

PENGARUH RETENSI KARYAWAN DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA

(Studi Kasus Pada Perusahaan *Online shop* di Kota Bandung)

Fanny Agustina Hidayat¹, Purwadhi², Rian Andriani³, Ade Mubarok⁴

¹ STP ARS Internasional, fannyagustina@ars.ac.id

² Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, purwadhi@ars.ac.id

³ Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, rian_andriani@ars.ac.id

⁴ Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adem@ars.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh retensi karyawan dan *work-life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi) terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening juga di analisis perannya dalam memediasi hubungan antara retensi karyawan dan *work-life balance*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM PLS)* Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan *online shop* di Kota Bandung. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik *SmartPLS*. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun loyalitas karyawan. *Work-life balance* juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun loyalitas karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja memainkan peran sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara retensi karyawan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen retensi karyawan dan peningkatan *work-life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Retensi Karyawan, *Work-Life Balance*, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, SEM PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee retention and work-life balance (the balance between work and personal life) on employee loyalty in online shop companies in Bandung. Additionally, job satisfaction is examined as an intervening variable that mediates the relationship between employee retention and work-life balance. This research adopts a quantitative approach using the Structural Equation Modeling (SEM-PLS) analysis method. Data was collected through a questionnaire distributed to employees of online shop companies in Bandung. The data analysis was conducted using the SmartPLS statistical software. The results of this study indicate that employee retention has a positive effect on both job satisfaction and employee loyalty. Similarly, work-life balance also positively influences job satisfaction and employee loyalty. Furthermore, job satisfaction acts as an intervening variable that mediates the relationship between employee retention and employee loyalty. This research contributes to a better understanding of the factors influencing employee loyalty. The implications of this study highlight the importance of employee retention management and the enhancement of work-life balance in improving job satisfaction and strengthening employee loyalty.

Keyword: *Employee Retention, Work-life balance, Employee Satisfaction, Employee Loyalty, Smart PLS.*

]

PENDAHULUAN

Kota Bandung merupakan salah satu pusat ekonomi dan bisnis terbesar di Indonesia yang memiliki dinamika industri yang unik. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung, tingkat pertumbuhan ekonomi kota ini mencapai 5,98% pada tahun 2022, lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional. Industri perdagangan, termasuk *e-commerce*, menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat, didukung oleh adopsi teknologi digital dan perubahan gaya hidup masyarakat perkotaan. Laporan dari Asosiasi E-Commerce Indonesia (idEA) menunjukkan bahwa Bandung termasuk dalam lima besar kota dengan transaksi *e-commerce* tertinggi di Indonesia.

Meningkatnya transaksi *e-commerce* di Kota Bandung juga telah mendorong pertumbuhan jumlah perusahaan *online shop* di Kota Bandung. Namun, di tengah kemajuan ini, terdapat tantangan yang signifikan terkait manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian yang dilakukan pada beberapa perusahaan *online shop* di Kota Bandung, ditemukan bahwa hampir semua perusahaan memiliki data pelanggaran karyawan yang cukup tinggi, seperti bolos kerja, pulang sebelum jam kerja selesai, serta pelanggaran lainnya. Jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, perilaku ini berpotensi menghambat produktivitas dan keuntungan organisasi.

Salah satu elemen organisasi yang memiliki peran krusial dalam membantu berkembangnya perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini karena dengan adanya sumber daya manusia, sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi dengan baik (Heryati, 2018). Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai investasi penting bagi banyak perusahaan atau organisasi, sehingga penting untuk memperhatikan pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terstruktur sangat diperlukan untuk dapat mencapai tujuan

perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan keterampilan karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dan mencapai visi perusahaan. (Halimatus Sa'diyah, S Anurghahini Irawati, 2019)

