

## **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI BUMDesa KERTA SARI UTAMA, DENPASAR, BALI**

**Ni Kadek Dwi Damayanti <sup>(1)</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati <sup>(2)</sup>, Gde Bayu Surya Parwita <sup>(3)</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [dwidamayanti2001@gmail.com](mailto:dwidamayanti2001@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik agar tetap loyal terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama Denpasar Bali. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan BUMDesa Kerta Sari Utama Denpasar, Bali dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Data diambil dengan kuesioner skala likert dan diolah menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

**Kata kunci :** *work-life balance*, pengembangan karir, kompensasi, loyalitas

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan karena sumber daya lainnya yang ada di dalamnya diatur dan dikelola oleh sumber daya manusia. Salah satu faktor keberhasilan yang dicapai perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja yang diberikan karyawan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan kemampuan untuk memberikan dukungan kepada setiap karyawan

agar mereka dapat loyal kepada perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyal apabila mampu memberikan perhatian terhadap karyawan dan tidak hanya memikirkan cara untuk memajukan perusahaannya.

Menurut Chaerudin (2020) loyalitas karyawan merupakan suatu tekad atau keinginan yang dimiliki individu dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Karyawan yang memiliki loyalitas akan bertahan

lama bekerja disebuah perusahaan, sehingga perusahaan akan semakin produktif dalam beroperasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah *work-life balance*, dimana *work-life balance* menurut Simamora (2022); Puspitawati, *et al.* (2023) merupakan suatu kemampuan seorang individu dalam menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Jika seorang individu mampu menyeimbangkan antara kehidupan didalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan

menghasilkan semangat kerja yang tinggi, serta mempunyai hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.

Faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah pengembangan karir. Jufrizen (2018) mengatakan bahwa pengembangan karir menjadi salah satu alasan agar karyawan tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Dengan diadakannya pengembangan karir yang jelas maka karyawan yang memiliki loyalitas pasti akan berusaha lebih keras dalam memenuhi target perusahaan demi memenangkan persaingan yang semakin kompetitif. Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan karyawannya dengan pengembangan karir yang berjenjang. Pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih kecil.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi, menurut Jufrizen (2018); Diputra, *et al.* (2021) kompensasi merupakan hal yang sensitif yang mampu memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi harus dapat mengikat karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan, namun dalam kenyataannya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan dan menjamin keadilan bagi karyawan dalam pemberian kompensasi. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan karena akan berdampak pada efektivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di BUMDesa Kerta Sari Utama yang mana merupakan sebuah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa yang digunakan untuk memperoleh pendapatan dan untuk membantu seluruh aspek pada pembangunan dan ekonomi desa.

Bulan	Jumlah karyawan awal bulan (1)	Jumlah karyawan yang keluar (2)	Jumlah karyawan yang masuk (3)	jumlah karyawan akhir bulan (4)	Rata-rata (5) (1)+(4):2	turnover rate (6) (2):(5)x100%
Jan	80	0	0	80	80.0	0.00%
Feb	80	1	2	81	80.5	1.24%
Mar	81	1	2	82	81.5	1.23%
Apr	82	4	4	82	82.0	4.88%
Mei	82	3	4	83	82.5	3.64%
Jun	83	3	2	82	82.5	3.64%
Jul	82	2	3	83	82.5	2.42%
Ags	83	3	2	82	82.5	3.64%
Sep	82	0	0	82	82.0	0.00%
Okt	82	2	4	84	83.0	2.41%
Nov	84	3	4	85	84.5	3.55%
Des	85	0	0	85	85.0	0.00%

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah karyawan pada BUMDesa pada bulan Desember 2022 sejumlah 85 orang yang terdiri dari bermacam-macam unit kerja. Setiap bulannya terjadi fluktuasi karyawan yang berhenti bekerja baik karena kemauan sendiri atau diberhentikan oleh perusahaan.

Tingginya angka perpindahan karyawan tersebut tentu akan memberikan dampak negatif terhadap BUMDesa Kerta Sari Utama sendiri memiliki empat unit usaha yang terdiri dari unit jasa parkir, unit pengelolaan sampah, unit desa wisata dan unit usaha toko. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor BUMDesa Kerta Sari Utama, bahwa terdapat indikasi belum optimalnya loyalitas kerja karyawan, hal tersebut dilihat dari data turnover yang terjadi selama tahun 2022 pada tabel berikut:

sistem manajemen serta kinerja BUMDesa Kerta Sari Utama serta mengindikasikan terjadinya permasalahan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap 15 karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama ditemukan secara umum masalah-masalah terkait faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Permasalahan terkait dengan *work-life balance* dimana karyawan merasa adanya jam kerja yang sering lebih (*over time*) dimana hal tersebut cukup mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Permasalahan terkait pengembangan karir, dimana belum terdapat sistem pengembangan karir yang jelas. Permasalahan terkait kompensasi adalah karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka terima

