

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT SURYA INSANI KABUPATEN ROKAN HULU**

M. Hanafis Nasution, Hidayat

---

**Abstrak**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sebanyak 59 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, metode kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Dari hasil uji secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja 1,982,  $t_{hitung}$  lingkungan kerja 1,613 dan  $t_{hitung}$  *work life balance* 6,110. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial hanya *work life balance* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan pada pengujian secara simultan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Besarnya pengaruh yang ditunjukkan yaitu 87,4%, Sedangkan sisanya adalah 12,6% loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

---

**Keywords:** *kepuasan kerja, lingkungan kerja, work life balance, loyalitas*

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi/perusahaan tersebut

akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan

Dengan demikian, personalia harus bisa mengelola unsur sumber daya manusia organisasi secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang loyal terhadap organisasi. Loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart dan adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas karyawan tidaklah mudah, loyalitas hanya bisa timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal itu berasal dari

kesadaran bahwa antara karyawan dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Langkah awal dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang baik adalah dengan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan karyawan yang loyal.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Selain faktor kepuasan kerja terdapat juga faktor dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Nitisemito (2014: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perasaan karyawan menjadi lebih nyaman dan aman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap organisasi dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Faktor lain yang menjadi pendukung timbulnya loyalitas karyawan adalah *Work-*

*life balance* yaitu saat dimana kita bisa menggunakan energi kita dengan sungguh-sungguh untuk melaksanakan hal yang utama, dengan keterlibatan emosional dan fisik. Setiap karyawan pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik. Keseimbangan antar keduanya sangat dibutuhkan karyawan, agar karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja tersebut disebut dengan *work life balance*. Walaupun persepsi dan penilaian tentang *work life balance* antar satu individu dengan individu yang lain bervariasi tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Sebaliknya, apabila individu mengalami ketidakpuasan serta tidak adanya keseimbangan pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance*.

Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit Surya Insani yang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang cukup besar di Kabupaten Rokan Hulu. Rumah Sakit Surya Insani adalah salah satu Rumah Sakit milik Perusahaan Rokan Hulu yang berupa RSU, dikelola oleh PT. Surya Insani perusahaan dan termasuk kedalam RS Tipe D. Rumah Sakit Surya Insani memiliki keharusan memberikan layanan kesehatan terbaik.

Rumah sakit Surya Insani merupakan sebuah lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan yang selalu berusaha memperhatikan dan memberikan pelayanan yang terbaik pada pasiennya. Hal ini bertujuan agar konsumen (masyarakat) yang menggunakan jasanya memperoleh kepuasan. Di dalam proses mencapai tujuan organisasi, karyawan bekerja sebagai tim, dimana karyawan harus memiliki loyalitas dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, atasan, serta rekan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan di lapangan dengan beberapa orang karyawan

Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu :

1. Kurang puasnya karyawan terhadap sistem pemberian gaji/upah dikarenakan seringkali pihak manajemen rumah sakit terlambat dalam membayarkan gaji/upah karyawan atau pemberian gaji tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, terkadang gaji/upah karyawan dibayar secara ravel atau sistim double untuk setiap dua bulan sekali.
2. Promosi jabatan atau kenaikan golongan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu dinilai tidak adil karena tidak didasarkan pada kinerja atau senioritas (lama bekerja), tetapi hanya berdasarkan tingkat pendidikan dan kedekatan dengan pimpinan. Selain itu, karyawan menyatakan pada form penilaian tidak dicantumkan kriteria penilaian dan standar penilaian secara spesifikasi sehingga karyawan yang dinilai merasa adanya ketidak absahan dari penilaian tersebut karena tidak mengetahui secara spesifikasi kriteria apa saja yang dinilai.
3. Ada beberapa karyawan yang kurang kooperatif dalam bekerjasama dalam tim, terlihat adanya kesenjangan sosial antar karyawan terutama antar karyawan senior dan junior.