Secara langsung, maupun tidak langsung permasalahan terkait dengan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam perkembangan sebuah organisasi. Kinerja perusahaan dapat terpengaruh negatif, oleh perilaku karyawan yang tidak setia terhadap organisasi. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai komitmen dan ketaatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang loyal cenderung lebih berdedikasi dan bekerja tanpa memperhatikan imbalan yang didapat, tetapi lebih penting lagi adalah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Ini menunjukkan betapa esensinya loyalitas karyawan bagi suatu perusahaan atau instansi. Kebanyakan loyalitas karyawan muncul ketika kebutuhan dan Kepuasan Kerja di perusahaan sudah terpenuhi (Halimatus Sa'diyah, S Anurghahini Irawati, 2019)

Tercapainya kepuasan karyawan diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan Kerja terhadap perusahaan juga dapat memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja. (Qodrizana et al., 2018). Kemampuan suatu perusahaan dalam menjaga karyawan potensial agar tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan dikenal sebagai pemeliharaan karyawan. (*employee retention*) (Heryati, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan retensi karyawan merupakan komponen yang sangat penting bagi perusahaan. Jika retensi karyawan buruk, maka akan menurunkan loyalitas karyawan secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan terhadap kinerja perusahaan dan *profitability*. Jika pemeliharaan karyawan tidak efektif, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Penurunan kepuasan kerja merupakan respon karyawan terhadap ketidaksesuaian

antara ekspektasi dan realita pada beberapa aspek yang mereka harapkan seperti gaji, peluang promosi serta kondisi kerja. Selain retensi karyawan, *work-life balance* dapat mempengaruhi tingkat kepuasan serta loyalitas karyawan. Ketidakseimbangan dalam aspek ini berpotensi menimbulkan stres dan ketegangan, yang dapat menghambat karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada masalah kesehatan, bahkan meningkatkan risiko depresi, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja. (Larastrini & Adnyani, 2019)

Hasil wawancara pra-penelitian pada beberapa karyawan *online shop* di Kota Bandung yang telah menerima Surat Peringatan (SP) mengungkapkan bahwa beberapa faktor menjadi penyebab utama masalah ini, diantaranya sebagian besar karyawan merasa kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga, terutama dalam situasi tertentu yang membutuhkan perhatian lebih terhadap keluarga. Selain itu, rendahnya tingkat gaji dan kurangnya penghargaan atau reward dari perusahaan turut mengurangi semangat kerja mereka. Permasalahan ini menunjukkan bahwa kualitas retensi karyawan dan *work-life balance* pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung perlu ditinjau dan diperbaiki. Retensi karyawan yang efektif tidak hanya berfungsi untuk menjaga stabilitas tenaga kerja, tetapi juga untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan penerapan *work-life balance* yang baik, yang dapat membantu mengurangi tekanan psikologis karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan termotivasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh retensi karyawan dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan *online shop* di Kota Bandung dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal

KAJIAN LITERATUR

Retensi Karyawan

Retensi Karyawan (*Employee Retention*) merujuk pada kemampuan perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan potensial agar tetap loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Menurut Mathis dan Jackson (2006:128) tiga indikator dari retensi karyawan yaitu peluang karir organisasi, penghargaan perusahaan dan hubungan antar karyawan.

Work-Life Balance

Work-life balance menurut Hudson dalam (WARDANI, dkk, 2021) adalah Tingkat kepuasan yang berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan dua peran dalam kehidupannya. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan dalam mempertahankan berbagai aspek kehidupan individu. Lebih dari sekadar pengelolaan waktu, *work-life balance* juga mencakup perasaan positif terhadap tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan. Menurut (Berber et al., 2024) terdapat 4 dimensi *worklife balance*, yaitu:

1. *WIPL (Work Interference Personal Life)* Dimensi ini merujuk pada tingkat gangguan yang ditimbulkan oleh pekerjaan terhadap kehidupan pribadi seseorang. Sebagai contoh, beban kerja yang tinggi dapat menyulitkan individu dalam mengatur waktu untuk kepentingan pribadi.
2. *PLIW (Personal Life Interference with Work)* Dimensi ini menggambarkan sejauh mana aspek kehidupan pribadi seseorang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Sebagai contoh, permasalahan dalam kehidupan pribadi dapat berdampak pada penurunan kinerja individu di tempat kerja
3. *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* Dimensi ini menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam dunia kerja. Sebagai contoh, kebahagiaan yang dirasakan individu dalam kehidupan pribadinya dapat menciptakan suasana hati yang positif, sehingga berdampak

pada pengalaman kerja yang lebih menyenangkan.