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan

penelitian mengenai “Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama, Denpasar, Bali.”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### *Social Exchange Theory*

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange theory*) digagas oleh Blau (1964), teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung mengembangkan hubungan berkualitas tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi, bagaimana mereka berinteraksi dan bagaimana pengalaman mereka. Dalam sebuah perusahaan *social exchange teory* dapat dilihat dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan maka terdapat hubungan pertukaran sosial yang menjanjikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

### *Work-Life Balance*

Menurut Hobson (2020) istilah *balance* digunakan untuk menunjukkan adanya tujuan dalam menyeimbangkan antara partisipasi karyawan terhadap pekerjaan dengan kegiatan diluar pekerjaan. Pengaturan kerja yang fleksibel yang diterapkan perusahaan sebagai salah satu kebijakan *work-life balance* akan mampu memotivasi dan memberdayakan karyawan yang tentunya akan berdampak kepada hasil kerja yang diberikan karywan. Penerapan *work-life balance* yang baik oleh perusahaan dapat dilihat

dari produktivitas kerja atau kehadiran karyawan. Budiani (2021), menyatakan *work-life balance* mengarah kepada suatu keseimbangan peran antara kehidupan pekerjaan dengan meminimumkan timbulnya konflik peran. Menurut Fisher *et al.* (2019) terdapat empat indikator *work-life balance* yaitu, *Work Interference With Personal Life* (WIPL). *Personal Life Interference With Work* (PLIW). *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW). *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL).

### **Pengembangan Karir**

Sinambela (2019) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir pegawainya dimasa mendatang. Perusahaan yang mempunyai tingkatan karir yang jelas pasti akan segera menyadari potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga menaikkan posisi karyawan tersebut ke tingkatan yang lebih tinggi lagi sehingga rasa setia dalam diri karyawan akan terbangun. Menurut Mannopo, et al. (2021) terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karir yaitu, prestasi kerja, pelatihan, latar belakang pendidikan, kebijakan organisasi, pengalaman kerja dan kesetiaan pada organisasi.

### **Kompensasi**

Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Menurut Ramadhan (2021) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kompensasi yaitu, gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

## Loyalitas

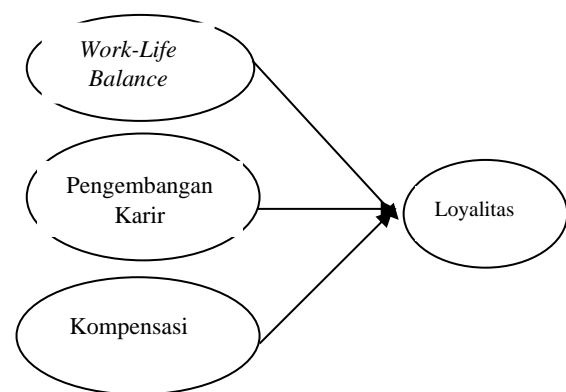
Kadir (2021) mengemukakan loyalitas sebagai kesediaan karyawan dalam bekerja dengan mecurahkan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu dalam ikut serta mencapai tujuan perusahaan serta tidak menimbulkan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan. Perusahaan yang tidak menumbuhkan loyalitas pada karyawannya akan tampak sikap kurang peduli dari diri karyawan terhadap perkembangan atau penurunan perusahaan. Seorang karyawan dituntut untuk loyal terhadap perusahaan, loyalitas itu harus melebihi batas yang telah disepakati karena kesetiaan pada perusahaan dilihat sebagai nilai yang utama.

## KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Model penelitian adalah konstruksi kerangka pemikiran yang digunakan dalam bentuk diagram dan atau persamaan-persamaan matematik tertentu, esesnsinya menyatakan hipotesis. Berikut merupakan gambar model penelitian:

**Gambar 1**

### Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran peneliti (2023)

### Hipotesis Penelitian

#### 1. Pengaruh *Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*

Pengaruh *work-life balance* dijelaskan oleh teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dimana teori ini menjelaskan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*, karena teori ini mendukung hubungan timbal balik antara karyawan sehingga muncul partisipasi dari karyawan dalam perusahaan melalui pertimbangan apakah merasa tetap bertahan atau memilih keluar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh Bagas & Wiwik (2022) dan Alpanda

(2023) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan**

Jufrizen (2018) berpendapat pengembangan karir mampu memotivasi karyawan agar bekerja lebih antusias, loyal, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berkomitmen karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh Yulianti, et al. (2020) dan Fadhila&Endang (2021) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