Pada permasalahan lingkungan kerja berdasarkan hasil prasurevei yang dilakukan diketahui berupa:

1. Kurang bagusnya pertukaran udara atau sirkulasi udara didalam gedung Rumah Sakit Surya Insani, sehingga masih tercium aroma obat-obatan disegala penjuru ruangan yang menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja karyawan dikarenakan harus menggunakan masker ketika sedang bekerja agar tidak mencium bau obat-obatan.
2. Kurang diperbolehkannya karyawan ketika bekerja memutar atau memperdengarkan musik, hal ini dikarenakan pihak pimpinan rumah sakit Surya Insani merasa dengan mendengarkan musik, maka fokus atau

konsentrasi karyawan akan terganggu. Terlebih pada karyawan bagian pemberian resep obat bagi pasien.

Selanjutnya permasalahan *work life balance* berdasarkan hasil prasurevei yang dilakukan diketahui berupa:

1. Sulitnya karyawan mengatur keseimbangan waktu (*time balance*). Hal ini dikarenakan sistem kerja yang mengatur karyawan untuk tetap hadir setiap harinya meskipun hari libur atau tanggal merah, terutama bagian medis seperti perawat, dokter, apoteker dan lainnya. Sehingga waktu libur mereka tidak bisa digunakan untuk berkumpul dengan keluarga ataupun teman-teman.
2. Sulitnya karyawan mengatur keseimbangan keterlibatan dalam berbagai aktivitas dirumah sakit. Hal ini dikarenakan karyawan dituntut untuk aktif dalam semua kegiatan rumah sakit, sementara karyawan juga memiliki kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Dari berbagai permasalahan yang ada di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu melatar belakangi timbulnya permasalahan loyalitas karyawan berupa adanya beberapa orang karyawan yang tidak mampu bertahan bekerja di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

Jumlah karyawan keluar di Rumah sakit Surya Insani terjadi setiap tahunnya sejak tahun 2016-2018. Pada tahun 2016 karyawan yang keluar sebanyak 5 orang, tahun 2017 sebanyak 4 orang dan terakhir pada tahun 2018, karyawan yang keluar sejumlah 5 orang. Ada berbagai alasannya penyebab karyawan keluar dari Rumah Sakit Surya Insani baik itu dari diri karyawan sendiri maupun yang berasal dari pihak rumah sakit. Dari diri karyawan diantaranya karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, sedangkan dari pihak rumah sakit dikarenakan karyawan tersebut melanggar peraturan rumah sakit.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* (keseimbangan kehidupan) terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

Handoko (2011:13), menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Malthis (2009:16) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Sedarmayanti (2010:23) meliputi antara lain ;

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan.
2. Gaji. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dan layak.
3. Promosi. Kemungkinan peluang dan rasa keadilan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan secara terstruktur dan terencana.
4. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk

dalam pelaksanaan kerja berlaku adil dan sesuai kondisi.

5. Rekan Kerja. Teman-teman yang senantiasa dapat berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan suasana yang harmonis dan penuh kerja sama.
6. Komunikasi. Informasi yang didapatkan dalam organisasi baik verbal maupun nonverbal apakah sudah dirasakan transaran atau tidak.
7. *Benefit*. Bentuk fasilitas perusahaan seperti asuransi, liburan, dan yang lainnya apakah sudah dirasakan adil dan memuaskan.
8. *Contingent Rewards*. Pemberian rasa hormat, pengakuan, dan pemberian apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah memuaskan.
9. Prosedur Pelaksanaan. Kebijakan perusahaan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan apakah sudah dirasakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Nitisemito (2012:23), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (2012:24) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik karyawan, antara lain :

#### 1. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

#### 2. Kebersihan

Bekerja di dalam lingkungan kerja yang bersih tentunya menjadi sesuatu yang diidamkan oleh seluruh karyawan dimanapun mereka bekerja. Secara

umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

### 3. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian. Untuk menghemat biaya maka dalam usaha untuk melakukan penerangan hendaknya dilakukan dengan sinar matahari. Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya tidak menimbulkan silau ataupun udara yang pengap.

### 4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

### 5. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

### 6. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan kesalahan. Khususnya bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi.

