

**PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(Studi Pada PT Lampung Berkah Finansial Teknologi)**

(Skripsi)

Oleh

**DYTHA PRATIWI RAHMADANI
2016051026**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT LAMPUNG BERKAH FINANSIAL TEKNOLOGI)

Oleh

DYTHA PRATIWI RAHMADANI

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Perusahaan harus dapat menumbuhkan dan menjaga loyalitas karyawan kepada perusahaan. Tingginya loyalitas karyawan akan memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi sebanyak 30 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, secara parsial hanya variabel beban kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan pada variabel lainnya bahwa secara parsial *job insecurity* dan *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam melakukan evaluasi pada pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi, serta menjadi sumber acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan variabel penelitian yang belum digunakan di dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja, *Job Insecurity*, *Work Life Balance*, dan Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB INSECURITY, AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE LOYALTY (STUDY ON PT LAMPUNG BERKAH FINANSIAL TEKNOLOGI)

By

DYTHA PRATIWI RAHMADANI

Employee loyalty is one of the factors that is the focus of human resource management in a company. The company must be able to grow and maintain employee loyalty to the company. High employee loyalty will make it easier for the company to achieve company goals. This study aims to determine the effect of workload, job insecurity, and work life balance on employee loyalty at PT Lampung Berkah Finansial Teknologi, both partially and simultaneously. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sampling technique in this study uses a nonprobability sampling technique with a saturated sampling technique where all populations are sampled. The population in this study were all employees of PT Lampung Berkah Finansial Teknologi as many as 30 people. Data analysis used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results of the study showed that simultaneously workload, job insecurity, and work life balance had a positive and significant effect on employee loyalty. However, partially only the workload variable had a positive and significant effect on employee loyalty. While in other variables, partially job insecurity and work life balance had a positive and insignificant effect on employee loyalty. This research is expected to be a basis for evaluating the influence of workload, job insecurity, and work-life balance on employee loyalty at PT Lampung Berkah Finansial Teknologi, as well as being a reference source for further researchers to be able to develop research variables that have not been used in this study.

Keywords: Workload, Job Insecurity, Work Life Balance, and Employee Loyalty

**PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(Studi Pada PT Lampung Berkah Finansial Teknologi)**

Oleh

DYTHA PRATIWI RAHMADANI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT LAMPUNG BERKAH FINANSIAL TEKNOLOGI)**

Nama Mahasiswa : **Dytha Pratiwi Rahmadani**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2016051026**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

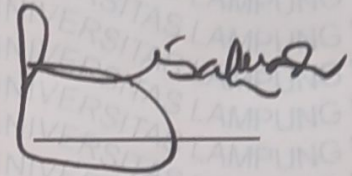
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

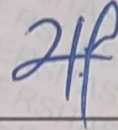
1. Tim Penguji
Ketua

: **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**



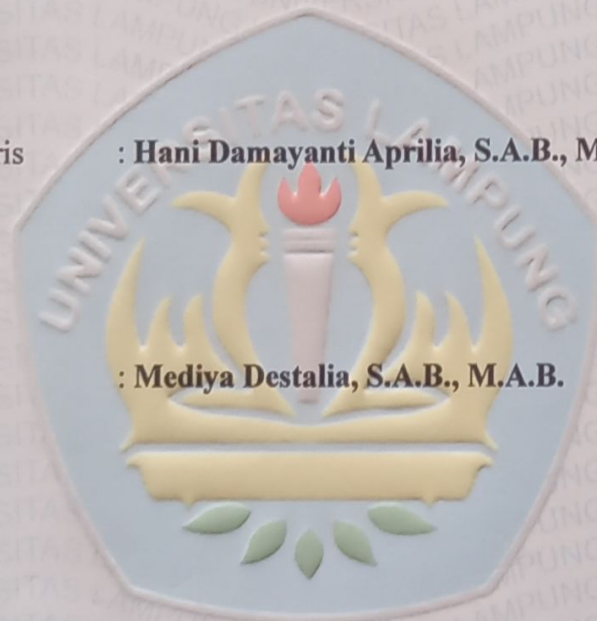
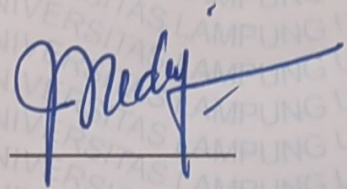
Sekretaris

: **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Anggota

: **Mediya Destalia, S.A.B., M.A.B.**



Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **12 September 2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penyabutan gelar yang telah diperoleh dari karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 12 September 2024
Yang membuat pernyataan



Dytha Pratiwi Rahmadani
NPM. 2016051026

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Dytha Pratiwi Rahmadani yang lahir di Tanjung Enim pada 18 November 2002. Penulis merupakan anak dari pasangan Ibu Hartati dan Bapak Dolly Aminullah.

Penulis menyelesaikan Pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Puspa Harapan pada tahun 2008.

Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 15 Lawang Kidul pada tahun 2014, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Lawang Kidul pada tahun 2017, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Unggulan Muara Enim pada tahun 2020.

Penulis melanjutkan pendidikan di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2020 dalam program Starata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswi, penulis aktif menjadi anggota dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis dan menjadi salah satu anggota divisi Kesekretariatan (Kestari) periode 2021. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Lumbok Seminung, Kabupaten Lampung Barat, Provinsi Lampung selama 40 hari. Kemudian, penulis mengikuti Magang Mandiri di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi (Lahan Sikam) pada Februari - Agustus 2023.

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu.”

(Umar bin Khattab)

Tetaplah berproses dan bertumbuh hingga apa yang engkau impikan ada dalam genggamannya. Karena mustahil Allah membawamu sampai sejauh ini hanya untuk gagal. Hal baik membutuhkan waktu untuk tiba, bertahanlah.

(Dytha Pratiwi Rahmadani)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kupanjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat yang Engkau berikan kepada saya sehingga saya dapat bertahan sampai di titik ini. Sesungguhnya saya percaya apa yang Engkau takdirkan adalah yang terbaik untuk saya, “Qadarullah wa maa-syaa-a fa’ala”.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada:

Nenekku tersayang,

Almh. Sri Mamiaji

Terima kasih telah merawat, menemani, mendukung, dan mengajarkan banyak hal kepada saya sejak balita, serta menjadi tempat pulang ternyaman, meskipun pada proses pendewasaanku tanpa dibersamai oleh kehadiranmu. Terima kasih atas semua kasih sayang yang telah engkau berikan tanpa henti hingga saya mampu bertahan hingga sampai di titik ini. Al-Fatihah.

Ibuku tersayang,

Ibu Hartati

Terima kasih atas semua pengorbanan yang selalu engkau perjuangkan di setiap nafas kehidupanmu. Terima kasih telah menjadi sosok wanita hebat bagi saya sehingga saya mampu untuk terus bertumbuh di kehidupan yang fana ini. Semoga melalui karya ini dapat menjadi salah satu kebahagiaan yang dapat penulis berikan atas segala cinta dan kasih sayang yang telah engkau berikan tanpa henti.

Almamater tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallaahu 'Alaihi Wasallam, beserta keluarga dan para sahabat, semoga kita mendapatkan syafa'at beliau di Yaumul Akhir kelak. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity*, dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas karyawan (Studi pada PT Lampung Berkah Finansial Teknologi)”** disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Selesaiannya penulisan skripsi ini adalah berkat motivasi, pengarahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Deddy Hermawan, S.Sos., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi K., S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
6. Ibu Damayanti, S.A.N., M.A.B., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

7. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.A.B., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu, arahan, dan nasihat selama masa perkuliahan.
8. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, kritik, saran, nasihat, dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak atas dukungan dan motivasi yang telah Bapak berikan kepada penulis sehingga penulis berhasil berproses hingga saat ini. Semoga Bapak senantiasa dalam lindungan Allah SWT, selalu diberikan kesehatan, dan kemudahan dalam segala urusannya. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah Bapak berikan.
9. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, kritik, saran, nasihat, dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak atas dukungan dan motivasi yang telah Ibu berikan kepada penulis sehingga penulis berhasil menyelesaikan semuanya dengan tepat waktu. Semoga Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT, selalu diberikan kesehatan, dan kemudahan dalam segala urusannya. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah Ibu berikan.
10. Ibu Mediya Destalia, S.A.B., M.A.B., selaku Dosen Penguji Utama yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, kritik, saran, nasihat, motivasi, dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT, selalu diberikan kesehatan, dan kemudahan dalam segala urusannya. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah Ibu berikan.
11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu, nasihat, dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah Bapak dan Ibu berikan.
12. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung yang telah memberikan banyak bantuan dan

arahan selama perkuliahan, khususnya pada masa penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah Bapak dan Ibu berikan.

13. Seluruh Karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi (Lahan Sikam) yang bersedia membantu penulis selama proses penelitian. Terima kasih juga atas ilmu dan pengalaman yang diberikan Bapak, Abang, dan Mbak sekalian selama magang berlangsung. Semoga hal-hal baik selalu menyertai kalian.
14. Ibuku tersayang, *one and only the best version of love ever*. Terima kasih telah memberikan cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang tiada hentinya sehingga Dytha tidak kekurangan dalam hal apapun. Terima kasih telah menjadi sosok wanita yang sangat hebat bagi Dytha sehingga Dytha mampu untuk terus bertumbuh di kehidupan yang fana ini. Terima kasih telah mempercayai Dytha untuk menelusuri dan menjelajahi jalan yang Dytha inginkan tanpa pernah menghakimi. Ibu, apapun yang akan terjadi kedepannya Dytha akan selalu mengusahakan yang terbaik untukmu. Terima kasih telah menjadi Ibu yang hebat yang tidak mengenal kata menyerah. Terima kasih atas cinta dan doamu yang tidak pernah usai sampai kapanpun. Bahagia dan sehat selalu yaa, Bu.
15. Bapak, terima kasih atas segala pengalaman dan pembelajaran hidup yang telah terjadi hingga berhasil membuat Dytha menjadi anak perempuan yang kuat dan selalu bertahan di tengah hiruk pikuk kehidupan. Apapun yang telah terjadi, semoga Bapak bahagia dan sehat selalu yaa.
16. Ayah, terima kasih atas segala kasih sayang dan pengorbanan yang telah Ayah berikan hingga saat ini. Terima kasih atas segala nasihat-nasihat baikmu yang selalu mengingatkan Dytha untuk tidak meninggalkan solat dalam keadaan sesibuk apapun itu. Bahagia dan sehat selalu yaa, Yah.
17. Almh. Nenek dan Kakek, terima kasih telah merawat, mendidik, menjaga, dan mengajarkan Dytha banyak hal tentang kehidupan. Terima kasih telah memberikan kasih sayang, rasa cinta yang begitu luas serta menjadi tempat pulang ternyaman sehingga Dytha merasa beruntung menjalani perjalanan hidup bersama kalian. Teruntuk Kakek, semoga Kakek sehat selalu dan bahagia selalu bersama kami cucu-mu yang akan selalu menemani di masa tuamu. Teruntuk Almh. Nenek, meskipun banyak rencana yang belum sempat kita lakukan bersama, semoga Nenek tenang dan bahagia di syurga-Nya Allah, Al-Fatihah.

18. Seluruh Tante dan Om, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, dan segala bentuk perhatian yang telah diberikan kepada Dytha. Terima kasih selalu melibatkan dan mempercayai Dytha dalam hal apapun itu. Semoga Dytha dapat membanggakan Tante dan Om dan membalas apa yang telah kalian berikan selama ini. Bahagia dan sehat selalu yaa, Te, Om.
19. Adik-adik dan Abang, terima kasih telah menerima dan kebersamai Dytha di setiap waktunya. Terima kasih atas semua canda tawa dan hal-hal konyol yang telah kita lakukan bersama. Apapun yang akan terjadi kedepannya Dytha akan selalu ada untuk kalian semua. Semangat berproses dan bertumbuh dengan baik, semoga kalian dapat menjadi kebanggaan keluarga.
20. Salsa Bila Belinda, teman sejak penghujung masa putih biruku. Terima kasih selalu mendengarkan seluruh cerita perjalanan hidup saya tanpa pernah menghakimi dan merasa bosan sedikit pun. Terima kasih karena selalu ada disaat saya membutuhkan bantuan dan tempat bercerita. *Thank you for standing up to me on my lowest and highest point. People come and go, but you have stay here be my best friend for longer. Nothing can express how lucky and grateful I am to have a beautiful best friend like you. Let's fight for all the dreams that we have always talked about to become a reality, cheer up Caa.*
21. Ribka Angelina Gultom, terima kasih telah kebersamai saya selama menjadi anak kosan. Terima kasih telah meluangkan banyak waktu untuk saling membantu dan berbagi cerita disela-sela kesibukanmu menjalani penelitian di lab. Terima kasih untuk saling menguatkan satu sama lain untuk tetap bertahan hingga tanggung jawab kita di kota ini selesai. Semoga suka duka yang telah kita lalui bersama akan menjadi perjalanan yang akan kita syukuri di masa depan yaa, yibb. Sekali lagi, *thank you so much for having me.* Semoga hal-hal baik selalu berpihak padamu.
22. ABCD, Salsa Bila Belinda, Fenny Elisabeth, Fierzi Ratu Amalia, pertemanan yang saya temui di masa putih biru pada tahun 2017 dan semoga akan menjadi persahabatan yang tidak lekang oleh waktu. Terima kasih telah menguatkan satu sama lain disaat apa yang kita inginkan tidak sesuai rencana. Terima kasih telah bertahan di jalan yang kita pilih meskipun banyak hal yang ingin sekali membuat kita ingin menyerah. Apapun yang akan terjadi kedepannya semoga kita selalu

menjadi manusia kuat yang selalu bertahan didalamnya. Semoga semua impian yang selalu kita bicarakan akan segera terwujud yaa, *please stay here until all our dreams come true guys.*

