi yang berkemungkinan di lingkungan kerja.

3. Bagi peneliti diharapkan untuk mencari lebih banyak variabel yang berpengaruh dan memperhatikan kondisi selama penelitian berlangsung

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2019). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ayang Nurma, (2023). Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Bukit Asam (Persero). Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.
- Cascio, W (2018), *Managing human resources. Productivity, quality of work life profits MC-Graw-hill Education*.
- Cho, S., Woods, S. A, Jang & Erden, M (2018). *Work-life balance and work engagement: A moderated mediation model of work-life balance and job satisfaction on work engagement among hotel employees. Journal of Hospitality and Tourism Management, 35,57-65*.
- Dermici, B. (2019). *The effects of work-life balance and work engagement on employee loyalty in the banking sector, International Journal of Management and Business Studies, 9 (1), 93-102*.
- Diyah Rahmadhani, (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titits Sampurna Inspection-Ipt Consortium Duri Bengkalis.
- Edison, Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9 th, ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Listiawati, (2023). *Work From Home Dan Work Life balance* dalam Memengaruhi Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Marhalinda & Anisa Supiandini, (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit, Jakarta Pusat.
- Molinda Aginza Hawa, Harlina Nurtjahjanti, (2018). *Hubungan Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali, Semarang*.
- Nariswhari Arisani Asri, (2022). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Bosowa Maros.
- Nur Selviana, (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.

- Qodrizana, D. L & Musadieuq M. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rinda Septiani Putri, 2020. Hubungan *Work Engagement* Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Romindo Cabang Medan.
- Rizq Rafi Firdaus, (2019). Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interening, Yogyakarta.
- Rofiaty & Harwati, T. U, (2020). *The effect of work-life balance and work engagement on employee loyalty: A study of hotel industry*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 84 (1), 61-69.
- Ryan, (2017). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta.
- Sekaran, Uma (2003). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Yogyakarta PT. Pustaka Pelajar.
- Sintya Fajar Hidayah, (2020). Pengaruh Komunikasi, Kepribadi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasar Surya Surabaya.
- Sitti Sarah, (2023). Hubungan Antara *Psychological Capitas* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Kalista Alam Medan.
- Situru, J. B (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Albasia Bhumpihala Persada Temanggung.
- Sonyawa Ardi Prahara & Syarif Hidayat, (2019). Budaya Organisasi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan.
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D* Bandung: ALFABETA.
- Sunoyoto, (2013). *Metologi Penelitian Akutansi*, Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suwanto & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Lestary Pratiwi
Tempat & Tanggal Lahir : Makassar, 10 July 2001
Alamat : BTN Bumi Bosowa Perma B4/1
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar Makassar
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Nomor Telepon : 08991760881
E-mail : lestaryprtw@gmail.com

**Riwayat Pendidikan:**

- a. TK Alfurqan (2006-2007)
- b. SD Negeri Minasaupa (2007-2013)
- c. MTS Negeri Model Makassar (2013-2016)
- d. MAN 2 Model Makassar (2016-2019)

Riwayat Organisasi:

- a. Anggota Osis MTS Negeri Model Makassar (2013-2016)
- b. Anggota Osi Man 2 Model Makassar (2017-2018)
- c. Bendahara Umum HIPMI PT. Unifa (2022-2023)

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar berikut :

1. Nama :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jenis Kelamin :
5. Status Perkawinan :
6. Suku Bangsa :
7. Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isitlah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda check list (\checkmark) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|-----|
| SS | : Sangat Setuju | (5) |
| S | : Setuju | (4) |
| CS | : Cukup Setuju | (3) |
| TS | : Tidak Setuju | (2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | (1) |

DAFTAR PERTANYAAN

1. *Work Life Balance*

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Sejauh mana anda merasa memiliki keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi?					
2.	Sejauh mana anda merasa dapat berpartisipasi dalam kegiatan penting dengan orang-orang terdekat anda tanpa terganggu oleh pekerjaan?					
3.	Sejauh mana anda merasa puas dengan tingkat keterlibatan anda dalam kehidupan keluarga atau pribadi?					

2. *Work Engagement*

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Karyawan merasa bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaan.					
2.	Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan.					
3.	Karyawan merasa tenggelam dalam pekerjaan dan lupa waktu ketika sedang bekerja.					

3. Loyalitas

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Sejauh mana anda patuh terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan?					
2.	Sejauh mana anda berusaha untuk memenuhi harapan dan kebutuhan perusahaan dalam pekerjaan anda?					
3.	Sejauh mana anda merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
4.	Sejauh mana anda memberikan informasi yang akurat dan jujur dalam semua aspek pekerjaan anda?					