Schermerhorn (2015:12), mengungkapkan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan

dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Menurut Hudson (2015:14), *work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Menurut Hasibuan (2011:26), loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Indikator loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2013:23), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

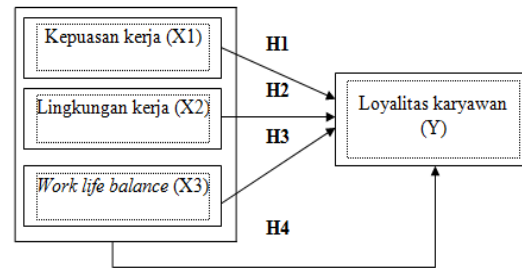
1. Taat pada peraturan



Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi  
Yaitu kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama  
Yaitu mau bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Rasa memiliki  
Yaitu adanya rasa ikut memiliki terhadap organisasi sehingga turut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi
5. Hubungan antar pribadi  
Yaitu terciptanya hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan,  
Yaitu melakukan pekerjaan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Kerangka konseptual adalah uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep atau terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lain dari masalah yang diteliti. (Notoatmodjo, 2010:83). Kerangka konsep dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan) terhadap loyalitas karyawan.



Sumber: Larastrini (2019)

Gambar 2.1  
Kerangka konseptual

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sebanyak 59 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan *work life balance* (X3), variabel terikat (Y) loyalitas karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, metode kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir pernyataan semua variabel penelitian yang berjumlah 27 pernyataan dinyatakan valid, karena menunjukkan hasil  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah *reliable* karena menunjukkan hasil  $\alpha$  hitung yang lebih besar dari 0,6.

**Tabel 1.**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	6.595	1.878	3.511	.001
	Kepuasan kerja	.087	.044	1.982	.052
	Lingkungan kerja	.189	.117	1.613	.112
	<i>Work life balance</i>	.811	.133	6.110	.000

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.595 + 0,087 X1 + 0,189 X2 + 0,811 X3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 6.595, menunjukkan bahwa pada kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka loyalitas karyawan sebesar 6.595.
2. Koefisien regresi variabel  $X1$  sebesar 0,087 mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (loyalitas karyawan). Artinya apabila kepuasan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,087.
3. Koefisien regresi variabel  $X2$  sebesar 0,189, mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (loyalitas karyawan). Artinya apabila lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,189.
3. Koefisien regresi variabel  $X3$  sebesar 0,811, mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (loyalitas karyawan). Artinya apabila *work life balance* semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,811.

**Tabel 2.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.874	.867	1.363
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,874. Hal ini berarti 87,4% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 87,4% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah ( $100\% - 87,4\% = 12,6\%$ ) loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Thitung	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja	1,982	0,052	Tidak berpengaruh signifikan
Lingkungan kerja	1,613	0,112	Tidak berpengaruh signifikan
<i>Work life balance</i>	6,110	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Dalam penelitian ini ditentukan pengujian dua sisi (*two tailed*) dengan tingkat signifikansi adalah 5% dan  $n-2 = 59 - 2 = 57$ , sehingga dengan demikian dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,00247 dapat dilihat pada lampiran titik persentase distribusi  $t$ .

1. Nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar 1,982  $< t_{tabel}$  2,00247 maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah 5%.
2. Nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 1,613  $< t_{tabel}$  2,00247 maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$

ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah 5%.

3. Nilai  $t_{hitung}$  *work life balance* sebesar  $6,110 > t_{tabel}$  2,00247 maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah 5%.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.539	3	236.180	127.137	.000 <sup>a</sup>
	Residual	102.173	55	1.858		
	Total	810.712	58			

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (127.137 > 2.77) signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan.

#### Deskriptif variabel kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel kepuasan kerja yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan Rumah Sakit Surya Insanii sudah dapat memberikan kepuasan kerja yang baik kepada pegawainya. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu memenuhi kewajibannya dalam mencukupi semua kebutuhan karyawan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap perusahaan serasa dihargai, dan karyawan pun akan memberikan performa yang lebih dalam menjalankan pekerjaan yang

akan meningkatkan prestasi dari karyawan. Ini dibuktikan dengan pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu pernyataan nomor 2 untuk indikator beban kerja, alasannya karena pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keterampilannya, sehingga bisa memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaannya.