23. Haniyah Qurratul 'Aini, Intan Eliza, Della Handayani, terima kasih telah menjadi teman perjalanan saya di masa sekolah. Terima kasih atas segala cerita yang telah kita lalui bersama. Terima kasih selalu meyakinkan dan mendukung saya bahwa saya bisa menyelesaikan apa yang telah saya mulai. Terima kasih atas jalinan persahabatan yang insyaallah tidak akan pernah mengenal kata asing. Semoga perjalanan karir segera membawa kalian semakin dekat dengan mimpi-mimpi kalian yaa.
24. Kurnia Dwi Widianingrum, Vera Andirawati, Farra Wendisca, Niken Alfiana Hayati, terima kasih telah menjadi teman berbagi di masa perkuliahan. Terima kasih telah memberikan banyak cerita, dukungan, motivasi, dan candaan yang mengiringi kehidupan perkuliahan saya. Semoga apa yang kalian semogakan akan segera tersemogakan, *see you on top guys!*
25. Alleciane Maria, teman yang saya temui sejak awal menjadi mahasiswa baru. Perkenalan melalui chat WhatsApp pada masa itu berhasil membuat saya bertemu dengan orang baik yang selalu ceria. Anne, terima kasih telah kebersamai di masa perkuliahan, khususnya ketika kuliah *offline* dimulai di mana kita selalu berangkat bersama ketika ada kelas pagi karna kita ambil konsentrasi yang sama, SDM. Terima kasih atas semua kebaikan yang telah kamu berikan selama ini, semoga semua impianmu segera terwujud dan selalu dikelilingi orang-orang baik yaa. *See u on top Anne yang selalu positive vibes!*
26. Sintia Viana, Chindona Putri, Tasya Karenina Akbar, Ghina Adila, teman perjuangan di Erdia Kost, terima kasih telah berbagi canda tawa untuk saling menghibur satu sama lain di saat penat dengan berbagai hal yang terjadi. Terima kasih telah menambahkan banyak warna selama menjalani kehidupan sebagai mahasiswa. Selamat menjadi wanita karir yang selalu bahagia yaa!
27. Teman-teman jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2020, terima kasih banyak atas segala bantuan, dukungan, dan motivasi yang telah diberikan sepanjang masa perkuliahan, terutama pada proses skripsian berlangsung. Semoga hal-hal yang telah dilalui bersama akan menjadi cerita indah di masa depan.

28. Gagaspana Pujanguti, terima kasih telah menjadi teman dekat yang selalu kebersamai di setiap langkah yang saya lalui. Terima kasih atas dukungan yang diberikan untuk selalu meyakinkan saya tanpa henti bahwa saya mampu melewati semuanya. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan segala keluh kesah saya yang selalu berulang dengan sabar. Terima kasih atas canda tawa yang diberikan untuk menghibur saya ketika sedang *overthinking*. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan di kota ini. Semoga hal-hal baik selalu kebersamai di setiap langkahmu yaa.
29. *Last but not least*, Dytha Pratiwi Rahmadani. Terima kasih telah memaafkan dan berdamai dengan apapun yang telah terjadi. Meskipun sering kesulitan dalam menerima hal-hal yang tidak sesuai dengan ekspektasimu, terima kasih telah memilih bertahan dan memperjuangkan semuanya dengan sebaik mungkin. Untuk hasil atas semua usaha yang selalu diperjuangkan dan dilantarkan lewat doa biarkan itu menjadi rahasia Allah, Allah tidak akan membawamu sejauh ini hanya untuk gagal. Dytha, apa yang telah kamu lalui, yang sedang kamu jalani, dan yang akan kamu hadapi nantinya, semuanya telah diatur oleh Allah dengan sebaik mungkin. Allah tidak pernah menaruh tanggung jawab di pundak yang salah, sedikit lagi kamu akan sampai di kebahagiaan itu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 12 September 2024
Penulis,

Dytha Pratiwi Rahmadani
NPM. 2016051026

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR RUMUS.....	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Perilaku Organisasi	12
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	12
2.1.2 Ruang Lingkup Perilaku Organisasi	13
2.1.3 Model Perilaku Organisasi.....	13
2.1.4 Perilaku Individu dalam Organisasi	15
2.1.5 Perilaku Kelompok dalam Organisasi.....	16
2.1.6 Manfaat Perilaku Organisasi.....	17
2.2 Loyalitas Karyawan	18
2.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	18
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Loyalitas Karyawan	19
2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan.....	19
2.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....	21
2.2.5 Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan.....	23
2.2.6 Indikasi Menurunnya Loyalitas Karyawan.....	24
2.3 Beban Kerja	26
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	26
2.3.2 Jenis-Jenis Beban Kerja	27
2.3.3 Aspek Beban Kerja	27
2.3.4 Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja.....	28
2.3.5 Dampak Beban Kerja.....	31
2.3.6 Indikator Beban Kerja	32
2.4 <i>Job Insecurity</i>	33
2.4.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	33
2.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Job Insecurity</i>	34
2.4.4 Indikator <i>Job Insecurity</i>	35

2.5	<i>Work Life Balance</i>	36
2.5.1	Pengertian <i>Work Life Balance</i>	36
2.5.2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Work Life Balance</i>	37
2.5.3	Indikator <i>Work Life Balance</i>	39
2.5.4	Manfaat <i>Work Life Balance</i>	40
2.6	Penelitian Terdahulu	40
2.7	Kerangka Pemikiran.....	44
2.7.1	Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	45
2.7.2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Loyalitas Karyawan.....	46
2.7.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan.....	47
2.6	Hipotesis Penelitian	49
III.	METODE PENELITIAN	50
3.1	Jenis Penelitian.....	50
3.2	Populasi dan Sampel	50
3.2.1	Populasi.....	50
3.2.2	Sampel.....	51
3.3	Sumber Data.....	51
3.3.1	Data Primer	51
3.3.2	Data Sekunder	52
3.4	Teknik Pengumpulan Data	52
3.4.1	Kuesioner	52
3.4.2	Studi Pustaka.....	52
3.5	Skala Pengukuran.....	52
3.6	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	53
3.6.1	Definisi Konseptual	53
3.6.2	Definisi Operasional	54
3.7	Teknik Uji Instrumen	57
3.7.1	Uji Validitas	57
3.7.2	Uji Reliabilitas	59
3.8	Teknik Analisis Data	60
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	61
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial	61
3.8.2.1	Analisis Regresi Linear Berganda	61
3.8.2.2	Uji Asumsi Klasik	62
3.8.2.3	Uji Hipotesis.....	64
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	69
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	69
4.1.1	Profil Perusahaan	69
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	71
4.1.3	Struktur Organisasi.....	71
4.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	75
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Responden.....	75
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	81
4.3	Hasil Analisis Statistik Inferensial	97
4.3.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	97
4.3.2	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	99

4.3.3 Hasil Uji Hipotesis	102
4.4 Pembahasan.....	106
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	106
4.4.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Loyalitas Karyawan.....	111
4.4.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan.....	116
4.4.4 Pengaruh Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> , dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan	120
V. KESIMPULAN DAN SARAN	122
5.1 Kesimpulan	122
5.2 Saran	123
5.2.1 Saran Teoretis.....	123
5.2.2 Saran Praktis	123
DAFTAR PUSTAKA.....	126
LAMPIRAN.....	136

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Skala <i>Likert</i>	53
Tabel 3.2 Definisi Operasional	55
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	58
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.1 Pembagian Departemen PT Lampung Berkah Finansial Teknologi	79
Tabel 4.2 Interpretasi Skala Jawaban Responden	82
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	82
Tabel 4.4 Persentase Penyebaran Variabel Beban Kerja	83
Tabel 4.5 Perhitungan Statistika Deskriptif Variabel Beban Kerja	85
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i>	85
Tabel 4.7 Persentase Penyebaran Variabel <i>Job Insecurity</i>	86
Tabel 4.8 Perhitungan Statistika Deskriptif Variabel <i>Job Insecurity</i>	88
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i>	89
Tabel 4.10 Persentase Penyebaran Variabel <i>Work Life Balance</i>	90
Tabel 4.11 Perhitungan Statistika Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	92
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan	92
Tabel 4.13 Persentase Penyebaran Variabel Loyalitas Karyawan	94
Tabel 4.14 Perhitungan Statistika Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan	97
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	98
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas menggunakan <i>Shapiro-Wilk</i>	99
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	101
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t)	103
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultasn (Uji F)	104
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 10 Negara dengan Jumlah <i>Startup</i> Terbanyak di Dunia.....	6
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	15
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1 Kantor PT Lampung Berkah Finansial Teknologi	69
Gambar 4.2 Logo PT Lampung Berkah Finansial Teknologi	70
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Lampung Berkah Finansial Teknologi	71
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	76
Gambar 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Gambar 4.7 Persentase Responden Berdasarkan Status Pernikahan	78
Gambar 4.8 Persentase Responden Berdasarkan Departemen Pekerjaan	79
Gambar 4.9 Persentase Responden Berdasarkan Level Jabatan	80
Gambar 4.10 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	81
Gambar 4.11 Hasil Uji Normalitas menggunakan Grafik <i>P-Plot</i>	100
Gambar 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	102

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas	58
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	60
Rumus 3.3 Analisis Linear Berganda	62
Rumus 3.4 Uji Parsial	65
Rumus 3.5 Uji Simultan	66
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi	68

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau yang biasa dikenal dengan karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki latar belakang, kepribadian, dan cara berpikir tersendiri. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan di mana setiap individu menyediakan jasanya dalam bentuk tenaga dan pikiran yang kemudian menerima balas jasa atau kompensasi dari perusahaan dengan besaran yang telah ditentukan (Hasibuan, 2021). Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan sehingga karyawan memiliki peranan penting atas keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat mengelola karyawan agar memiliki kualitas, kapabilitas, dan loyalitas kepada perusahaan (Kurniati & Riyanto, 2022).

Banyak faktor sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, di antaranya *man, machine, methode, money*, dan *market* atau di dalam manajemen biasa dikenal dengan unsur 5 M (Hasibuan, 2021). Salah satu faktor yang berperan penting di dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Manajemen sumber daya manusia di perusahaan bukan hanya tentang kuantitas, tetapi bagaimana loyalitas karyawan di perusahaan tetap terjaga. Apabila intensitas keluar masuknya karyawan pada perusahaan tinggi, maka akan mengakibatkan banyak tenaga, uang, dan waktu yang dikeluarkan perusahaan, baik biaya operasional ataupun pelatihan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan kepada setiap anggota organisasi atau karyawan (Juwita & Khalimah, 2021).

Loyalitas merupakan kesetiaan, kepercayaan, dan pengabdian yang dilakukan kepada seseorang atau lembaga dengan rasa tanggung jawab dan rasa cinta sehingga mengupayakan untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik

(Poerwadarminta dalam Alvina & Susanto, 2022). Tingginya loyalitas yang dimiliki karyawan akan memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketika loyalitas yang dimiliki karyawan rendah, maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya loyalitas karyawan dapat dilihat dari produktivitas kerja, tingkat absensi, pekerja yang berpindah perusahaan atau keluar perusahaan, kegelisahan karyawan, mogok kerja, dan tuntutan yang sering diajukan karyawan (Nitisemito dalam Alvina & Susanto, 2022). Manifestasi loyalitas karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan itu sendiri dalam menjaga karyawan dan memberikan yang terbaik bagi kenyamanan karyawan sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah beban kerja (Flippo dalam Alvina & Susanto, 2022). Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dengan waktu tertentu dan menggunakan keterampilan, serta potensi yang dimiliki (Munandar dalam Alvina & Susanto, 2022). Adapun pendapat lain menyatakan bahwa beban kerja merupakan tentang persepsi individu yang berhubungan dengan pekerjaan, di mana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental ataupun fisik dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Hermawan, 2022).

Perusahaan harus dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus dipertimbangkan dan dianalisis oleh perusahaan guna membantu mengurangi stres dan tekanan pekerjaan, serta berkaitan juga dengan kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan (Qoyyimah *et al.*, 2019). Ketika karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai, baik melebihi tuntutan tugas di dalam atau di luar kemampuannya dalam jangka waktu yang lama, maka akan muncul rasa stres dalam penyelesaian tanggung jawab tersebut. Apabila kondisi tersebut dibiarkan terjadi secara berkelanjutan dapat menimbulkan keinginan untuk

meninggalkan perusahaan karena ketidaknyamanan atau ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan di PT Mowilex Indonesia oleh Kurniati & Riyanto (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi pengoptimalan tingkat beban kerja karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Bagus *et al.* (2021) di Visesa Ubud Resort menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya beban kerja yang semakin tinggi mengakibatkan loyalitas karyawan semakin rendah dan begitu juga sebaliknya. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai & Nugrahini (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah *job insecurity*. *Job insecurity* adalah suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang ditunjukkan dengan rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Smithson & Lewis, 2000). Ketika perusahaan tidak dapat memberikan jaminan akan rasa aman bagi karyawan maka dikhawatirkan akan muncul *job insecurity* dari diri karyawan. *Job insecurity* merupakan kondisi di mana karyawan merasa bahwa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun untuk menghadapi situasi tersebut (Ashford *et al.*, 1989).

Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan mengalami kebingungan dan kekhawatiran terkait dengan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Ketika perusahaan tidak dapat memberikan solusi dari kondisi tersebut, maka karyawan akan merasa jika perusahaan tidak memiliki kepedulian kepada mereka. Karyawan akan memilih untuk bekerja di perusahaan yang dapat memberikan jaminan bagi keberlangsungan karir ke depannya sehingga perusahaan memilih untuk meninggalkan perusahaan daripada tetap bertahan di perusahaan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.* (2023) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rosita (2022) bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Tingkat *job insecurity* yang rendah akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan di perusahaan dan sebaliknya tingkat *job insecurity* yang tinggi akan menjadi kekhawatiran bagi karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Udayani & Putra (2024) menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selain kedua faktor tersebut, terdapat faktor lainnya yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, yaitu *work life balance*. Banyaknya kewajiban yang harus dijalani di perusahaan menyebabkan karyawan merasakan perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Setiap karyawan memerlukan keseimbangan di antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Kondisi atau keadaan ketika karyawan memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diartikan sebagai *work life balance* (Moore, 2007). Karyawan yang mendapatkan *work life balance* dari perusahaan akan merasa lebih bahagia untuk menjalani pekerjaannya. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan dalam pencapaian *work life balance* akan menciptakan kesetiaan mereka kepada perusahaan. Karyawan akan melihat perusahaan sebagai tempat yang peduli dengan keberlangsungan pekerjaan mereka, sehingga diikuti dengan munculnya keterikatan dari dalam diri karyawan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan agar bisa memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.