Lampiran 3

Data Hasil Jawaban Responden

NO	NAMA	UMUR	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN	STATUS KAWIN	SUKU	LAMA KERJA	WORK LIFE BALANCE			WORK ENGAGEMENT			LOYALITAS KARYAWAN				
								X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	RITA	23	SMK	P	B		1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	M TAMRIN	51	SMK	L	K	BUGIS	5	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2
3	M FATHIR RAMADHAN	20	SMK	L	B		1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	SYAHRIR SALEH	34	S1	L	K		14	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	HARPAN	43	S1	L	K	BUGIS	16	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3
6	BASO QAMARUDDIN	56	SMA	L	K		10	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
7	NURUL AFNI	40	D3	P	K	BUGIS	16	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4
8	NUR	25	SMK	P	B		1	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
9	AISYAH	20	SMK	P	B		1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
10	M NUR SUBIL	20	SMK	L	B		1	2	1	2	4	4	4	2	3	2	2	2
11	HERMAN	30	SMA	L	K		8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	TANPA NAMA	42	SMA	L			15	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5
13	TANPA NAMA	33	SMK	P	K	MAKASSAR	10	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5
14	HAEKAL	19	SMP	L	B		2 BULAN	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3
15	RISMA	31	SMA	P	K		1	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4
16	HAERIANI	34	SMK	P	K		11	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2
17	WINDASARI	26	SMK	P	K		1	5	2	4	5	3	5	5	5	5	4	4
18	RISKA DAMAYANTI	21	SMA	P	B		1	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
19	ASTUTI	27	SMK	P	K		1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	HERA	37	SMA	P			15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	SRI IDAYANI	41	S1	P	K		10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	MAKMUR	46	SMA	L	K		15	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
23	NURIYA BILALUDDIN	29	SMK	P	B		12	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	ST HALIJAH	25	SMA	P	K	MAKASSAR	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3
25	RISKA	22	SMA	P	B		2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	AKBAR	31	SMA	L	K	MAKASSAR	13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
27	SOHRA	21	S1	P	B	BUGIS	6 BULAN	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	ISMAL	27	SMA	L	K		8	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2
29	SAHARUDIN	30	SMA	L	K		8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
30	A ARIF	31	S1	L	B		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	WIJAYA	25	SMK	L	B		1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	NN	40	S1	L	K	BUGIS	10	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
33	MAKMUR	41	S1	L	K		5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
34	CINDRAYANA	28	S1	P	K		2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	RINIYANTI	28	S1	P	B		2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	NASRULLAH	41	S1	L	K		8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	M IKBAL	31	S1	L	K		3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38	SUSANTI	27	SMK	P	B		1	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
39	NASRUN	32	S1	L	B		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	ADI	41	S1	L	K		14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Hasil Output SPSS Uji Validitas

a. Work Life Balance

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.622**	.827**	.913**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.622**	1	.672**	.853**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.827**	.672**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.913**	.853**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40

b. Work Engagement

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL	
X2.1	Pearson Correlation	1	.553**	.410**	.821**	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.009	0.000	
	N	40	40	40	40	
X2.2	Pearson Correlation	.553**	1	.334*	.757**	
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.035	0.000	
	N	40	40	40	40	
X2.3	Pearson Correlation	.410**	.334*	1	.781**	
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.035		0.000	
	N	40	40	40	40	
TOTAL	Pearson Correlation	.821**	.757**	.781**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		
	N	40	40	40	40	

c. Loyalitas

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	.756**	.897**	.851**	.953**	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	
Y2	Pearson Correlation	.756**	1	.780**	.739**	.880**	
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	
Y3	Pearson Correlation	.897**	.780**	1	.764**	.937**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	
Y4	Pearson Correlation	.851**	.739**	.764**	1	.914**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	
	N	40	40	40	40	40	
TOTAL	Pearson Correlation	.953**	.880**	.937**	.914**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	40	40	40	40	40	

