

---

## PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI Z DI KOTA BANDUNG

Oleh

Gita Marsela<sup>1</sup>, Puteri Andika Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Gmail: [1gitamarsela2@gmail.com](mailto:gitamarsela2@gmail.com), [2puteri.andika@ekuitas.ac.id](mailto:puteri.andika@ekuitas.ac.id)

---

### Article History:

Received: 13-07-2024

Revised: 22-07-2024

Accepted: 16-08-2024

### Keywords:

**Work Life Balance, Loyalty**

**Abstract:** *The aim of this study is to determine the impact of work-life balance (X) on loyalty (Y) among Generation Z employees in Bandung. Generation Z tends to prioritize the balance of their personal and work lives. Generation Z is characterized by a lack of loyalty towards their work or company. The banking sector is one of the institutions that Generation Z is interested in. The method used in this research is to distribute questionnaires to 125 respondents and then process them using SPSS 29 with the analysis techniques of classical assumption tests, simple linear analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing using the T test (partial). The results showed that work-life balance had an effect on increasing the employee loyalty variable by 35.2%; the remaining 67.5% was influenced by other variables or factors. Work-life balance has a positive and significant effect on employee loyalty; it is recommended that further research increase the number of respondents and distribute questionnaires with a wider scope to increase the accuracy of the research results.*

---

## PENDAHULUAN

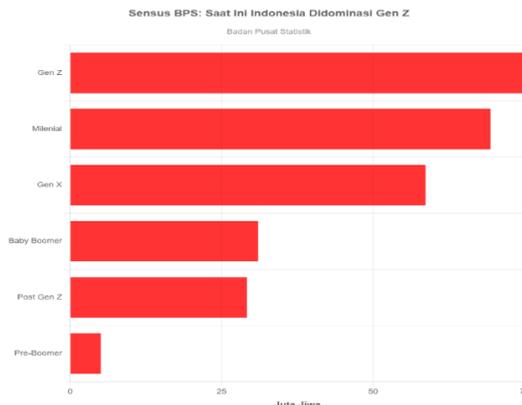
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dari banyak jenis aset yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan berfungsi untuk mempertahankan karyawan yang diyakini mampu untuk mencapai keberhasilan perusahaan dengan menyediakan ruang bagi para karyawan untuk bekerja secara optimal dan memberikan perlindungan dan tempat untuk berkembang serta membangun kekuatan dengan gaya kolektif untuk meningkatkan daya saing<sup>1</sup>. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber dayanya. Perusahaan harus mengelola, memelihara dan mempertahankan SDM yang ada agar tetap berfungsi dengan baik dan optimal sekaligus loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan data sensus penduduk tahun 2023, sebanyak 74,93 juta orang, atau sekitar 27,94% dari jumlah penduduk yang ada di Indonesia, hal ini termasuk kedalam demografi Generasi Z. Meskipun mayoritas anggota Generasi Z masih di bawah usia produktif,

---

<sup>1</sup> Yudi Fernando and Puspita Wulansari, 'Perceived Understanding of Supply Chain Integration, Communication and Teamwork Competency in the Global Manufacturing Companies', *European Journal of Management and Business Economics*, 30.2 (2020), 191–210 <<https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2020-0157>>.

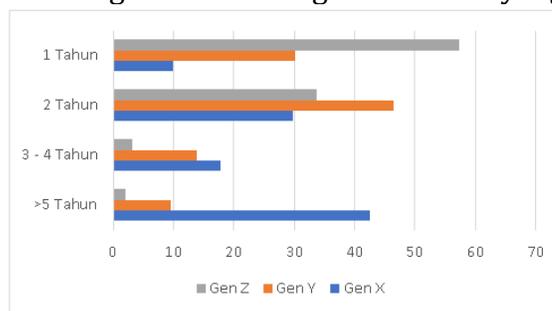
seluruh generasi akan mencapai usia produktif dalam 7 tahun lagi <sup>2</sup>. Ini berarti bahwa jumlah tenaga kerja muda mewakili hampir setengah dari jumlah tenaga kerja berdasarkan golongan usia, dan pada masa yang akan datang, generasi ini akan mendominasi jumlah tenaga kerja di Indonesia.



**Gambar 1 Hasil sensus penduduk Generasi Z pada tahun 2023**

Sumber: (<https://sensus.bps.go.id/main/index/sp2020>) 2020

Generasi Z memiliki karakteristik tidak loyal pada pekerjaan maupun perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu menaruh perhatian khusus pada karyawan Generasi Z agar mereka tidak memiliki keinginan untuk berpindah-pindah dalam bekerja (*turnover intention*). Rasa loyalitas yang dimiliki oleh karyawan tentu tidak mudah untuk dibangun bagi perusahaan. Perusahaan wajib menjaga dan memelihara loyalitas setiap karyawan melalui remunerasi/*reward* yang diberikan berupa kompensasi, menjaga keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan, dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan di perusahaan <sup>3</sup>. Dengan adanya proyeksi Generasi Z dan milenial akan mendominasi angkatan kerja, maka perusahaan harus mempersiapkan sejumlah strategi untuk memastikan bahwa karyawan yang termasuk dalam angkatan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi sehingga tidak akan menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*. Ini akan mencegah perusahaan menghadapi tantangan atau kerugian karena tingkat *turnover* yang tinggi.



**Gambar 2 Perbandingan Tingkat Loyalitas Karyawan Genrasi X, Y, dan Z di Indonesia**

Sumber: (<https://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/>) 2020

<sup>2</sup> Deloitte, 'Welcome to Generation Z', *National Interest*, 2018.August (2018).