Work life balance yang berjalan tidak baik akan mengakibatkan timbulnya perasaan stres pada diri karyawan. Hal tersebut karena dalam menjalani pekerjaannya mengalami kesulitan dalam menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Hawa & Nurtjahjanti (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan loyalitas karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Larastrini & Adnyani (2019) bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. *Work life balance* memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga kondisi tersebut dapat menciptakan

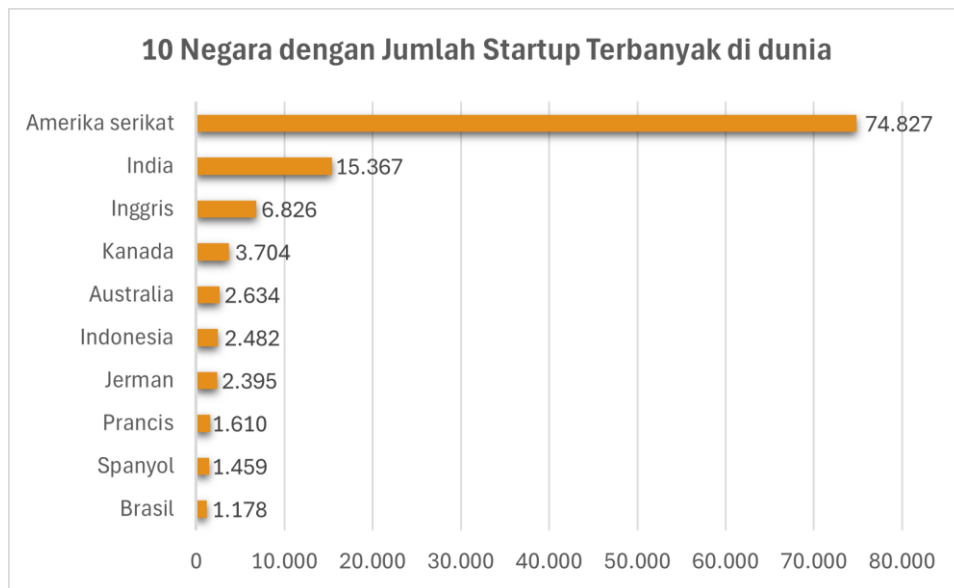
loyalitas karyawan kepada perusahaan. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudiani *et al.* (2023) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* tidak hanya terjadi pada perusahaan besar, tetapi juga dapat terjadi pada perusahaan yang baru dirintis atau sedang berkembang yang biasa dikenal dengan *startup*. Istilah *startup* lahir sejak akhir tahun 1990-an yang biasanya dikaitkan pada perusahaan baru di bidang teknologi dan informasi (Adrianto & Hidayat, 2022). Kehadiran *startup* mulai muncul dan berkembang di tengah masyarakat sebagai solusi dalam mengatasi permasalahan yang muncul di masyarakat. *Startup* hadir dengan inovasi yang didasari dari berbagai permasalahan dengan harapan dapat memberikan kemudahan terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat. Setiap *startup* saling bersaing menunjukkan eksistensi dan keunggulan bersaing yang dimiliki untuk menarik perhatian masyarakat.

Startup merupakan perusahaan yang lebih berfokus pada masalah apa yang ada di pasar sehingga produk *startup* menjadi solusi dari sebuah permasalahan yang dirasakan oleh banyak orang dan pada akhirnya menjadi *problem solver* dengan ciri khas memecahkan masalah dengan menggunakan teknologi (Naning Nur Wijayanti dalam Christiawan, 2021). Definisi lain menyebutkan bahwa *startup* adalah perusahaan yang baru dibangun dan sedang dirintis dan mulai berjalan selama 5 tahun dengan menerapkan inovasi dalam bidang teknologi sebagai solusi dari permasalahan yang ada di masyarakat (Ermawati & Lestari, 2022). Dengan demikian, *startup* merupakan perusahaan yang belum lama beroperasi yang kehadirannya dengan memanfaatkan teknologi sebagai solusi dari permasalahan yang timbul di masyarakat.

Perusahaan *startup* dipandang sebagai cara dalam pemanfaatan bonus demografi Indonesia dengan mengoptimalkan generasi milenial yang menjadi angkatan kerja paling produktif dengan sebaran sebanyak 40-45% dari total penduduk Indonesia (Kasali dalam Christiawan, 2021). Perusahaan *startup* dianggap cocok dengan karakteristik generasi milenial dan generasi z dalam memudahkan pemenuhan

kebutuhan masyarakat yang mengutamakan kemudahan platform digital dengan kecerdasan buatan dan konektivitas (Hidayat, 2021). Dalam hal ini, Indonesia menjadi salah satu negara dengan perkembangan bisnis *startup* yang cukup pesat. Munculnya ide, gagasan, serta konsep yang menarik dan diikuti dengan perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia yang menjadi penopang kehidupan perekonomian negara (Bakhar *et al.*, 2023). Sebagai salah satu penerapan digitalisasi industri maka secara tidak langsung menunjukkan bahwa ekonomi digital berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.



Gambar 1.1 10 Negara dengan Jumlah *Startup* Terbanyak di Dunia

Sumber: *databoks.katadata.co.id* (2023)

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa sampai dengan tahun 2023, Indonesia masuk ke dalam 10 besar negara dengan jumlah *startup* terbanyak. Jumlah *startup* Indonesia saat ini mencapai 2.482 yang menempatkan Indonesia berada di urutan ke-enam setelah Amerika Serikat (74.827), India (15.367), Inggris (6.826), Kanada (3.704), dan Australia (2.634). Kondisi ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki inovasi yang baik dan mampu bersaing di tingkat global bersama dengan negara lainnya. Menurut Indonesia Digital Creative Industry Society dalam *Mapping Database Startup* Indonesia 2018-2021, salah satu fokus bidang *startup* yang paling menjanjikan di Indonesia, yaitu bidang *fintech* (*financial technology*).

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), *financial technology* merupakan sebuah inovasi pada industri jasa keuangan dengan memanfaatkan penggunaan teknologi. Adapun beberapa jenis *financial technology* yang saat ini berkembang di Indonesia, terdiri dari *crowdfunding*, *microfinancing*, *peer to peer lending*, *market comparison*, dan *digital payment system*. Salah satu *startup* yang bergerak di bidang *financial technology* adalah PT Lampung Berkah Finansial Teknologi atau yang biasa dikenal dengan platform Lahan Sikam. PT Lampung Berkah Finansial Teknologi merupakan perusahaan swasta di bidang *financial technology* yang berfokus pada *peer to peer lending* atau yang dapat diartikan sebagai penyedia layanan pinjam meminjam uang dalam mata uang rupiah secara langsung antara kreditur/*lender* (pemberi pinjaman) dan debitur/*borrower* (penerima pinjaman) berbasis teknologi informasi (Otoritas Jasa Keuangan, 2020).

PT Lampung Berkah Finansial Teknologi menjadi salah satu perusahaan *financial technology peer to peer lending* atau yang biasa disebut *fintech P2P lending* yang masih bertahan hingga saat ini. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari OJK bahwa pada 19 Februari 2020, total jumlah penyelenggara *fintech P2P lending* yang terdaftar dan berizin sebanyak 161 perusahaan (Otoritas Jasa Keuangan, 2020). Kemudian, sampai dengan 9 Oktober 2023 total jumlah penyelenggara *fintech P2P lending* yang berizin OJK hanya tersisa 101 perusahaan (Otoritas Jasa Keuangan, 2023). Menurut OJK, berkurangnya kuantitas penyelenggara *fintech lending* di Indonesia dikarenakan model bisnis yang kurang berkembang karena tidak mampu mendapatkan pengguna, sistem elektronik yang kurang andal sehingga tidak mampu memproses *underwriting* secara andal, minimnya permodalan yang dimiliki penyelenggara, dan penyelenggara yang tidak mampu memenuhi persyaratan perizinan yang telah ditetapkan OJK (kontan.co.id, 2021).

PT Lampung Berkah Finansial Teknologi resmi didirikan pada tanggal 17 Februari 2018 yang telah berizin dan diawasi oleh OJK dan sebagai satu-satunya yang berada di pulau Sumatera khususnya di provinsi Lampung dan masih bertahan hingga saat ini. PT Lampung Berkah Finansial Teknologi hadir sebagai perusahaan yang berfokus untuk menggali potensi perekonomian yang ada di daerah Indonesia dalam membantu mendorong perkembangan perekonomian nasional. PT Lampung

Berkah Finansial Teknologi bertujuan menghadirkan solusi pemberian pembiayaan bagi pelaku usaha, pertanian, peternakan, perikanan, dan perkebunan dengan cara yang mudah dan aman, serta memberikan berbagai kesempatan menarik dan menguntungkan bagi pelaku usaha, petani, dan pemberi dana (*Lahan Sikam, 2023*).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan *HRGA Manager* PT Lampung Berkah Finansial Teknologi menjelaskan bahwa PT Lampung Berkah Finansial Teknologi merupakan *startup* yang telah berjalan selama enam tahun dengan struktur organisasi yang terbagi menjadi dua lini, yaitu lini bisnis dan lini *support*. Setiap lini tersebut terdiri dari berbagai departemen yang memiliki *job description* masing-masing sebagai pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. PT Lampung Berkah Finansial Teknologi adalah perusahaan yang masih berkembang dan berjalan dalam waktu yang belum lama.

Menurut pemaparan yang dijelaskan *HRGA Manager* PT Lampung Berkah Finansial Teknologi, apabila dilihat dari aspek sumber daya manusia dari sisi *turnover* karyawan memiliki tren yang positif karena perusahaan lebih banyak menerima karyawan yang masuk daripada karyawan yang mengundurkan diri. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat data *turnover* karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi sejak tahun 2019. Dapat diketahui dari Tabel 1.1 *turnover* karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2022, namun setiap tahun jumlah karyawan selalu mengalami peningkatan. Karyawan yang melakukan *turnover* dengan berbagai alasan, salah satunya karena memilih untuk bekerja di tempat yang lain. Namun, di sisi lain banyak karyawan yang masih bertahan untuk bekerja di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi sejak perusahaan baru dirintis hingga saat ini. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2019	15	0	0
2020	23	11	3
2021	27	4	0
2022	22	3	8
2023	29	12	5
2024	30	1	0

Sumber: Departemen HRGA PT Lampung Berkah Finansial Teknologi (2024)

Sama seperti perusahaan-perusahaan lain, setiap karyawan memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan *job description* masing-masing jabatan. Setiap departemen yang ada di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya sesuai dengan rencana bisnis yang telah ditentukan perusahaan di setiap tahunnya. Dalam pelaksanaannya, semua karyawan harus terlibat dalam proses untuk mencapai target yang telah ditentukan. Sebagaimana kebijakan yang berlaku bahwa PT Lampung Berkah Finansial Teknologi menetapkan 5 hari kerja dengan jam kerja selama 8 jam per hari yang dimulai pukul 08:00-17:00 WIB. Dalam rentang jam kerja tersebut karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan hariannya tepat waktu sesuai jam kerja. Namun, di kondisi tertentu karyawan akan memiliki pekerjaan yang sangat banyak dan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga melewati jam kerja yang telah ditentukan.

Sebagai perusahaan yang baru beroperasi selama enam tahun tidak dimungkiri jika kondisi perusahaan masih dalam kondisi yang harus beradaptasi dengan perubahan di masyarakat. Untuk menyeimbangkan kondisi tersebut, PT Lampung Berkah Finansial Teknologi selalu beradaptasi dan melakukan perubahan di lingkungan perusahaan, baik dari faktor internal ataupun eksternal. Perubahan yang dilakukan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi dapat berasal dari perubahan kebijakan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, restrukturisasi perusahaan, ataupun perubahan *workspace*. Perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan dikhawatirkan dapat berpengaruh terhadap munculnya kebingungan bahkan perasaan tidak aman bagi karyawan. Kondisi yang muncul dari perubahan yang

terjadi dapat memengaruhi hasil kerja karyawan hingga keberlangsungan karir karyawan di masa yang akan datang.

Beberapa isu yang terjadi di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi berpotensi mengarahkan persepsi karyawan kepada ketidakamanan kerja. Namun, menurut *HRGA Manager* PT Lampung Berkah Finansial Teknologi, manajemen mempromosikan beberapa *treatment* untuk meningkatkan *work life balance* pada karyawan. *Work life balance* merupakan hal yang sangat penting ketika meningkatnya stres, persaingan, dan ketidaknyamanan terhadap suasana kehidupan kerja (Agha *et al.*, 2017). Banyaknya kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan disertai dengan kondisi perusahaan yang sering mengalami perubahan maka dikhawatirkan mengganggu produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT Lampung Berkah Finansial Teknologi selalu mengupayakan *work life balance*. PT Lampung Berkah Finansial Teknologi selalu mengadakan *employee activities*, seperti berolahraga bersama (*LSPort Day*), menonton bersama (*LSinema*), *employee gathering*, *medical service*, *healthy package employee*, *casual culture*, *work from home*, dan perayaan hari-hari besar tertentu yang bertujuan meminimalisasi rasa jenuh yang disebabkan oleh pekerjaan di kantor.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity*, dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT Lampung Berkah Finansial Teknologi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi?
2. Apakah *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi?

3. Apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi?
4. Apakah beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan beban kerja, *job insecurity*, *work life balance*, dan kaitannya dengan loyalitas karyawan, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pemikiran yang positif bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait beban kerja, *job insecurity*, *work life balance*, dan kaitannya terhadap loyalitas karyawan di perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Secara formal studi mengenai perilaku organisasi dimulai sekitar tahun 1948 – 1952 sebagai suatu ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitas (Wijaya, 2017). Dalam suatu organisasi, sikap dan perilaku individu yang beraneka ragam akan dipelajari untuk mencari solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara efektif. Sebagai disiplin ilmu yang relatif baru, perilaku organisasi menjadi ilmu keperilakuan terapan dan dibangun atas kontribusi dari sejumlah disiplin ilmu keperilakuan lainnya yang telah lebih dahulu ada. Ilmu-ilmu perilaku yang sangat besar sumbangannya terhadap perkembangan perilaku organisasi di antaranya adalah psikologi, sosiologi, psikologi sosial, antropologi, dan ilmu politik (Robbins & Judge, 2017).

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan tentang perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen (Robbins & Judge, 2017).

Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan di dalam dan sekitar organisasi (Greenberg & Baron dalam Bernhard *et al.*, 2017). Adapun pendapat lain menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah

suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi, baik dari pengaruh organisasi ataupun dari pengaruh manusia terhadap organisasi (Thoha dalam Yusuf & Maliki, 2021). Dengan demikian, perilaku organisasi menggambarkan perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi yang saling berinteraksi dan berpengaruh satu sama lain di dalam organisasi.

2.1.2 Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Menurut Shane & Glinow dalam Supartha & Sintaasih (2017), dalam mempelajari perilaku organisasi dapat dilakukan dengan berfokus pada tiga karakteristik, yaitu:

1. Perilaku

Fokus perilaku organisasi adalah perilaku individu dalam organisasi. Perilaku organisasi bertujuan mengembangkan cara berpikir tentang kejadian yang ada di dalam organisasi, meramalkan dan menjelaskan kejadian yang ada di dalam organisasi, serta mengendalikan perilaku-perilaku di dalam organisasi.

2. Struktur

Struktur berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap di dalam organisasi, bagaimana pekerjaan-pekerjaan di dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur dalam organisasi. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku organisasi atau orang-orang dalam organisasi, serta efektivitas dari organisasi tersebut.

3. Proses

Proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antar anggota organisasi. Proses yang dilakukan di dalam organisasi meliputi komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang struktur organisasi yang efektif adalah agar berbagai proses tersebut dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.

2.1.3 Model Perilaku Organisasi

Model perilaku organisasi seperti pada Gambar 2.1 mempresentasikan pendekatan sistem yang di mana dalam setiap elemen sistem terdiri dari beberapa variabel, yaitu

masukan, proses, dan luaran yang di dalamnya terbagi menjadi tiga tingkatan analisis, yaitu individu, kelompok, dan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

1. Masukan (*Inputs*)

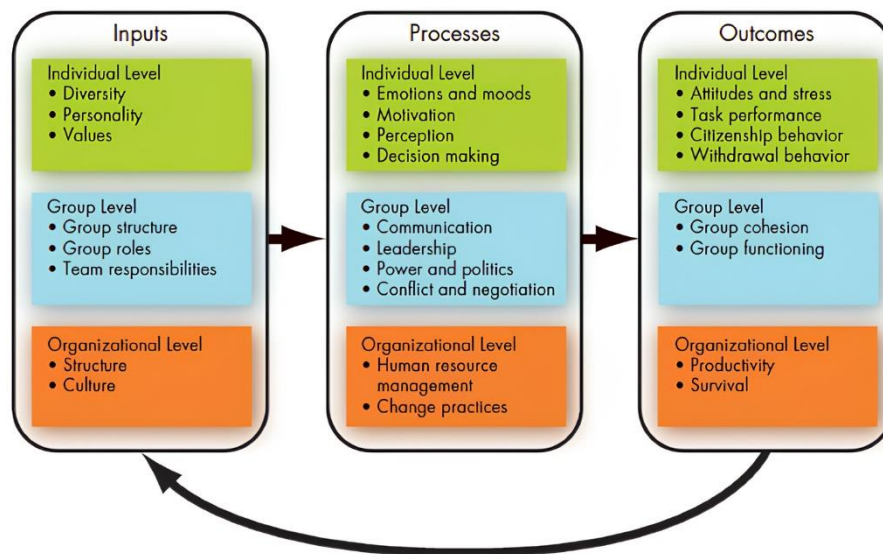
Masukan merupakan variabel seperti kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang berujung pada proses. Variabel ini digunakan untuk menetapkan tahapan yang akan terjadi dalam suatu organisasi, seperti karakteristik individu, kepribadian, nilai-nilai, dan lingkungan. Struktur kelompok, peran, dan tanggung jawab tim diberikan sebelum atau sesudah kelompok dibentuk. Pada akhirnya, struktur dan budaya organisasi merupakan hasil dari pengembangan dan perubahan seiring dengan adaptasi lingkungan.

2. Proses (*Processes*)

Proses merupakan tindakan yang dilakukan individu, kelompok, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan memberikan hasil tertentu. Proses pada level individu, meliputi emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, serta pengambilan keputusan. Pada level kelompok meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi. Pada level organisasi meliputi manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan.

3. Keluaran (*Outcomes*)

Keluaran merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Keluaran pada level individu seperti sikap, kepuasan, kinerja tugas, dan perilaku. Keluaran pada level kelompok seperti kohesi dan pendayagunaan. Pada level organisasi meliputi profitabilitas dan ketahanan organisasi.



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber : Robbins & Judge (2017)

2.1.4 Perilaku Individu dalam Organisasi

Perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari integrasi antara individu dengan lingkungannya (David A. Nadler dalam Yusuf & Maliki, 2021). Berbagai karakter yang diperlihatkan oleh individu akan berbeda-beda sesuai dengan jabatannya, sehingga perilaku individu ditentukan oleh masing-masing lingkungan yang berbeda. Memahami perilaku individu dapat dimulai dengan memahami karakteristik yang ada pada individu, seperti ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap (Sophia dalam Wijaya, 2017).

Dalam sistem organisasi individu akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalu. Karakter-karakter tersebut dimiliki dan dibawa oleh individu ketika memasuki lingkungan baru, termasuk organisasi. Organisasi yang menjadi wadah bagi individu untuk berinteraksi juga memiliki karakteristik, seperti pekerjaan, tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya. Apabila kedua karakteristik tersebut terintegrasi, maka akan tercipta perilaku individu dalam organisasi (Tahir, 2014).

2.1.5 Perilaku Kelompok dalam Organisasi

Kelompok merupakan bagian dari keberlangsungan organisasi. Keterbentukan kelompok di dalam suatu organisasi berasal dari kecenderungan untuk mencari keakraban antar individu yang berawal dari kesamaan tugas pekerjaan yang dilakukan, kedekatan tempat kerja, frekuensi bertemu, dan memiliki kesukaan yang sama (Wijaya, 2017). Kelompok kerja yang disusun sebagai organisasi formal memiliki tuntutan pola pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan yang dimiliki dengan pembagian sub-sub kelompok yang terbentuk dengan sendirinya (Rosmaniah *et al.*, 2022). Perilaku kelompok di suatu perusahaan dapat dicerminkan melalui adaptasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, perubahan yang terjadi pada perusahaan, dan hubungan yang terjalin antar karyawan.

Terbentuknya kelompok tidak hanya karena tindakan manajerial, tetapi juga karena adanya usaha-usaha individu para manajer menciptakan kelompok-kelompok kerja untuk menangani tugas dan pekerjaan yang diberikan. Kelompok-kelompok yang diciptakan oleh keputusan manajerial disebut kelompok formal. Adapun kelompok yang terbentuk sebagai konsekuensi dari tindakan pegawai karena adanya kepentingan yang sama dan pergaulan disebut kelompok informal (Sofyandi dalam Chandra, 2017). Menurut Robbins & Judge (2017), tujuan manusia berkelompok antara lain:

1. Rasa aman

Rasa aman merupakan kebutuhan dasar manusia yang dapat berupa sesuatu yang bersifat material atau nonmaterial. Dengan berkelompok dan berorganisasi kebutuhan tersebut akan terpenuhi.

2. Harga diri

Dengan berkelompok dan menjadi bagian dari organisasi maka akan memunculkan harga diri seseorang karena dari interaksi yang dilakukan terdapat rasa saling ketergantungan.

3. Afiliasi

Setiap manusia memiliki kecenderungan untuk berafiliasi melalui kesamaan latar belakang, kepribadian, kecenderungann, hobi, dan kesenangan.

4. Status

Manusia memiliki sifat dasar ingin dipuji, diperhatikan, dan diakui keberadaannya. Dengan berkelompok dan berorganisasi kebutuhan akan hal tersebut dapat terpenuhi.

5. Kekuatan

Manusia memiliki kemampuan yang terbatas dan kekurangan yang dimiliki dapat ditutupi apabila mendapat dukungan dari orang lain.

6. Pencapaian tujuan

Tujuan akan mudah dicapai melalui organisasi. Sebagai sasaran dan alat, organisasi dapat digunakan untuk mempercepat proses tujuan bersama.

2.1.6 Manfaat Perilaku Organisasi

Menurut Maulidiyah *et al.* (2022) manfaat dari adanya perilaku organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Perilaku organisasi sebagai petunjuk bagi kehidupan para anggota organisasi.
2. Perilaku organisasi dapat memprediksi kelangsungan kehidupan organisasi melalui berbagai pengamatan yang sistematis.
3. Membantu setiap anggota organisasi untuk memahami perilaku mereka sendiri atau anggota lain di dalam organisasi agar dapat membuat hubungan interpersonal antar anggota organisasi semakin baik.
4. Mencegah masalah serius dalam organisasi melalui analisa perilaku organisasi, sehingga dapat mengenali dan menemukan solusinya dengan baik.
5. Membantu manajer dalam memahami dan memengaruhi lingkungan, serta berbagai kejadian yang ada dalam kehidupan organisasi.
6. Memberikan motivasi yang besar pada setiap manajer organisasi agar dapat mengarahkan dan mengendalikan bawahannya secara efektif.

2.2 Loyalitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Teori loyalitas pertama kali dicetuskan oleh Hirschman pada tahun 1970 yang mendefinisikan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas akan menolak untuk keluar dari perusahaan, melakukan pekerjaannya tanpa mengeluh, dan meyakini bahwa semuanya akan berjalan dengan baik (Hirschman, 1970). Secara tidak langsung hal tersebut membuat karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Rasa kepemilikan yang dimiliki oleh karyawan dapat meminimalisir keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Perusahaan harus dapat menumbuhkan rasa loyalitas kepada setiap karyawan yang berada di perusahaan. Hirschman juga mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan memiliki ikatan dengan organisasi dan meyakini nilai-nilai dan tujuan yang dimiliki (Dutta & Dhir, 2021).

Loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan merupakan suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Seseorang yang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia untuk berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya. Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka akan semakin tinggi juga tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Stephen P. Robbins dalam Agustini, 2019). Pendapat lain yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan, menyimpan rahasia perusahaan, dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama berstatus sebagai karyawan (Sudimin dalam Agustini, 2019).

Berdasarkan dari uraian sebelumnya bahwa loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan karyawan kepada perusahaan yang muncul karena adanya rasa kepemilikan sehingga akan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa adanya rasa ingin keluar dari perusahaan. Dalam menentukan upaya mencapai keberhasilan perusahaan, bukan tentang kuantitas karyawan di

perusahaan, tetapi bagaimana loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas akan meningkat apabila karyawan merasa puas dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka akan nyaman saat bekerja di dalam suatu perusahaan. Tingginya tingkat loyalitas ditandai dengan adanya sikap positif dalam melakukan pekerjaan, seperti kemauan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan interpersonal, dan cinta kerja (Steers & Porter dalam Marhalinda & Supiandini, 2022).

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Loyalitas Karyawan

Menurut AW. Widjaja dalam Rinanda (2016) tujuan loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pikiran yang terbaik kepada perusahaan.
2. Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat, dan kemampuan dari perusahaan.
3. Sebagai penggerak bagi orang lain dalam melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam perusahaan.

Adapun menurut Hasibuan dalam Rinanda (2016) bahwa manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya loyalitas karyawan, yaitu:

1. Sebagai salah satu cara dalam memberikan intruksi ataupun perintah dari atasan kepada bawahan.
2. Sebagai alat dalam memberikan informasi atau berita.
3. Untuk memberikan saran atau nasihat dari satu orang ke orang lain.
4. Untuk memberikan laporan dari bawahan kepada atasan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Steers & Porter dalam Astuti *et al.* (2022) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, yaitu:

1. Karakteristik pribadi karyawan, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, asal etnis, dan ciri-ciri karakter tertentu.

2. Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang interaksi sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan, dan kecocokan pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan berhubungan dengan interior perusahaan. Karyawan dimanifestasikan dalam aspek desentralisasi, formalisasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, memiliki hubungan dengan akuntabilitas perusahaan, ketergantungan fungsional, dan fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang didapatkan di tempat kerja, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, keyakinan sikap positif terhadap perusahaan, dan perasaan aman terhadap perusahaan.

Adapun pendapat lain yang disampaikan oleh Simamora dalam Safitri & Hanifuddin (2022) bahwa terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, yaitu:

1. Faktor rasional
Faktor rasional merupakan faktor yang berkaitan dengan hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis, seperti gaji yang layak, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.
2. Faktor emosional
Faktor emosional merupakan faktor yang berkaitan dengan perasaan atau ekspresi diri, seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung perasaan aman karena merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dan budaya kerja.
3. Faktor spiritual
Faktor spiritual merupakan faktor yang berkaitan dengan kebutuhan rohani, seperti kepuasan rohani, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang religius, dan kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

2.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Busro (2018) menyatakan bahwa indikator loyalitas karyawan terhadap perusahaan sebagai berikut:

1. Kesiediaan karyawan untuk melonggengkan hubungannya dengan organisasi.
2. Kesiediaan karyawan untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi.
3. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan.
4. Karyawan merasakan adanya keamanan di perusahaan.
5. Kepuasan karyawan di dalam organisasi tempat karyawan bekerja.