4. *WEPL (Work Enhancement of Personal life)* Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Sebagai contoh, keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman kerja dapat dimanfaatkan dalam aspek kehidupan sehari-hari.

Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins (2017:118) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil penilaian terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Adapun beberapa aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2017:128) adalah sebagai berikut :

1. Gaji atau Upah, mencakup kecukupan bayaran serta perasaan keadilan dibandingkan dengan orang lain
2. Pekerjaan, mencakup tanggung jawab minat dan keseimbangan untuk berkembang
3. Promosi, Meliputi peluang untuk promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan lebih lanjut
4. Penyeliaan atau Pengawasan Kerja, mencakup kualitas pengawasan meliputi bantuan sosial dan bantuan teknis

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang tercermin dalam komitmennya terhadap perusahaan, sehingga mereka akan tetap bertahan di perusahaan tersebut, baik dalam kondisi perusahaan yang berkembang maupun sedang mengalami kemunduran. (Nuriyah & Azizah, 2021).

Loyalnya seorang karyawan dapat tercermin melalui sikap dan perilaku karyawan tersebut selama bekerja di Perusahaan. Hal tersebut dapat diidentifikasi melalui berbagai indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas. Menurut Saydam dalam (Heryati, 2018) terdapat empat indikator utama yang digunakan dalam penilaian tersebut, diantaranya :

1. Kepatuhan, Kepatuhan merujuk pada sejauh mana seseorang karyawan

mengikuti peraturan, prosedur dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap perusahaan, semakin besar pula loyalitas yang ditunjukkan karyawan tersebut.

2. Tanggung Jawab, tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat, sesuai waktu yang ditentukan serta siap menerima konsekuensi atas keputusan atau tindakan yang telah diambil. Semakin besar rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang mereka tunjukkan.
3. Dedikasi, Dedikasi merujuk pada kontribusi ide dan usaha yang diberikan oleh karyawan dengan penuh komitmen kepada perusahaan. Semakin besar dedikasi yang diberikan karyawan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan kepada perusahaan..
4. Integritas, Integritas karyawan adalah sikap jujur, etis, dan konsisten dalam menjalankan tugas, serta mematuhi peraturan dan nilai-nilai perusahaan dengan penuh tanggung jawab.

Hypothesis Development

Retensi Karyawan dan Kepuasan Kerja

Keterkaitan antara variabel Retensi Karyawan dengan variabel kepuasan kerja, menurut (Manda, 2020), Perencanaan sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya merupakan aspek terpenting dalam perusahaan, sehingga pemeliharannya harus diperhatikan, salah satu indikator baik tidaknya pemeliharaan karyawan dapat dilihat melalui Kepuasan Kerja. Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian (Robiah,2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dengan kategori cukup baik antara retensi karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini berarti, jika retensi karyawan ditingkatkan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat, sebaliknya, jika retensi karyawan menurun, kepuasan kerja pun akan menurun. Berdasarkan teori hubungan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Retensi Karyawan memiliki hubungan atau keterkaitan dengan kepuasan kerja.

H1: Terdapat pengaruh antara retensi karyawan terhadap kepuasan kerja.

Retensi Karyawan dan Loyalitas Karyawan

Retensi karyawan mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpengalaman. Sebuah penelitian terbaru yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Ginting Suka, 2022). Penelitian ini memperkuat hubungan antara retensi karyawan dan loyalitas karyawan dengan menganalisis peran mediasi dari niat berpindah kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa retensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dukungan organisasional yang kuat dapat memberikan sumber daya dan lingkungan yang mendukung karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk itu perusahaan harus mampu memaksimalkan retensi karyawan guna menciptakan loyalitas karyawan

H2: Terdapat pengaruh antara retensi karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja.