## **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.**

Sinambela (2019) menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan menumbuhkan rasa setia karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi menurut Manurung & Tanjung (2021) adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh perusahaan kepada

para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Pulungan & Rindi (2022), Budiyono, et al. (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

## **IV. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di BUMDes Kerta Sari Utama yang beralamat di Jalan Bakung No.71 Keiman Kertalangu, Denpasar Timur. Objek dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan, *work-life balance*, pengembangan karir dan kompensasi di BUMDes Kerta Sari Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor BUMDesa Kerta Sari Utama yang berjumlah 80 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

## **V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel *work-life balance*, pengembangan karir, kompensasi

dan loyalitas karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari maring-masing variabel *work-life balance*, pengembangan karir, kompensasi dan loyalitas karyawan memiliki nilai *Cronbush Alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 5.1**

**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81538076
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.042
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.864

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 5.1 hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.2**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan Tabel 5.2

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.187	1.266		2.519	.014		
Work Life Balance	.320	.082	.394	3.915	.000	.592	1.689
Pengembangan Karir	.193	.053	.297	3.655	.000	.909	1.100
Kompensasi	.162	.060	.264	2.679	.009	.618	1.617

a. Dependent Variable: Loyalitas

menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu *work-life balance*, pengembangan karir dan kompensasi  $\geq 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.479	.790		.606	.546	
Work Life Balance	.009	.051	.027	.182	.856	
Pengembangan Karir	.024	.033	.087	.732	.467	
Kompensasi	.017	.038	.064	.443	.659	

a. Dependent Variable: RES\_2

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai signifikasni untuk semua variabel bebas (independent) lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), yang berarti tidak ada pengaruh variabel dependent terhadap variabel X1, X2, dan X3 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5.4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 3.187 + 0,320X_1 + 0,193X_2 + 0,162X_3$ . Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,320$  hal ini berarti variabel Work-Life Balance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

$\beta_2 = 0,193$  hal ini berarti variabel pengembangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

$\beta_3 = 0,162$  hal ini berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

**Hasil Uji Determinasi**

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.527	1.851

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Work Life Balance  
b. Dependent Variable: Loyalitas

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y, digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,527. Dari hasil perhitungan tersebut dapat

dijelaskan bahwa kontribusi variabel Work-Life Balance, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.187	1.266		2.519	.014
Work Life Balance	0.320	.082	.394	3.915	.000
Pengembangan Karir	0.193	.053	.297	3.655	.000
Kompensasi	0.162	.060	.264	2.679	.009
R					0.738
R Square					0.545
Adjusted R Square					0.527
F-Hitung					30.313
Sig					0.000

Loyalitas Karyawan BUMDes Kerta Sari Utama sebesar 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

**Hasil Uji t**

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji t**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.311.535	3	103.845	30.313	.000 <sup>b</sup>
Residual	260.353	76	3.426		
Total	571.888	79			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Work Life Balance  
b. Dependent Variable: Loyalitas

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 0,05 atau 5% maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

a) Variabel Work Life Balance memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,320, nilai t hitung sebesar 3,915 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yaitu berarti Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan



terhadap loyalitas karyawan BUMDesa Kerta Sari Utama.

- b) Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,193, nilai t hitung sebesar 3,655 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak dan H2 diterima, yaitu berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- c) Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,162, nilai t hitung sebesar 2,679 dan signifikansi sebesar 0,009 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak dan H3 diterima, yaitu berarti kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Hasil Uji F**

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji F**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.187	1.266		2.519	.014
Work Life Balance	.320	.082	.394	3.915	.000
Pengembangan Karir	.193	.053	.297	3.655	.000
Kompensasi	.162	.060	.264	2.679	.009

a. Dependent Variable: Loyalitas

Uji F digunakan untuk melihat kelayakan model penelitian. Uji F pada dasarnya bertujuan untuk melihat apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serempah terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1. nilai F statistik sebesar 30,313 dengan signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa Work-Life Balance (X1), Pengembangan Karir (X2) dan

Kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di BUMDes Kerta Sari Utama.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama. Hal tersebut menunjukkan jika terjadi peningkatan pada work-life balance yang dirasakan karyawan maka akan membuat mereka merasa puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan memberikan sikap loyalitas yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basem, et al. (2019), Melayansari dan Risa (2019), Bagis dan Wiwik (2022) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) dimana karyawan akan memiliki persepsi terhadap apa yang telah mereka terima dan

membandingkannya dengan apa yang mereka berikan terhadap perusahaan. Maka semakin baik pengembangan karir yang diterima karyawan maka akan semakin baik loyalitas yang ditunjukkan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustina (2019), Fadhila dan Endang (2021), Yulianti (2020) dimana menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama. Hal ini menunjukkan jika karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dan Rindi (2022), Budiyo, et al. (2021), Putra, et al. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **VI. PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama. Artinya apabila work-life balance yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama. Artinya semakin baik kesempatan pengembangan karir yang disediakan perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, penulis dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan work-life balance maka BUMDesa Kerta Sari Utama sebaiknya perusahaan dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan agar tidak menyita waktu pribadi karyawan, sehingga karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
2. Dalam rangka meningkatkan pengembangan karir maka BUMDesa Kerta Sari Utama sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kestabilan jenjang

karir karyawan, dan mempromosikan karyawan yang layak mendapatkan jabatan yang lebih baik sesuai dengan latar belakang pendidikan.

3. Dalam rangka meningkatkan kompensasi maka BUMDesa Kerta Sari Utama sebaiknya lebih memperhatikan memperhatikan karyawan yang belum mendapatkan upah yang dirasa belum memuaskan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya skema peningkatan upah yang jelas dan teratur, dan memberikan insentif berdasarkan pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan.
4. Dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan maka BUMDesa Kerta Sari Utama sebaiknya lebih memperhatikan indikator integritas yang masih tergolong rendah. Sebaiknya manajemen perusahaan dapat mengetahui hal apa yang dibutuhkan karyawan sehingga nantinya karyawan mempunyai rasa ikut memiliki terhadap perusahaan dan minat untuk meninggalkan perusahaan akan lebih rendah.
5. Peneliti selanjutnya selain *work-life balance*, pengembangan karir dan kompensasi, masih terdapat faktor lain yang diduga turut memengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk menambah faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang secara

teori dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alpanda, D., F., Defia, R., A., & Almira, D., P. 2023. *The Effect of Compensation, Work Life Balance, and Work Environment on Employee Work Loyalty in Telecommunication Companies in Bandar Lampung*. *Jurnal Technobiz*, Vol 6, No. 1, pp.9-20.
- Bagis, F., & Wiwik. 2022. Work-Life Balance dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. Dalam *Prosiding 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022*, Vol 11, No. 1, pp. 90-97.
- Blau, Peter. 1964. *Exchange And Power in Social Life*. California: Stanford University Press.
- Budiani, M. 2021. Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 8, No. 8, pp. 130–141.
- Budiyono, Tri, W., Muhammad, R. 2022. Effect Analysis of

- Compensation, Work Environment and Leadership on Ship Crew Loyalty With Work Motivation as Intervening Variable at PT. Salam Pacific Indonesia Lines. *Dinasti International Jurnal of Manageemnt Science*, Vol 3, No. 3, pp. 566-577.
- Chaerudin, A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- Fadhila, N., & Endang, S. 2021. 2023. The Effect of Compensation, Work Lifee Balance, and Work Environment on Employee Work Loyalty in Telecommunication Companies in Bandar Lampung. *AFEBI Management and Business Review*, Vol 6, No. 2, pp.140-148.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. 2017. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 14, No. 4, pp. 441-456.
- Fisher. 2019. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancemen. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 14 No. pp.4.643 -653.
- Hobson, B. (2020). *Worklife balance the agency & capabilities gap*. UK: Oxford University Press.
- Jufrizen, J. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15, No. 1, pp. 37-47.
- Kadir, A. 2021. Pengaruh Pelayanan Internal Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. Di Kantor Kecamatan Batulappa. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 2, No. 1, pp. 150-157.
- Manoppo, D., Rosalina, A., M. & Yantje. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia, TBK di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 9, No. 1, pp. 335-344.
- Manurung, N & Hasrudy Tanjung. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Kinerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal*

- Humaniora*, Vol 5, No 1, pp.75-89
- Puspitawati, N. M. D., Semita, N. K. D. K. P., & Parwita, G. B. S. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, And Communication on Employee Performance in The Hotel Industry (Case Study at Tandjung Sari Hotel Sanur, Bali). *Business and Entrepreneurial Review*, 23(2), 221-234.
- Pulungan, Z., K. & Rindi, A. 2022. Effect of Compensation, Work Environment and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkas Bintatar Abadi. *Journal of Religion, Social, Cultural and Political Sciences*, Vol 7, No. 2, pp. 99-112.
- Ramadhan, F., & Agustin, S. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 6, No. 12, pp. 1–15.
- Simamora, R. (2022). Effect Of Work Discipline and Work Motivaton on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 6, No. 1, pp.124-135.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.
- Yulianti, Dewi, S., Ari, S., Juhadi, S. Abdul, R. 2020. The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The Internastional Journal of Social Sciences World*, Vol 2, No. 2, pp. 20-31