Adapun menurut Siswanto (2015) yang menitikberatkan indikator loyalitas karyawan kepada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan bertujuan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan agar ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi secara internal maupun eksternal.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan prioritas pelaksanaan tugasnya memiliki konsekuensi yang dibebankan kepada karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap risiko melaksanakan tugas akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap

perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan membuat karyawan memiliki sikap fleksibel ke arah hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial di antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja, dan sugesti dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, misalnya keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Sedangkan menurut Saydam dalam Wilianto (2019) bahwa terdapat empat indikator loyalitas karyawan, antara lain:

1. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk mentaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab, dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu, dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

4. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2.2.5 Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, Agustini (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan antara lain:

1. Memberikan perhatian khusus kepada karyawan

Cara ini dapat dilakukan dengan mempromosikan posisi karyawan dan meningkatkan gaji karyawan. Pihak perusahaan harus memonitor kemajuan karyawan selama bekerja. Karyawan dengan kualitas terbaik harus diberikan kompensasi positif, salah satunya seperti bonus. Pemberian kompensasi dilakukan sebagai bentuk preventif agar karyawan tidak melakukan perpindahan ke perusahaan lain.

2. Membangun nilai kekeluargaan

Perusahaan harus dapat membangun rasa kekeluargaan antar karyawan untuk menjalin kedekatan antar karyawan yang berada di perusahaan.

3. Meningkatkan karir

Perusahaan perlu melakukan promosi atas kinerja karyawan. Karyawan akan merasa bahagia atas adanya perpindahan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya.

4. Menganalisis kondisi karyawan

Menganalisis terkait kondisi karyawan maka akan memudahkan atasan untuk mengetahui situasi dan tingkat kebutuhan karyawan.

5. Membina hubungan kerja

Membina hubungan antar karyawan dalam bekerja akan menciptakan keterbukaan dalam hubungan kerja, saling memahami antar rekan kerja, dan perlakuan yang superior bagi bawahan dengan memperlakukan sebagai teman.

6. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

2.2.6 Indikasi Menurunnya Loyalitas Karyawan

Menurut Agustini (2019), terdapat beberapa indikasi yang dapat menyebabkan turunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yaitu:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Kondisi ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya yang biasanya disebabkan oleh kemalasan atau menunda untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Tingkat absensi yang naik

Menurunnya loyalitas akan membuat karyawan malas untuk datang bekerja setiap hari. Apabila tingkat absensi karyawan meningkat, maka karyawan perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi tersebut.

3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Tingginya *turnover intention* pada perusahaan disebabkan karena adanya rasa tidak senang karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Apabila kondisi ini terus terjadi maka dapat mengakibatkan turunnya tingkat produktivitas serta mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Kegelisahan di mana-mana

Kondisi ini dapat terjadi karena adanya ketidakjelasan dalam bekerja, banyaknya keluhan kesah, serta hal lain yang dapat menimbulkan rasa tidak aman bagi karyawan.

5. Tuntutan yang sering terjadi

Munculnya tuntutan di perusahaan menjadi perwujudan dari ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan atas yang terjadi di perusahaan.

6. Pemogokan

Kondisi ini muncul ketika karyawan merasa tidak dapat bertahan lagi atas apa yang terjadi. Karyawan akan menuntut kepada perusahaan, apabila tuntutan tersebut tidak berhasil, maka karyawan akan melakukan pemogokan kerja.

Banyak hal yang menyebabkan karyawan tidak loyal kepada perusahaan, di antaranya ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan kerja dan tidak adanya transparansi. Hal-hal seperti itu kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan karena dianggap tidak penting, namun perlu disadari bahwa loyalitas memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Agustini (2019), terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan hilangnya loyalitas karyawan kepada perusahaan antara lain sebagai berikut:

1. Kenyamanan kerja

Ketidakmampuan karyawan menjaga kenyamanan dalam bekerja akan berdampak terhadap kinerja karyawan hingga pada keinginan karyawan untuk pindah kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi apabila perusahaan tidak memiliki prospek yang baik atas keberlangsungan hidup karyawan karena karyawan merasa kesejahteraan mereka diabaikan oleh perusahaan.

2. Senior sukses

Kesuksesan atasan dalam menjalani karir dan membangun perekonomian akan memengaruhi semangat bawahan untuk tetap loyal kepada perusahaan. Setiap karyawan memiliki harapan atas pekerjaan di masa depan, apabila perusahaan tidak terpenuhi maka akan menimbulkan kekecewaan atas keberlangsungan kerja karyawan.

3. Keluarga

Pada umumnya faktor ini akan dialami oleh karyawan wanita. Tidak sedikit karyawan wanita yang akan berhenti bekerja karena mengikuti suaminya untuk bekerja di luar daerah asal.

4. Transparan

Perusahaan yang tertutup kepada karyawan atas keuntungan yang diperoleh akan menimbulkan rasa cemas pada diri karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak dapat mengetahui bagaimana kondisi perusahaan. Apabila karyawan mengetahui perusahaan dalam keadaan stabil maka karyawan akan bertahan dan menjaga kinerjanya di perusahaan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsep yang muncul karena adanya keterbatasan kapasitas dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi dengan tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan (Hart & Staveland, 1988). Beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang disebabkan karena adanya perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meshkati dalam Hermawan, 2022b). Pendapat lain menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan dalam Dhaniala, 2010). Dengan demikian, beban kerja adalah tanggung jawab pekerjaan yang muncul karena adanya interaksi antara karyawan dengan perusahaan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya di dalam perusahaan. Proporsi dari ketiganya harus seimbang agar tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Apabila terjadi ketidakseimbangan maka dikhawatirkan karyawan akan mengalami stres. Menurut Hang-Yue *et al.* (2005) bahwa Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan terjadinya *turnover intention* dan begitu juga menurut pendapat Mahawati *et al.* (2021) bahwa beban kerja yang terlalu sedikit akan menyebabkan pengulangan peran dan gerak yang dapat mengakibatkan kebosanan bagi karyawan. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus diseimbangkan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikannya.

2.3.2 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2021) beban kerja yang dirasakan karyawan meliputi dua jenis, yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dimiliki karyawan.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif berhubungan dengan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas yang diampunya yang mengarah kepada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, tidak mampu mengimbangi kesulitan pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi, harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, dan tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

2.3.3 Aspek Beban Kerja

Kemampuan kerja yang berbeda-beda antar karyawan akan membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dipandang dari tiga aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental, dan aspek penggunaan waktu. Adapun penjelasan dari ketiga aspek tersebut menurut Koesomowidjojo (2021) sebagai berikut:

1. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang mendasarkan pada kriteria-kriteria fisik manusia seperti fisiologis (sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera) dan biomekanika (kekuatan otot tubuh).

2. Beban kerja psikis

Beban kerja psikis merupakan beban kerja yang timbul pada saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerja. Hal ini didasarkan pada tanggung jawab, kewaspadaan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, tingkat konsentrasi yang dimiliki karyawan, serta bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

3. Pemanfaatan waktu

Aspek pemanfaatan waktu didasarkan pada dua hal, yaitu:

a. Pekerjaan yang dilakukan berulang (repetitif)

Dalam hal ini pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan tersebut akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

b. Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (nonrepetitif)

Pekerjaan nonrepetitif merupakan pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu seperti pekerjaan administratif dan karyawan yang bekerja dibalik meja.

2.3.4 Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka & Bakri (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, yaitu:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal disebabkan oleh beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan. Adapun faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Tugas-tugas (*task*) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk displai dan kontrol, alur kerja, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang memengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.
- b. Organisasi kerja yang dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, dan lain-lain.

- c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja, yaitu:
- i. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari kondisi suhu dan kelembapan ruang kerja, intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanis, dan tekanan udara.
 - ii. Lingkungan kerja kimiawi yang terdiri dari debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, *fume* dalam udara, dan lain-lain.
 - iii. Lingkungan kerja biologis yang terdiri dari bakteri, virus, parasit, jamur, serangga, dan lain-lain.
 - iv. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antar karyawan, karyawan dengan atasan, karyawan dengan keluarga, dan karyawan dengan lingkungan sosial yang berdampak pada performa kerja di tempat kerja.

2. Faktor Internal

Faktor internal disebabkan dari dalam tubuh karyawan sendiri akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal dengan *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif dilakukan melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian secara subjektif dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Adapun faktor-faktor internal tersebut antara lain:

- a. Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi)
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan)

Adapun menurut Gibson dalam Chandra (2017), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Dalam kondisi tertentu, waktu akhir (*deadline*) yang ditentukan dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, tetapi desakan tersebut juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal

tersebut mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan karyawan berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja yang menjadi salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Pada umumnya jam kerja standar adalah 8 jam per hari dalam satu minggu.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban pekerjaannya.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat memengaruhi karyawan dalam hal kesehatan dan *performance*. Karyawan dengan kondisi kerja yang sangat bising dapat memengaruhi efektivitas pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya. Karena kondisi tersebut dalam mengganggu konsentrasi dan pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberta beban kerjanya.

5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap oleh karyawan dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Hal ini dikarenakan semakin kompleks informasi yang diterima, di mana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat memengaruhi proses pembelajaran karyawan dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak teratasi dengan baik.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, tingginya temperatur dalam ruangan akan berdampak pada kesehatan apabila terjadi dalam jangka waktu yang lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7. *Repetitive action*

Pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik atau *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau banyak terjadi pengulangan gerak yang akan

menimbulkan rasa bosan dan monoton. Kondisi tersebut dapat membuat berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan karyawan apabila bertindak kurang tepat dalam keadaan yang darurat.

8. Tanggung Jawab

Setiap tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi setiap karyawan dikarenakan jenis tanggung jawab yang berbeda dan berbeda juga fungsinya sebagai penekanan. Tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan uang berhubungan dengan pekerjaan.

2.3.5 Dampak Beban Kerja

Irawati & Carollina (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja, sehingga kerja tidak sesuai dengan standar yang berlaku.

2. Keluhan pelanggan

Banyaknya pekerjaan yang diterima karyawan dapat mengakibatkan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan atau sakit. Hal ini dapat meningkatkan absensi karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada keberlangsungan organisasi.

Namun positif atau negatifnya beban kerja didasarkan pada masalah persepsi, hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang sangat berkaitan dengan suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, karyawan

akan memberikan penilaian yang berbeda-beda mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.3.6 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2021) bahwa indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan dapat memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penyelesaian pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya telah memiliki dan mensosialisasikan Standar Operasional Prosedur (SOP) kepada semua unsur dalam perusahaan sehingga karyawan di dalam perusahaan dapat melakukan beberapa hal berikut:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*
- e. Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan dengan atasan ataupun rekan kerja

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang digunakan sesuai dengan SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam menyelesaikan pekerjaan akan membutuhkan tenaga, baik fisik ataupun psikis.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima karyawan. Semakin dikit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.4 *Job Insecurity*

2.4.1 *Pengertian Job Insecurity*

Job insecurity merupakan kekhawatiran atas ketidakamanan pekerja terhadap kualitas pekerjaan di masa depan mengenai kerusakan kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, mengurangi pengembangan gaji, minat, dan pelatihan (Sverke *et al.*, 2019). Adapun pendapat lain yang menyatakan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanent*) (Smithson & Lewis, 2000). *Job insecurity* menjadi salah satu faktor yang menyebabkan seseorang memilih bertahan dengan pekerjaannya atau tidak (Passewark & Strawser dalam Evendy & Fu'ad, 2019).

Dari berbagai pendapat tersebut *job insecurity* adalah perasaan khawatir atas ketidakamanan karyawan karena perubahan-perubahan yang terjadi sehingga mengancam keberlangsungan pekerjaan di masa yang akan datang. Ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan rasa cemas dan gelisah bagi mereka. Hal ini dikarenakan tingkat keberlangsungan dalam bekerja tidak terjamin secara maksimal. Terdapat tiga aspek rasa tidak aman dalam bekerja yang saling berhubungan (*three inter-relate aspects of work-based insecurity*) (Sengenberger dalam Smithson & Lewis, 2000), yaitu:

1. *Job insecurity* merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yang dirasakan karyawan karena terdapat ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap di perusahaan.

2. *Employer insecurity* merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama.
3. *Employment insecurity* merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Job insecurity yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak pada keberlangsungan perusahaan, baik secara jangka pendek ataupun secara jangka panjang. Dampak yang akan ditimbulkan dalam jangka pendek, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan kepada atasan. Adapun dampak yang akan ditimbulkan dalam jangka panjang, yaitu kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan *turnover intention* (Handaru *et al.*, 2021).

2.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Job Insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt mengemukakan bahwa aspek *job insecurity* adalah makna suatu pekerjaan bagi setiap orang, kemudian dilakukan pengembangan terhadap pengukuran konsep *job insecurity* yang dilakukan oleh Ashford (Ashford *et al.*, 1989). Besar kecilnya arti pekerjaan memengaruhi level ketidakamanannya dalam bekerja. Persepsi karyawan dalam memandang aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, promosi, jabatan, atau gaji dapat memberikan dampak terhadap kenyamanan dan keamanan untuk bekerja. Setiap orang akan merasakan unsur ancaman yang berbeda-beda, misalnya potensi dalam memperoleh promosi jabatan, menjaga stabilitas besaran gaji, atau kesempatan dalam peningkatan upah (Saputri *et al.*, 2020).

Menurut Greenhalgh (1984) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *job insecurity*, yaitu:

1. Kondisi organisasional dan lingkungan, misalnya perubahan organisasional dan komunikasi organisasional. Perubahan organisasional yang dapat terjadi misalnya penggabungan perusahaan, restrukturisasi, dan *downsizing* perusahaan.

2. Karakteristik jabatan dan individual, misalnya pengalaman kerja, jabatan, pendidikan, kondisi sosial ekonomi, gender, dan usia.
3. Karakteristik personal pekerja, misalnya rasa kebersamaan, kepercayaan diri, dan *locus of control*.

2.4.3 Dampak dari *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh (1984) dampak yang ditimbulkan dari *job insecurity* sebagai berikut:

1. Stres

Job insecurity menyebabkan ketakutan, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Apabila dibiarkan berlangsung dalam waktu yang lama, karyawan dapat menjadi stres karena adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.