Keterkaitan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja adalah bahwa *work-life balance* yang baik dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu penelitian yang relevan diteliti oleh (Kasbuntoro et al., 2020). Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di sektor publik dan swasta. Hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di kedua sektor, di mana karyawan yang mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

H3: Terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

Work-Life Balance dan Loyalitas Karyawan

Keterkaitan antara *work-life balance* dan loyalitas karyawan adalah bahwa *work-life balance* yang baik dapat berdampak positif

terhadap loyalitas karyawan di organisasi tempat mereka bekerja. Salah satu penelitian terbaru yang relevan dilakukan oleh (Basem et al., 2022) Penelitian ini menganalisis hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas karyawan di mana keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan loyalitas terhadap organisasi

H4: Terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan karyawan

Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Keterkaitan antara kepuasan kerja karyawan dan loyalitas adalah bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Salah satu penelitian terbaru yang relevan dilakukan oleh (Md. Tausiful Islam, 2016). Penelitian ini mengintegrasikan temuan dari berbagai studi sebelumnya untuk menganalisis hubungan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keduanya. Hal ini berarti karyawan cenderung akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan apabila merasa puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu berfokus pada upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guna memperkuat loyalitas karyawan.

H5: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

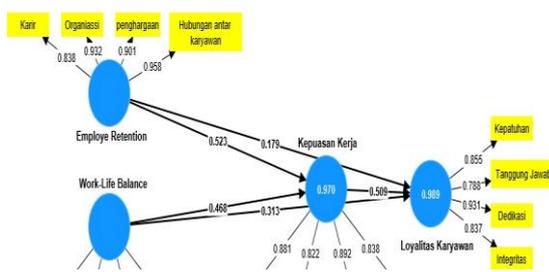
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian merupakan prosedur ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang memiliki tujuan dan manfaat tertentu. Sementara itu, Sugiyono (2017:35) menyatakan bahwa desain penelitian deskriptif bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan suatu variabel secara independen, baik dalam satu variabel maupun lebih, tanpa melakukan

perbandingan antarvariabel atau mencari hubungan dengan variabel lain.

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif diterapkan dengan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yang mengharuskan responden terlebih dahulu mengisi pertanyaan penyaringan (screening) guna memastikan kesesuaian dengan kriteria penelitian sebelum melanjutkan pengisian kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 200 responden dengan kriteria sebagai berikut: individu yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan berbasis daring (*online shop*) yang berlokasi di Kota Bandung.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil path yang diberikan, dapat dilihat total pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari setiap faktor terhadap loyalitas karyawan. Total pengaruh dapat dihitung dengan mengalikan koefisien path antara faktor- faktor tersebut



Gambar 1. Diagram Koefisien Jalur dan Variabel Bebas

Sumber : Data Diolah

Table 1. Total Effect Matriks

Total Effect Matriks	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan
Retensi karyawan	0.523	0.445
Kepuasan Kerja		0.509
Loyalitas Karyawan		
Worklife Balance	0.468	0.551

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan Total Effect Matriks dari Table diatas, maka hasil penelitian dapat di deskripsikan sebagai berikut :

1. Retensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar **0.523**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja berperan penting sebagai salah satu faktor utama yang mendorong retensi karyawan dalam jangka panjang.

Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap strategi retensi karyawan. Upaya untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan memiliki potensi untuk berkontribusi jangka panjang harus menjadi prioritas. Dengan meningkatkan retensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja

2. Retensi karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Retensi Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar **0.445**. Meski demikian, loyalitas karyawan tetap menjadi faktor yang berkontribusi pada keputusan karyawan untuk bertahan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung merasa terikat pada perusahaan, meskipun faktor lain seperti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan.

Manajemen perusahaan perlu berinvestasi dalam membentuk lingkungan kerja yang memungkinkan terciptanya *work-life balance*. Ini bisa mencakup jam kerja yang fleksibel, dukungan untuk bekerja dari jarak jauh, program kesejahteraan karyawan, dan lain sebagainya. Perusahaan harus dapat menjamin dan memastikan karyawan merasa dihargai dan memiliki keseimbangan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Work-Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar **0.468**. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan adanya keseimbangan yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka,

4. *Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan lebih kuat dibandingkan dengan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar **0.551**. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang mendukung *work-life balance* dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan.