#### Deskriptif variabel lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel lingkungan kerja yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga karyawannya merasa betah dan nyaman dalam bekerja. Ini terbukti dengan hasil yang tertinggi pada variabel lingkungan kerja pada pernyataan nomor 11 yaitu warna yang digunakan untuk dinding ruangan dan peralatan kantor terlihat serasi, sehingga membuat saya nyaman bekerja dengan nilai TCR sebesar 75% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 12 yaitu ruangan kerja yang selalu bersih membuat saya senang dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 72,8% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

#### Deskriptif variabel *work life balance*

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel *work life balance* yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan pegawai sudah mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik. Ini dibuktikan dengan pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi pada variabel *work life balance* yaitu pernyataan nomor 20 untuk indikator *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), alasannya *Work life balance* sangat penting di dalam kehidupan seorang karyawan jika karyawan tidak dapat menyeimbangkan keduanya akan terjadi



masalah yang akan mempengaruhi salah satu aspek tersebut dan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya dengan begitu perusahaan harus dapat mengelola karyawan agar dapat menyeimbangkan kedua aspek tersebut.

#### **Deskriptif variabel loyalitas karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel loyalitas karyawan yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan karyawan Rumah Sakit Surya Insani sudah memiliki loyalitas yang baik, yang terlihat dari rata-rata karyawan Rumah Sakit Surya Insani merasa bangga menjadi bagian dari Rumah Sakit Surya Insani. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi pada variabel loyalitas yaitu pernyataan nomor 23 untuk indikator rasa memiliki. Dalam hal ini dapat di artikan bahwa loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart dan adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas karyawan tidaklah mudah, loyalitas hanya bisa timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal itu berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan**

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar  $1,982 < t_{tabel} 2,00247$  maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah 5%. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Larastrini (2019) dan Rahmayani (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan**

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar  $1,613 < t_{tabel} 2,00247$  maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah 5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Widi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

#### **Pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan**

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  *work life balance* sebesar  $6,110 > t_{tabel} 2,00247$  maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah 5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Larastrini (2019) dan Rahmayani (2018) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

#### **Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan**

Berdasarkan Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $127.137 > 2.77$ ) signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Larastrini (2019) yang menemukan hasil bahwa secara simultan kepuasan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Serta penelitian

Rahmayani (2018) yang meneemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru.

memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan seperti menambahkan variabel kepemimpinan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
4. Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Rumah Sakit Surya Insani untuk lebih memperhatikan karyawannya agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap perusahaan serasa dihargai, dan karyawan pun akan memberikan performa yang lebih dalam menjalankan pekerjaan yang akan meningkatkan loyalitas dan prestasi dari karyawan.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad (2016). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Liberty.
- Fatimah, Dkk. (2010). *Buku Saku Metodeologi Penelitian*. Trans Info Media: Jakarta
- Fisher dkk (2009). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fletcher (2015). *Karakteristik Pekerjaan Model (JCM)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko T. Handayani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan Malayu.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hudson (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ishak dan Tanjung (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner dan Kinicki (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Larastrini, Putu Meidita (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8; 3674-3699.

- Lockwood (2013). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Malthis (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Martoyo (2011). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal*. Bandung :Alfabta.
- Nitisemito (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Notoatmodjo. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta:Genesis.
- Rahmawati, Anisa (2018). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 3; 125-1224.
- Robbins Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok*. Gramedia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ . (2010). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok*. Gramedia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ . (2013). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok*. Gramedia, Jakarta.
- Robbins dan Coulter (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Schabracq, dkk., (2013). *Psikologi Sosial*. Jakarta :Erlangga.
- Schermerhorn (2015). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Schultz (2009). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian P, Sondang. (2015). *Kepmimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta :Gunung Agung.
- Siswanto (2013). *Manajemen Sumbr Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- State Services Commission (2015). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sudimin (2013). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE- Yogyakarta.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : ALFABETA
- \_\_\_\_\_ (2014). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : ALFABETA
- Summer & Knight (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Umar (2009). *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Wasis. (2009). *Populasi dan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif*. Penerbit:Erlangga.
- Widi, Rina Angesti (2018). *Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*

Berdampak Pada Kinerja Karyawan.  
*Jurnal Upajiwa Dewantara. Vol.2: 22-38.*

Wijaya, Alland Christ Wida (2017).  
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Hotel Mercure Kuta. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional AIMI; 34-43.*