2. *Job satisfaction*

Karyawan yang merasa dirinya tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaan mereka cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan terhadap pekerjaan mereka.

3. Komitmen dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan

Karyawan akan merasa kehilangan kepercayaan terhadap pekerjaan mereka di perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi akan hilang.

4. Motivasi kerja

Karyawan yang merasa tidak aman atas keberlangsungan pekerjaannya akan kehilangan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.4.4 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Ashford *et al.* (1989) indikator dalam *job insecurity* adalah sebagai berikut:

1. Arti pekerjaan bagi individu. Aspek pekerjaan bagi individu akan memengaruhi tingkat *insecure* dalam bekerja, seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan

kerja yang nyaman dapat memengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalani tanggung jawab pekerjaan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Kondisi ini berhubungan dengan promosi jabatan dan mempertahankan ataupun meningkatkan tingkat upah yang diperoleh. Aspek pekerjaan yang terancam dapat menimbulkan perasaan gelisah dan tidak berdaya atas hal-hal yang mengancam individu tersebut.
3. Tingkat ancaman yang mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Kondisi ini berhubungan dengan kemungkinan terjadinya peristiwa negatif yang dapat mempengaruhi keseluruhan pekerjaan individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Munculnya kekhawatiran yang dirasakan oleh individu terdapat aspek pekerjaan yang mengancam dapat memberikan perubahan negatif kepada individu tersebut.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu (*powerlessness*) diartikan sebagai ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan.

2.5 Work Life Balance

2.5.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Schermerhorn dalam Nasution & Hidayat, 2019). *Work life balance* dapat diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya (Delecta, 2011). Adapun menurut pendapat lain menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas secara bersamaan dalam waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka, baik di dalam kehidupan kerja maupun pribadi, serta tidak ada konflik di antara kedua peran yang dijalani tersebut (Westman *et al.*, 2009). Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka *work life balance* adalah kondisi di mana seorang karyawan dapat menyeimbangkan

pekerjaan dan kehidupan mereka dalam kondisi yang bersamaan. Idealnya seorang karyawan harus dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun karyawan memiliki tuntutan tugas dan tanggung jawab dengan berbagai peran.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse & Sudarsan (2014) terdapat empat faktor yang dapat memengaruhi *work life balance*, yaitu:

1. *Individual Factors* (Faktor Individu)

a. *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian merupakan kumpulan berbagai cara individu dalam beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama, yaitu ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b. *Psychological well-being* (Kesejahteraan psikologis)

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work life balance* sehingga karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi.

c. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan emosional)

Emotional Intelligence merupakan kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

2. *Organizational Factor* (Faktor Organisasional)

a. *Work arrangement* (Pengaturan kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu karyawan untuk mengatur antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan dan membantu organisasi merkerut, mempertahankan, dan memotivasi.

b. *Work life balance policies and programs*

Kebijakan organisasi dan ketentuan untuk *work life balance* menekankan kepada pentingnya program kehidupan kerja yang efektif untuk menjaga hubungan simbiosis antara karyawan dengan perusahaan dalam mencapai keuntungan bersama.

c. *Work support* (Dukungan organisasi)

Dukungan organisasi terdiri dari dua jenis, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal berupa ketersediaan *work family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan, dan perhatian terhadap karir karyawan.

d. *Job Stress* (Stress kerja)

Stress kerja diartikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam, menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

e. *Techonolgy* (Teknologi)

Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

f. *Role related factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit juga tercapainya *work life balance*.

3. *Societal Factors Influencing*

a. *Child responsibility* (Pengaturan Perawatan anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

b. *Family support* (Dukungan keluarga)

Dukungan pasangan, orang tua, dan permintaan pribadi dan keluarga akan berdampak pada dampak positif dan negatif dari hubungan kehidupan kerja. Dampak positif dapat meningkatkan tingkat kepuasan hidup karyawan dan dampak negattif akan menimbulkan perasaan stres bagi karyawan.

4. Faktor lainnya

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan, serta tipe keluarga.

2.5.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald *et al.* (2005), indikator *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu (*Time Balance*)

Time balance mengacu kepada jumlah waktu yang diberikan oleh individu, baik untuk pekerjaan ataupun di luar pekerjaan. *Time balance* yang dimiliki oleh individu menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh individu pada pekerjaan ataupun hal pribadi mereka dengan keluarga, aktivitas kantor, dan tempat bersosialisasi lainnya. *Time balance* yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap individu tidak mengurangi waktu profesional untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)

Involvement balance mengacu pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun kegiatan di luar pekerjaannya. Dasar pengukuran tercapainya *work life balance* harus didukung dengan jumlah keterlibatan yang berkualitas pada setiap kegiatan yang dilakukan individu. Sehingga individu harus terlibat secara fisik dan emosional dalam aktivitasnya.

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Satisfaction balance mengacu pada jumlah tingkat kepuasan individu terhadap kegiatan pekerjaannya ataupun hal-hal di luar pekerjaan. Kepuasan individu akan muncul ketika karyawan menganggap apa yang dilakukan sudah cukup baik dalam mengakomodasi pekerjaan maupun keluarga.

2.5.4 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lazar *et al.* (2010) manfaat dari adanya program *work life balance* bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatnya retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turnover* karyawan

Adapun menurut Lazar *et al.* (2010), manfaat *work life balance* bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang ingin dilakukan tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu yang menjadi sumber dan pedoman bagi penulis dalam melaksanakan proses penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi sumber rujukan bagi penulis seperti pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

1.	Peneliti	Larastrini & Adnyani (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka loyalitas karyawan tinggi, lingkungan kerja dan <i>work life balance</i> yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas terkait pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di RSUD Puri Raharja. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
2.	Peneliti	Kabir (2019)
	Judul Penelitian	<i>Effects of Work Life Balance on Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan faktor sosial seperti dukungan keluarga, sikap positif rekan kerja, berkurangnya tekanan kerja, dan lain-lain sangat penting bagi karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga.
	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas terkait dengan pengaruh <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di Bank Komersial Swasta Bangladesh. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
3.	Peneliti	Wono <i>et al.</i> (2021)
	Judul Penelitian	The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Adapun secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.
	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas mengenai kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Hotel Tanjung Surabaya. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
4.	Peneliti	Kurniati & Riyanto (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh lingkungan, motivasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Mowilex Indonesia dengan menggunakan SPSS <i>Statistic</i> 25 untuk analisis deskriptif dan <i>structural equation model</i> dengan SmartPLS 3.0. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi dengan menggunakan SPSS <i>Statistic</i> 26.
5.	Peneliti	Alvina & Susanto (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang artinya jika beban kerja meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika beban kerja menurun, maka loyalitas karyawan menurun. Pada lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.
	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan di Miski Aghnia Corporation. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
6.	Peneliti	Rosita (2022)
	Judul Peneliti	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mitra Budisentosa Madiun
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> , kompensasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas terkait pengaruh <i>job insecurity</i> , kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Karya Mitra Budisentosa Madiun. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
7.	Peneliti	Hidayat <i>et al.</i> (2023)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Kantor Camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang
	Metode Penelitian	Kuantitatif

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel <i>job insecurity</i> $0,04 < 0,05$ artinya <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan variabel <i>organizational climate</i> memiliki $0,00 < 0,05$ yang artinya iklim organisasi berpengaruh terhadap kontrak karyawan. Dengan demikian masalah ketenagakerjaan dan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keandalan jasa kontrak di wilayah kantor Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.
	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh <i>job insecurity</i> dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai di kantor Camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
8.	Peneliti	Dey (2023)
	Judul Penelitian	<i>Analyzing The Role of Work-Life Balance on Employee Loyalty in Indian Startup: A Linear Regression-Based Approach</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di kalangan karyawan <i>startup</i> di India. <i>Work life balance</i> yang sehat akan mendukung loyalitas di tempat kerja pada <i>startup</i> di India.
	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas terkait pengaruh <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan yang didasarkan pada persepsi karyawan yang bekerja di <i>startup</i> Kolkata, Bangalire, dan New Delhi. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
9.	Peneliti	Rahmat & Rasyidi (2023)
	Judul Penelitian	<i>The Effect of Job Satisfaction, Work Environment and Workload on Employee Loyalty at PT True Prime Jakarta</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT True Prime.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas terkait dengan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT True Prime Jakarta. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
10.	Peneliti	Mea & Se (2023)
	Judul Penelitian	<i>Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Work Environment Influences on Educators' Loyalty</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, pada kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan terhadap loyalitas pegawai dosen perempuan.
	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian terdahulu membahas terkait dengan pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>work engagement</i> terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dengan menggunakan analisis <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS). Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, <i>job insecurity</i> , dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi dengan menggunakan analisis regresi sederhana melalui Statistic SPSS 26.

Sumber: Data diolah (2024)

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian serta mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut (McGaghie dalam Priyanto & Sudrartono, 2021). Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel dengan alur pemikiran yang logis (Sugiyono, 2018). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (BK), *Job Insecurity* (JI), dan *Work Life Balance* (WLB) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

2.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Beban kerja diartikan sebagai sesuatu yang muncul dari adanya interaksi dengan tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan (Hart & Staveland, 1988). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seharusnya menjadi fokus bagi perusahaan sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan. Ketika perusahaan memperhatikan pemberian beban kerja kepada karyawan, maka karyawan akan merasa jika perusahaan memperhatikan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa keterikatan antara karyawan dan perusahaan karena karyawan merasa keberadaan mereka dihargai dengan baik. Keterikatan yang muncul dapat membuat karyawan bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun sehingga rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat terjaga. Selaras dengan pendapat Siagian dalam Prasiwi *et al.* (2022) bahwa loyalitas adalah sebuah rasa kenyamanan dalam bekerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan akan cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Selain itu, pemberian pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan akan membuat mereka menikmati setiap proses pekerjaan yang dilakukan. Apabila kemampuan yang dimiliki melebihi tuntutan tugas yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan perasaan bosan dalam diri karyawan. Perasaan bosan juga akan lebih cepat dirasakan karyawan ketika mereka harus mengerjakan pekerjaan yang sama secara berulang secara terus menerus. Begitu juga sebaliknya, ketika karyawan memiliki kemampuan di bawah standar yang diharuskan maka akan menimbulkan rasa stres bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian dibutuhkan keseimbangan dalam pemberian beban kerja kepada karyawan agar tidak memicu ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan sehingga pada akhirnya memunculkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Alvina & Susanto, 2022; Kurniati & Riyanto, 2022; Rahmat & Rasyidi, 2023; Wono *et al.*, 2021) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin

tinggi pengoptimalan tingkat beban kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Yoyo & April, 2021) menghasilkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.7.2 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Loyalitas Karyawan

Pada saat karyawan telah menjadi bagian dari suatu perusahaan, karyawan menginginkan adanya keamanan di dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagaimana pendapat yang disampaikan oleh Andrinirina *et al.* (2015) bahwa karyawan menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja bukan hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Ketika perusahaan tidak dapat memberikan jaminan akan rasa aman bagi karyawan maka dikhawatirkan akan muncul *job insecurity* dari diri karyawan. *Job insecurity* muncul karena adanya perasaan khawatir atas ketidakamanan terhadap keberlanjutan pekerjaan di masa yang akan datang. Hal ini dapat berupa kerusakan kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, mengurangi pengembangan gaji, minat, dan pelatihan (Sverke *et al.*, 2019). Adapun dapat diartikan juga sebagai kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanent*) (Smithson & Lewis, 2000).

Ketika karyawan merasakan kekhawatiran terhadap keberlanjutan pekerjaannya yang kemudian tidak ada solusi atau penyelesaian dari pihak perusahaan maka hal tersebut akan mengkhawatirkan kondisi dan hasil pekerjaan karyawan. Adanya penurunan kondisi pekerjaan, seperti rasa tidak aman dalam bekerja, gelisah atau tidak nyaman dalam bekerja, kondisi yang mengarahkan pada munculnya emosi, menurunnya psikologis, dan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dianggap tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan (Hidayat *et al.*, 2023). Kondisi tersebut dapat memicu munculnya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap manajemen perusahaan yang diikuti dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Rendahnya tingkat *job insecurity* di perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan, sebaliknya apabila tingkat *job insecurity* di perusahaan tinggi maka akan memicu ketakutan dan kekhawatiran karyawan terhadap pekerjaan akan tinggi (Rosita, 2022). Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2022) bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Azela & Suwarsi, 2024) menghasilkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan yang di mana karyawan menganggap ketidakpastian bersifat sementara, sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja.

2.7.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan

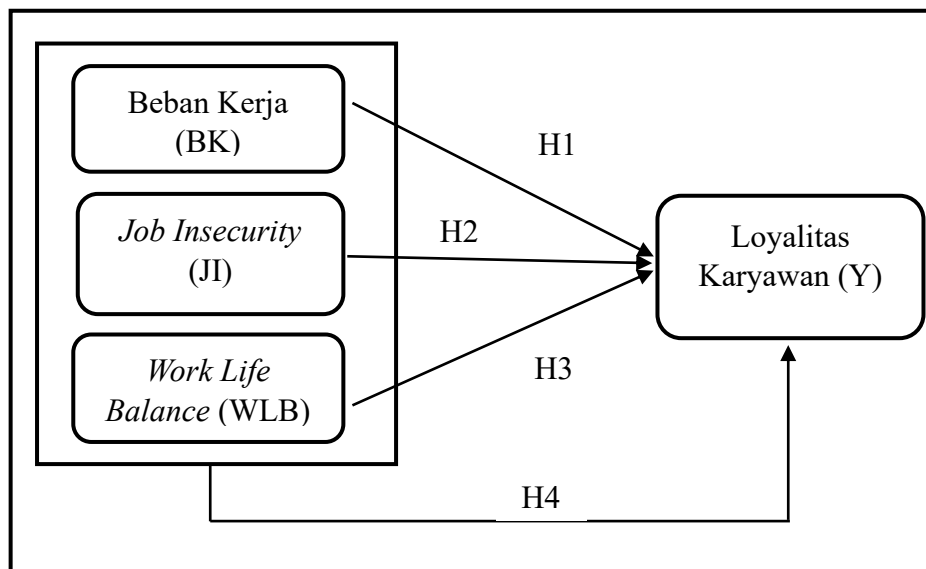
Work life balance menjadi hal utama yang menjadi perhatian karyawan dalam bekerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu dimiliki oleh karyawan untuk menghindari terjadinya konflik di antara keduanya. *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Nasution & Hidayat, 2019). Setiap karyawan memerlukan keseimbangan di antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Perusahaan harus membuat kebijakan dan program *work life balance* untuk karyawan. Program ini merupakan program yang komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan, salah satunya menyangkut loyalitas karyawan (Hutcheson dalam Nirmala *et al.*, 2019).