5. *Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terlihat cukup kuat, dengan nilai koefisien sebesar **0.509**. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang kepuasan kerjanya sudah terpenuhi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menciptakan rasa penghargaan dan keterikatan emosional yang mendukung pembentukan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Manajemen perusahaan harus terus memantau tingkat kepuasan kerja karyawan. Melakukan evaluasi kepada karyawan, mengidentifikasi masalah yang mungkin muncul, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk dapat membantu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membantu menguatkan loyalitas karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh retensi karyawan dan *work-life balance* pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung

Dari hasil pengujian *Structural Equation Modeling* dengan menggunakan bantuan software statistik SmartPLS, disimpulkan bahwa:

1. Retensi karyawan pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik retensi karyawan pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Retensi karyawan pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung, Pengaruh langsung dari retensi karyawan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung memiliki nilai tergolong rendah. Meskipun pengaruh ini tergolong rendah, perlu diakui bahwa retensi karyawan pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung secara tidak langsung berkontribusi lebih besar melalui faktor kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya dalam mempertahankan karyawan dan membangun kepuasan kerja dapat memiliki dampak positif yang lebih besar terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal retensi karyawan yang dilakukan oleh pihak Manajemen, berada dalam posisi “cukup baik”
3. *Work-life balance* karyawan pada perusahaan *online shop* di Kota Bandung memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work-life balance* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
4. *Work-life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan *online shop* di Kota Bandung memiliki pengaruh yang positif, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung dari *Work-life balance* terhadap loyalitas karyawan tergolong tinggi, yang menunjukkan bahwa adanya harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak yang menguntungkan. Selain itu, pengaruh tidak *Work-life balance*

terhadap loyalitas karyawan, melalui kepuasan kerja, juga menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi kepada peningkatan loyalitas karyawan.

5. Pada penelitian ini Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan dapat mengamplifikasi loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi retensi mereka

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan, dan *Work-life balance* memiliki peranan yang signifikan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan *online shop* di Kota Bandung..

Untuk penelitian akademis atau studi selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel independen lain di luar retensi karyawan, *work-life balance*, dan kepuasan kerja, yang juga dapat memengaruhi variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan. Hal ini bertujuan untuk melengkapi dan memperkaya penelitian, mengingat masih terdapat berbagai variabel independen lain di luar cakupan penelitian ini yang mungkin memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Robiah, S. S. (2022). *PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA HOTEL SUTAN RAJA SOREANG KABUPATEN BANDUNG* (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. *Italienisch*, 12(2), 405-425.
- Islam, M. T. (2016). Relationship between employee job satisfaction and

employees' loyalty towards the organization.

- Berber, N., Slavić, A., & Gašić, D. (2024). Employees' work-life balance in the contemporary business environment in Serbia. May, 24–37. <https://doi.org/10.5937/imcsm24003b>
- Ginting Suka, S. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 4(2), 12–23. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v4i2.640>
- Halimatus Sa'diyah, S Anurgahini Irawati, F. (2019). Employee retention. *International Human Resource Management*, 128–147. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107445642.009>
- Heryati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Kasbuntoro, Dasih Irma1, Sari Maemunah, Imam Mahfud, Mochammad Fahlevi, R. D. P. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *Independent Journal of Management & Production*, 11(3), 998–1017. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- KHOSYIA WARDANI, Ayu; PRASTITI, W. D. (2021). Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja Di Masa Pandemi Covid-19.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160–170.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *JABEISTIK: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(1), 22–31.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Qodrizana, D. L., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Studi, P., Administrasi, I., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2006) *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

BIODATA PENULIS

Fanny Agustina Hidayat adalah dosen STP ARS Internasional, memiliki gelar Magister Manajemen dari ARS University Bandung.

Prof. Dr. Purwadhi adalah rektor dan dosen tetap di ARS University.

Rian Andriani adalah dosen tetap di ARS University.

Ade Mubarok adalah dosen tetap di ARS University.