Hasil Output SPSS Uji Reabilitas

a. Work Life Balance

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0.876	3		

b. Work Engagement

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0.681	3		

c. Loyalitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0.938	4		

Hasil Output SPSS Deskriptive Statics

a. Work Life Balance

Descriptive Statistics					
Work Life Balance					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	2	5	3,67	,797
X1.2	40	1	5	3,68	,764
X1.3	40	2	5	3,62	,705
Valid N (listwise)	40				

b. Work Engagement

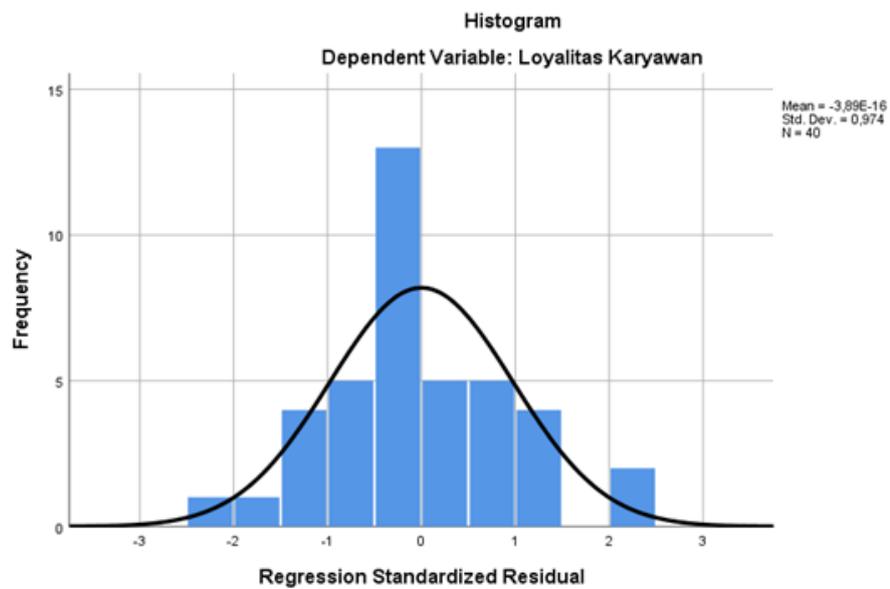
Descriptive Statistics
Work Engagement

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	40	2	5	3,70	,758
X2.2	40	2	5	3,80	,648
X2.3	40	2	5	3,55	,876
Valid N (listwise)	40				

c. Loyalitas

Descriptive Statistics
Loyalitas Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	40	2	5	3,75	,670
Y.2	40	2	5	3,80	,608
Y.3	40	2	5	3,88	,757
Y.4	40	2	5	3,75	,742
Valid N (listwise)	40				

Hasil Uji Output SPSS Uji Normalitas

Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,641	2,739		1,694	,099		
	Work Life Balance	,906	,149	,718	6,080	,000		
	Work Engagement	,054	,168	,038	,319	,751		

Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,641	2,739		1,694	,099
	Work Life Balance	,906	,149	,718	6,080	,000
	Work Engagement	,054	,168	,038	,319	,751

Hasil Output SPSS Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,641	2,739		1,694	,099
	Work Life Balance	,906	,149	,718	6,080	,000
	Work Engagement	,054	,168	,038	,319	,751

Hasil Output SPSS Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,477	2	64,738	18,966	,000 ^b
	Residual	126,298	37	3,413		
	Total	255,775	39			

Hasil Output SPSS Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,480	1,848

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.553**	.410**	.821**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.009	0.000
	N	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.553**	1	.334**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.035	0.000
	N	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.410**	.334**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.035		0.000
	N	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.821**	.757**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.622**	.827**	.913**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.622**	1	.672**	.853**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.827**	.672**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.913**	.853**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.756**	.897**	.851**	.953**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.756**	1	.780**	.739**	.880**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.897**	.780**	1	.764**	.937**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.851**	.739**	.764**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.953**	.880**	.937**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

Tabulasi R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 5**Dokumentasi Pengisian Kuesioner**



Lampiran 6

Surat Balasan Penelitian PT. Fajar Graha Pena Makassar

PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR
OFFICE RENT & CONVENTION HALL 

No. : B-017/03.FGP/V/2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Balasan**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar
di-
Tempat

Dengan hormat,

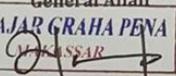
Menjawab surat Bapak dengan nomor : 446/B/DFEIS-UNIFA/V/2023 mengenai Permohonan Izin Penelitian pada perusahaan kami, maka kami dari pihak PT. Fajar Graha Pena Makassar mengijinkan mahasiswi tersebut di bawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Stambuk	Prog. Studi
1.	Lestrai Pratiwi	1910421112	Manajemen/Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian : "Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Loyalitas Pegawai"

Demikian penyampaian kami, atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 16 Mei 2023

General Affair

PT. FAJAR GRAHA PENA
MAKASSAR
Harpan Jaya Sakti

 For more info
Scan Here!

(+62 411) 438 438
(+62 411) 452 926
info@grahapenamakassar.co.id

Graha Pena Building, Base Floor Jl. Urip Sumoharjo 20
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia, 90234 <https://grahapenamakassar.co.id> One Stop B