Karyawan yang mendapatkan *work life balance* dari perusahaan akan merasa bahwa keberadaannya dihargai dan didukung oleh perusahaan dalam pencapaian *work life balance* yang dapat menciptakan kesetiaan kepada perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan loyalitas karyawan agar di dalam diri karyawan termotivasi untuk selalu melakukan yang terbaik dan loyal dalam perusahaan (Nirmala *et al.*, 2019). Karyawan dengan *work life balance* yang baik akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaan, dan tanggung jawab penuh pada keduanya. Sebaliknya, apabila *work life balance* tidak berjalan dengan baik, maka dapat menyebabkan stres, jam kerja yang panjang dan melelahkan, serta dapat mengganggu kemampuan untuk menyelaraskan

pekerjaan dan kehidupan keluarga, hingga berpengaruh kepada kesehatan (Marhalinda & Supiandini, 2022).

Work life balance yang baik dalam perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mengurangi stres, serta meningkatkan loyalitas karyawan (Marhalinda & Supiandini, 2022). Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Nirmala *et al.*, 2019) bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance* maka tingkat loyalitas akan rendah juga. *Work life balance* yang sehat akan mendukung loyalitas karyawan di tempat kerja (Dey, 2023). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Reners *et al.*, 2024) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dengan demikian, dari variabel-variabel yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada gambar 2.2.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah (2024)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dikarenakan jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018). Berdasarkan Gambar 2.2, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- Ha₁: Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- Ho₁: Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- Ha₂: *Job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- Ho₂: *Job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- Ha₃: *Work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- Ho₃: *Work life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- Ha₄: Beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- Ho₄: Beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Metode kuantitatif dikenal dengan metode tradisional dikarenakan sudah cukup lama digunakan dan sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini berpedoman kepada filsafat *positivisme* yang memandang fenomena dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur yang kemudian digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2018).

Explanatory research adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. *Explanatory research* menghasilkan penjelasan dengan melalui pengujian teori atau hipotesis untuk memperkuat atau bahkan menolak teori yang digunakan atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada (Umar dalam Ibrahim *et al.*, 2018).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah kawasan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti dengan kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi yang berjumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk mengatasi keterbatasan yang terjadi dalam penelitian, apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semuanya maka dapat menggunakan sampel. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.

Dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah sampel kurang dari 30 orang atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil (Amin *et al.*, 2023). Dengan demikian, dikarenakan jumlah populasi berjumlah 30 orang maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi sebanyak 30 orang.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus (Istijanto dalam Sunyoto, 2011). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan metode survei melalui kuesioner. Metode ini melakukan pengambilan data secara langsung kepada responden melalui pengisian survei melalui *google form*.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku atau sumber lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian (Sunyoto, 2011). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian, buku-buku, dan artikel internet berkredibilitas yang mendukung dan berkaitan langsung dengan topik penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Kuesioner dalam penelitian ini diberikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertutup dan positif untuk memberi responden serangkaian tanggapan yang telah ditentukan dan kemudian dapat mereka pilih sesuai dengan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan dalam bentuk *google form* kepada semua karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.

3.4.2 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan serangkaian kegiatan penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka dengan membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian (Zed, 2014). Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan studi pustaka dilakukan melalui membaca, menelaah, dan mengutip hasil penelitian terdahulu dan sumber penelitian lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai pedoman untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat

ukur yang digunakan akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial atau yang dikenal dengan variabel penelitian. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan ataupun pertanyaan.

Tabel 3. 1 Kriteria Penilaian Skala *Likert*

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Setiap jawaban yang menggunakan skala *likert* memiliki perbedaan dari yang sangat positif sampai yang sangat negatif. Responden yang memberikan angka 1 (satu) menunjukkan bahwa tanggapan yang diberikan bersifat negatif (sangat tidak setuju) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan responden yang memberikan angka 5 (lima) menunjukkan bahwa tanggapan yang diberikan bersifat positif (sangat setuju).

3.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah suatu konsep yang berpedoman kepada referensi konsep yang lain dengan bersifat hipotetikal atau tidak dapat diamati sehingga berguna dalam membuat logika proses perumusan hipotesis penelitian (Hermawan & Amirullah, 2016). Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja

Beban kerja diartikan sebagai sesuatu yang muncul dari adanya interaksi dengan tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan (Hart & Staveland, 1988).

2. *Job insecurity*

Job insecurity adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanent*) (Smithson & Lewis, 2000).

3. *Work life balance*

Work life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Schermerhorn *et al.*, 2002).

4. Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan adalah kondisi di mana karyawan akan menolak untuk keluar dari perusahaan, melakukan pekerjaannya tanpa mengeluh, dan meyakini bahwa semuanya akan berjalan dengan baik (Hirschman, 1970).

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan dari variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Definisi operasional harus bisa menjelaskan arti setiap variabel dan cara untuk mengukur variabel secara spesifik. Definisi operasional bertujuan untuk membatasi ruang lingkup variabel, menyamakan persepsi sehingga memudahkan dalam menjaga konsistensi peneliti dalam melakukan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data (Nikmatur; Supardi & Surahman; dan Vionalita dalam Abdullah *et al.*, 2021). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Beban Kerja (BK)	Tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu karena adanya interaksi yang dilakukan oleh karyawan dengan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.	1. Kondisi pekerjaan	1. Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di setiap hari 2. Tugas yang diberikan bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat
		2. Penggunaan waktu kerja	3. Pekerjaan selalu diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 4. Pekerjaan yang dilakukan selalu sama di setiap harinya
		3. Target yang harus dicapai	5. Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di setiap harinya 6. Pimpinan mengharuskan untuk memiliki target di setiap pekerjaan
<i>Job Insecurity</i> (JI)	Perasaan khawatir atas ketidakamanan karyawan karena perubahan-perubahan yang terjadi di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi sehingga dapat mengancam keberlangsungan pekerjaan di masa yang akan datang.	1. Arti pekerjaan bagi individu	1. Pentingnya pekerjaan bagi karyawan
		2. Ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan	2. Kesempatan untuk mendapatkan promosi 3. Perlakuan yang didapatkan dari perusahaan ataupun atasan
		3. Ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan	4. Jaminan untuk berada di posisi pekerjaan saat ini 5. Jaminan untuk tetap berada di perusahaan
		4. Tingkat kepentingan terhadap potensi terjadinya suatu peristiwa	6. Kekhawatiran akan keberlangsungan karir di masa yang akan datang
		5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu	7. Kekhawatiran akan kesulitan dalam penyesuaian kerja
<i>Work Life Balance</i> (WLB)	Kondisi di mana karyawan PT Lampung Berkah Finansial	1. Keseimbangan waktu (<i>Time Balance</i>)	1. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
	Teknologi mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan mereka dalam waktu yang bersamaan.		2. Mampu mengelola waktu untuk aktivitas di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan 3. Tantangan dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien
2. Keseimbangan keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)		4. Pembagian peran di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan 5. Dukungan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan 6. Prioritas perusahaan terhadap kondisi karyawan	
3. Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)		7. Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan 8. Mendapatkan dukungan dari lingkungan	
Loyalitas karyawan (Y)	Kesetiaan karyawan kepada PT Lampung Berkah Finansial Teknologi karena adanya rasa kepemilikan dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan.	1. Taat pada peraturan	1. Memegang teguh visi misi perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan 2. Mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan
2. Tanggung jawab pada perusahaan	3. Memaksimalkan kemampuan dan keahlian untuk memajukan perusahaan 4. Mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan 5. Bersedia menanggung risiko dari setiap pekerjaan yang dilakukan		
3. Kemauan untuk bekerja sama	6. Bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan 7. Membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan dalam		

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
			menyelesaikan pekerjaan
		4. Rasa memiliki	8. Menjaga nama baik dan rahasia perusahaan di segala kondisi 9. Bangga menjadi bagian dari perusahaan 10. Bersedia menjalani karir di perusahaan hingga akhir
		5. Hubungan antar pribadi	11. Menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja 12. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya
		6. Kesukaan terhadap pekerjaan	13. Menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati 14. Menikmati proses di setiap pekerjaan yang dilakukan

Sumber: Data diolah (2024)

3.7 Teknik Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Jika data yang digunakan tidak memenuhi persyaratan validitas maka data penelitian dapat dikatakan tidak relevan dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya atau memiliki tingkat validitas yang rendah. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilakukan dengan perhitungan menggunakan rumus uji *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Sumber: Widodo et al. (2023)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah sampel

ΣXY : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

ΣX : Jumlah total skor X

ΣY : Jumlah total skor Y

Pengujian signifikan koefisien korelasi berpedoman pada taraf signifikansi 0,05 dengan ketentuan r_{hitung} dan r_{tabel} sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap semua item kuesioner yang telah diberikan kepada 30 responden dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 26. Uji validitas dilakukan dengan melihat setiap item pernyataan dari masing-masing variabel yang akan diukur valid atau tidaknya item pernyataan tersebut. Suatu item dapat dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Adapun r_{tabel} diperoleh dengan perhitungan *degree of freedom* (df) = n-2 dengan jumlah sampel (n) = 30, maka df = 30-2 = 28 dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh r_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,374.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja	BK.1	0,641	0,374	Valid
	BK.2	0,729	0,374	Valid
	BK.3	0,589	0,374	Valid
	BK.4	0,477	0,374	Valid
	BK.5	0,669	0,374	Valid
	BK.6	0,449	0,374	Valid
Job Insecurity	JI.1	0,407	0,374	Valid
	JI.2	0,395	0,374	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	JI.3	0,544	0,374	Valid
	JI.4	0,800	0,374	Valid
	JI.5	0,794	0,374	Valid
	JI.6	0,578	0,374	Valid
	JI.7	0,391	0,374	Valid
<i>Work Life Balance</i>	WLB.1	0,511	0,374	Valid
	WLB.2	0,653	0,374	Valid
	WLB.3	0,515	0,374	Valid
	WLB.4	0,665	0,374	Valid
	WLB.5	0,567	0,374	Valid
	WLB.6	0,490	0,374	Valid
	WLB.7	0,623	0,374	Valid
	WLB.8	0,640	0,374	Valid
Loyalitas Karyawan	Y.1	0,596	0,374	Valid
	Y.2	0,658	0,374	Valid
	Y.3	0,512	0,374	Valid
	Y.4	0,584	0,374	Valid
	Y.5	0,557	0,374	Valid
	Y.6	0,638	0,374	Valid
	Y.7	0,582	0,374	Valid
	Y.8	0,634	0,374	Valid
	Y.9	0,605	0,374	Valid
	Y.10	0,563	0,374	Valid
	Y.11	0,750	0,374	Valid
	Y.12	0,705	0,374	Valid
	Y.13	0,733	0,374	Valid
	Y.14	0,710	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 5 (2024)

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel beban kerja, *job insecurity*, *work life balance*, dan loyalitas karyawan dapat dinyatakan valid atau mampu mengukur data dari variabel yang akan diteliti. Hal tersebut dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinilai reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas mengacu pada nilai *cronbachs'alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right]$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

Sumber: (Widodo et al., 2023)

Keterangan:

- α : Koefisien reliabilitas
 k : Jumlah item pertanyaan
 $\sum s_i^2$: Jumlah varians skor tiap item
 $\sum s_t^2$: Varians total

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka variabel dikatakan reliabel
2. Jika *cronbach's alpha* < 0,60, maka variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,618	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,654	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,708	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,866	Reliabel

Sumber: Lampiran 6 (2024)

Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yaitu nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian, setiap variabel penelitian telah memenuhi standar dari nilai *cronbach's alpha*, sehingga instrumen yang digunakan reliabel atau dapat diandalkan secara konsisten untuk digunakan di dalam penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah aktivitas yang dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul. Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan

variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018).

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018). Teknik analisis deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2021).

3.8.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, sehingga melalui analisis inferensial peneliti dapat melihat keeratan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2018).

3.8.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021), regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan tujuan untuk meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Tabachnick dalam Ghozali, 2021).

Adapun analisis linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen (beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance*) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan mode dasar sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 BK + \beta_2 JI + \beta_3 WLB + e$$

Rumus 3.3 Analisis Linear Berganda

Sumber: Garaika & Darmanah (2019)

Keterangan:

Y	: Loyalitas Karyawan
a	: Konstanta regresi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi
BK	: Beban kerja
JI	: <i>Job insecurity</i>
WLB	: <i>Work life balance</i>
e	: <i>Epsilon</i> (Variabel Lainnya)

3.8.2.2 Uji Asumsi Klasik

Ariawaty & Siti (2018) menyatakan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kecocokan sebuah data yang digunakan untuk diuji secara regresi ataupun secara analisis jalur. Uji asumsi klasik perlu dilakukan dalam analisis regresi berganda agar menghasilkan model regresi yang memenuhi syarat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, dan Estimated*). Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Pada umumnya uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021) bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji dalam model regresi apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *test of normality*

Shapiro – Wilk dikarenakan populasi yang digunakan dalam penelitian ini < 50 reseponden. Uji normalitas *Shapiro-Wilk* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel (Sugiyono dalam Agustina & Rita, 2020).

Singgih Santoso dalam Agustina & Rita (2020) berpendapat bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significant*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun menurut Ghozali (2021) bahwa pada prinsipnya normalitas dapat dilakukan melalui *probability plot (P-Plot)* dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya, sehingga dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel indepen tidak ortogonal. Variabel ortogonal yang dimaksud adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam mendeteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, yaitu:

- a. Apabila *tolerance value* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila *tolerance value* $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji atau mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPERD) dengan residualnya (SRESID). Untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu yang muncul pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Kriteria yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika pada grafik plot terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika pada grafik plot, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran dalam penelitian sehingga diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada (Sugiyono, 2018). Pada umumnya hipotesis diuji secara parsial dan simultan, antara lain sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji parsial atau uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji adalah apakah suatu variabel independen bukan penjelas signifikan terhadap variabel dependen atau merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa perhitungan dalam uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.4 Uji Parsial

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

- T : Nilai uji t
 r : Koefisien korelasi
 r^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah sampel

Pengujian uji t dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat kesalahan analisis sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang digunakan adalah $df = (n-k-1)$ di mana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian.

Formula hipotesis yang akan diuji melalui uji t sebagai berikut:

- a. Ha: Beban kerja (BK), *job insecurity* (JI), dan *work life balance* (WLB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- b. Ho: Beban kerja (BK), *job insecurity* (JI), dan *work life balance* (WLB) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:

a. Berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ho diterima).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ho ditolak).

b. Berdasarkan nilai probabilitas (signifikan) adalah:

Jika signifikan $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji simultan atau uji F merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai uji F signifikan, maka salah satu atau semua variabel independen menunjukkan signifikan. Namun apabila nilai uji F tidak signifikan, maka tidak ada satupun variabel independen yang signifikan.

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa perhitungan dalam uji F dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3.5 Uji Simultan

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

F : Nilai uji F

R : Koefisien korelasi ganda

N : Jumlah anggota sampel

Pengujian uji F dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat kesalahan analisis sebesar $\alpha = 5\%$ dan *degree of freedom* pembilang adalah $df_1 = (k-1)$, serta

degree of freedom penyebut adalah $df_2 = (n-k)$, di mana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian.

Formula hipotesis yang akan diuji melalui uji t sebagai berikut:

- a. H_a : Beban kerja (BK), *job insecurity* (JI), dan *work life balance* (WLB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.
- b. H_o : Beban kerja (BK), *job insecurity* (JI), dan *work life balance* (WLB) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Lampung Berkah Finansial Teknologi.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:

- a. Berdasarkan F_{hitung} dan F_{tabel} adalah:
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (H_o diterima).
 - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_o ditolak).
- b. Berdasarkan nilai probabilitas (signifikan) adalah:
 - Jika signifikan $> 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.
 - Jika signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui uji koefisien determinasi dapat diukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial ataupun simultan. Perhitungan uji koefisien determinasi berpedoman pada nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Sahir (2021) perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.6 Koefisien Determinasi

Sumber: Sahir (2021)

Keterangan:

R^2 : Nilai koefisien determinasi

r^2 : Nilai koefisien korelasi

Berikut kriteria pengujian yang digunakan dalam koefisien determinasi:

Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi dapat mengalami peningkatan apabila beban kerja yang diberikan perusahaan tidak memberatkan karyawan. Beban kerja yang sesuai telah menimbulkan rasa keterikatan antara karyawan dan perusahaan karena keberadaan karyawan dihargai dengan baik.
2. Variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila *job insecurity* meningkat maka tidak dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi secara signifikan. Hal ini dikarenakan *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi mengarah kepada hal yang positif.
3. Variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila *work life balance* meningkat maka kondisi tersebut tidak dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan. Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa kendala yang dianggap belum dapat memenuhi pemenuhan kebutuhan *work life balance* sepenuhnya.

4. Secara simultan, beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan PT Lampung Berkah Finansial Teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan diperlukan adanya kesesuaian dalam pemberian beban kerja kepada karyawan, perasaan positif atas ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya, dan adanya pemenuhan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan wawasan terkait dengan beban kerja, *job insecurity*, *work life balance*, dan kaitannya dengan loyalitas karyawan. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk memperhatikan variabel, jumlah sampel, dan item pernyataan. Selain itu, disarankan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai loyalitas karyawan dengan menggunakan variabel lainnya, seperti budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan variabel lainnya yang memengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan pada variabel independen di dalam penelitian ini, yaitu beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance* hanya berpengaruh sebesar sebesar 31,5% terhadap loyalitas karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pemikiran yang positif bagi PT Lampung Berkah Finansial Teknologi dalam pengambilan keputusan terkait beban kerja, *job insecurity*, *work life balance*, dan kaitannya terhadap loyalitas karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. PT Lampung Berkah Finansial Teknologi diharapkan dapat konsisten dalam menjaga kuantitas dan kualitas beban kerja yang diberikan kepada karyawan untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk menghindari hal-hal negatif yang dirasakan karyawan, seperti menurunnya kualitas kerja, kenaikan tingkat absensi, dan keluhan dari lingkungan sekitar. Dengan adanya kesesuaian beban kerja terhadap kemampuan karyawan akan menimbulkan rasa keterikatan antara karyawan dan perusahaan karena karyawan merasa keberadaan mereka dihargai dengan baik sehingga dapat membuat karyawan bertahan di perusahaan.
2. PT Lampung Berkah Finansial Teknologi diharapkan selalu terbuka terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi dan berkreaitivitas, menyediakan *training* yang mendukung peningkatan *softskill* dan *hardskill* karyawan, memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, serta memberikan peluang pengembangan karir.
3. PT Lampung Berkah Finansial Teknologi perlu melakukan evaluasi kebijakan dan program *work life balance* yang telah diterapkan. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan *work life balance* pada karyawan yang dapat dilakukan sesuai dengan kesamaan latar belakang atau karakteristik karyawan agar program *work life balance* dapat efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adrianto, A., & Hidayat, R. (2022). Pengguna Bisnis Start up di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Sosial, Humaniora, Dan Teknologi*, 858–861.
- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). The work-life balance and job satisfaction. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.7.3.813>
- Agustina, P., & Rita, I. P. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (NPD) pada Pt. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 174–184. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.442>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–10.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Andrinirina, M., Sudarsih, & Dwipayana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja , dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n ' lounge Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Ariawaty, R. N., & Siti, N. E. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung: PT Bima Pratama Sejahtera.

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Azela, A. D., & Suwarsi, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada Cv. Mato Aik Kota Tanjung Pandan). *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 569–575. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11309>
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(2), 399–408.
- Bakhar, M., Harto, B., Gugat, R. M. D., Hendrayani, E., Setiawan, Z., Suriyanto, D. F., Salam, M. F. S., Suraji, A., Sukmariningsih, R. M., Sopiana, Y., Yusuf, M., Nugroho, W. E., & Tampubolon, L. P. D. (2023). *Perkembangan Startup di Indonesia (Perkembangan Startup di Indonesia dalam berbagai bidang)* (Issue May). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Bernhard, T., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Hendra N. Tawas. (2017). *Perilaku Organisasi*. Manado: CV Patra Media Grafindo.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenada Media.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Christiawan, R. (2021). *Aspek Hukum Startup*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dey, C. (2023). Analyzing the Role of Work-Life Balance on Employee Loyalty in Indian Startups: a Linear Regression-Based Approach. *Journal of Mechanics of Continua and Mathematical Sciences*, 18(2), 45–51. <https://doi.org/10.26782/jmcms.2023.02.00003>

- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, *1*(1), 15–23.
- Dharma, Y., Puspitaningrum, R., & Usriya, D. (2021). Pengaruh Non Performing Financing (NPF), Kecukupan Likuiditas, Kecukupan Modal dan Inflasi Terhadap Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) Pada Bank Umum Syariah Periode 2011-2017. *El-Amwal*, *4*(1), 37–52. <https://doi.org/10.29103/el-amwal.v4i1.3947>
- Dutta, T., & Dhir, S. (2021). Employee Loyalty: Measurement and Validation. *Global Business Review*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/0972150921990809>
- Ermawati, S., & Lestari, P. (2022). Pengaruh Startup Sebagai Digitalisasi Bagi Ekonomi Kreatif Di Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *2*(5), 221–228. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.186>
- Evendy, H., & Fu'ad, E. N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intention To Quit Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, *16*(2). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i2.1102>
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan: CV. Hira Tech.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L. (1984). Insecurity : Toward Conceptual Clarity. *Management*, *9*(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Gujarati, D. N. (2003). Basic Econometrics. In *The Economic Journal* (Fourth, Vol. 82, Issue 326). McGraw-Hill Companies. <https://doi.org/10.2307/2230043>
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *12*(1), 15–39. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02>
- Hang-Yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, *16*(11), 2133–2146. <https://doi.org/10.1080/09585190500315141>

- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research Sandra. *Human Mental Workload*, 52(5), 139–183. [https://doi.org/doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9).
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115.
- Hermawan, E. (2022a). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387. <https://doi.org/doi.org/10.31933/jimt.v3i4.939>
- Hermawan, E. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative.
- Hidayat, F. (2021). *Startup Jadi Pilihan Karier Milenial dan Generasi Z*. Beritasatu.Com. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/772413/startup-jadi-pilihan-karier-milenial-dan-generasi-z>
- Hidayat, M. R., Yusuf, S., & Bachtiar, Y. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Kantor Camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. *Decisiion Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 327–336.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty*. England: Harvard University Press.
- Hurriyati, D., & Apriyanti. (2022). Job Insecurity Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 16(2), 137–150. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v16i2.2105>
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu.

- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 53–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Kabir, A. Al. (2019). Effects of Work Life Balance on Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 10(14), 178–191. <https://doi.org/10.7176/jesd/10-14-18>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Depok: Raih Asa Sukses.
- kontan.co.id. (2021). OJK: Jumlah penyelenggara fintech lending berkurang karena persoalan permodalan. *Kontan.Co.Id*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/ojk-jumlah-penyelenggara-fintech-lending-berkurang-karena-persoalan-permodalan>
- Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Kajian Branding Indonesia*, 4(2), 91–105.
- Lahan Sikam. (2023). Lahan Sikam. <https://lahansikam.co.id/>
- 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), 3674–3699. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>

- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Pardede, J. A., Gafar, M., Amaliyah, Mulyati, M. U. A., Hadawiah, Maharani, A., Nursifa, Arifannisa, Irawan, B., & Trinanda, O. (2022). Perilaku Organisasi. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Mea, M. H. C. D., & Se, H. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Work Environment Influences on Educators' Loyalty. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 3–13. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-154-8_2
- Moore, F. (2007). Work-life balance: Contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385–399. <https://doi.org/10.1108/01425450710759217>
- Nasution, M. ., & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 42–53.
- Nirmala, R., Marishka, S. E., & Sari, M. T. (2019). Pengaruh Work life balance Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Banjar Sari Catering Samarinda. *Motivasi*, 7(1).
- Noor, A. P. M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang)*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nurmalita, S. A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pada PT POS Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). *Yuk Mengenal Fintech P2P Lending sebagai Alternatif Investasi Sekaligus Pendanaan*. OJK. <https://sikapiuangmu.ojk.go.id/FrontEnd/CMS/Article/20566>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Penyelenggara Fintech Lending Berizin di OJK per 9 Oktober 2023*. OJK. <https://ojk.go.id/id/kanal/iknb/financial-technology/Pages/Penyelenggara-Fintech-Lending-Berizin-di-OJK-per-9-Oktober-2023.aspx>

- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcem.v7i2.1624>
- Pramudita, N. S. A., & Liana, L. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 961–969. <https://doi.org/doi.org/10.37385/msej.v5i1.3945>
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2), 280–287. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- Priyanto, M., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian Di Toko Mingka Bandung. *Value*, 2(1), 57–66. <https://doi.org/10.36490/value.v2i1.184>
- Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Karakteristik Individu. *Jurnal BIna Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1153–1167. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Rahmat, A., & Rasyidi, F. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work Environment and Workload on Employee Loyalty at PT True Prime Jakarta. *Dinasti International Journal Of Management Of Science*, 4(5), 957–969. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i4>
- Reners, R., Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Indonesian Journal of Social Technology*, 5(3), 860–878. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i3.954>
- Rifa'i, A. (2016). *Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Nusantara.
- Rinanda, S. I. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 3(2), 1–14.

- Rivai, A., & Nugrahini, D. S. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v2i1.671>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosita, I. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mitra Budisentosa Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4*.
- Rosmaniah, S. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Perilaku Kelompok dan Organisasi Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 251–272. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46985>
- Safitri, D. N., & Hanifuddin, I. (2022). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 87–104.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior* (7th ed.). United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Business Diversity*, 15(1), 39–47.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi* (1st ed.). Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. Denpasar: CV. Setia Bakti.

- Susilowati, & Budiwinarto, K. (2021). Analisis Pengaruh Usia dan Status Pernikahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 3(1), 1–10. <https://dx.doi.org/10.52429/smj.v3i1.625>
- Sverke, M., Lastad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 1–29. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Tahir, A. (2014). Buku Ajar Perilaku Organisasi. In *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2016). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*.
- Udayani, I. G. A. P. C., & Putra, M. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Loyalitas Karyawan Warung Subak Antasura dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(01), 144–152.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work–life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 587–595. <https://doi.org/10.1002/job.616>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Pangkal Pinang: CV Science Techno Direct.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1).
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya. *PROPAGANDA*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/doi.org/10.37010/prop.v1i1.250>
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196.

- Yudiani, P. A. R., Santika, I. P., & Mustika, I. K. (2023). Employee Loyalty Mediating The Influence Of Work Life Balance And Financial Compensation Towards Employee Performance. *Jurnal Scientia*, 12(03), 3337–3346. <https://doi.org/10.58471/scientia.v12i03.1714>
- Yuhansyah, Afiyanti, Y., & Riyadi, M. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Ketidaknyamanan Kerja (Job Insecurity) pada Perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Tanjung. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.53399/knj.v1i2.10>
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Perilaku Organisasi* (Monalisa (Ed.); 1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan* (3rd ed.). Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.