<sup>3</sup> A Riana and H Yasin, 'The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Loyalty', *Proceeding International Seminar of Islamic ...*, 1.1 (2019), 1081–88

<<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/insis/article/view/11435>>.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jobplanet yang berjudul “Perbandingan loyalitas karyawan setiap Generasi di Indonesia”, dijelaskan bahwa tingkat kesetiaan atau komitmen pada Generasi Z terhadap pekerjaan cenderung lebih rendah dibandingkan dengan Generasi X dan Y. Dalam penelitian ini juga Jobplanet menemukan bahwa pekerja Generasi Z yang telah bekerja selama satu tahun yaitu sebanyak 57,3% memilih untuk beralih pekerjaan. Dengan demikian, ini dapat dianggap sebagai ancaman bagi perusahaan karena pekerja muda ini mungkin berencana untuk berpindah pekerjaan dalam beberapa tahun ke depan. Karyawan cenderung menunjukkan loyalitas terhadap tempat mereka bekerja, seringkali bertahan di perusahaan selama bertahun-tahun bahkan beberapa dekade. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti hubungan baik dengan rekan kerja, gaji yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, atau manfaat yang diberikan oleh perusahaan. Faktor-faktor ini meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan lebih lama <sup>4</sup>.

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sadar akan karir dan masa depannya. Pada tahun 2022, survei Deloitte mengungkap alasan Generasi Z bertahan di tempat kerja. Survei tersebut menunjukkan bahwa masalah terkait gaji dan kondisi kerja sering berdampak negatif pada kesejahteraan mental Generasi Z. Kelelahan juga sering menjadi alasan utama mereka meninggalkan perusahaan. Namun, hasil survei tersebut juga mengungkapkan bahwa faktor utama yang mendorong Generasi Z untuk tetap bertahan adalah adanya pekerjaan yang memuaskan, termasuk keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi <sup>5</sup>.



**Gambar 3 Pandangan Generasi Z dan Milenial Terhadap Pekerjaan**

Sumber: (<https://tirto.id/perkara-pekerjaan-ideal-gen-z-dan-milenial-sampingkan-gaji-gwEl>) 2022

Hasil survei menunjukkan bahwa kriteria utama mayoritas Generasi Z, sekitar 19,04 persen dari responden adalah untuk memiliki *Work Life Balance* atau keselarasan yang baik antara waktu kerja dan waktu senggang. Loyalitas dapat dipengaruhi oleh *Work Life Balance* atau keseimbangan dalam bekerja yang menjadi penentu penting bagi banyak pekerja dalam perkembangan karier mereka. Dengan banyaknya komitmen di tempat kerja, lebih banyak perhatian harus diberikan pada perbedaan antara kehidupan profesional dan pribadi.

Generasi Z cenderung memprioritaskan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Mereka mencari lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk

<sup>4</sup> Niko Sudibjo and Maria Birgita Natalia Suwarli, ‘Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay’, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11.8 (2020), 311–31.

<sup>5</sup> The Deloitte Global, ‘Striving For Balance, Advocating For Change’, *The Deloitte Global 2022 Gen-Z & Millennial Survey*, 2022, 1–40.

menjaga keseimbangan tersebut. Beberapa fitur kesejahteraan di tempat kerja, seperti jam kerja yang fleksibel, dukungan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, serta program kesejahteraan fisik dan mental, dapat membantu Generasi Z menemukan keseimbangan yang mereka inginkan dan mendorong mereka untuk tinggal di perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang sehat <sup>6</sup>. Bahkan pernyataan lain menyebutkan perusahaan yang memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya dapat menghasilkan 20% lebih banyak pendapatan per tahun dibandingkan perusahaan yang tidak melakukannya <sup>7</sup>.

Sektor perbankan merupakan salah satu lembaga yang banyak diminati oleh Generasi Z. Menurut survey yang dilakukan oleh *MarkPlus* mengenai tempat kerja ideal bagi Z yaitu Generasi Z memiliki minat tinggi bekerja di lembaga pemerintah dan kementerian, perbankan, infrastruktur, sumber daya dan utilitas, serta perusahaan berbasis teknologi tinggi <sup>8</sup>. Industri perbankan memberikan tekanan kerja yang lebih banyak kepada karyawannya, sehingga karyawan harus berada di dalam kantor untuk waktu yang lama dan tidak bisa menghabiskan banyak waktu untuk kehidupan pribadinya <sup>9</sup>. Permasalahan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di industri perbankan umumnya terjadi karena jam kerja yang panjang. Sebagai akibatnya, banyak karyawan masih menerima email atau pesan terkait pekerjaan di luar jam kerja, yang mengakibatkan sulitnya bagi mereka untuk memisahkan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi <sup>10</sup>. Peranan industri perbankan dalam situasi perkembangan ekonomi saat ini tidak dapat dipungkiri sama sekali. Sektor perbankan swasta di Kota Bandung terdapat sebanyak 57 bank swasta nasional <sup>11</sup>.

## LANDASAN TEORI

### 1. *Work Life Balance (WLB)*

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi perilaku individu di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor ini dalam mengelola perilaku individu dalam organisasi <sup>12</sup>. *Work-life balance (WLB)* adalah keseimbangan kehidupan yang seseorang ciptakan dengan mengatur waktu secara seimbang antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi. Setiap individu, termasuk karyawan, memerlukan keseimbangan antara komitmen pribadi dan pekerjaan. *Work Life Balance* ditandai oleh peningkatan peran dan penurunan

<sup>6</sup> Nusaiba Luthfiana, 'Keinginan Untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan Di Tempat Kerja', *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5.1 (2024), 86 <<https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24542>>.

<sup>7</sup> Adinda Risqi Rahmadina and Retno Purwani Setyaningrum, 'Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6.1 (2023), 377–85 <<http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB>>.

<sup>8</sup> Benedicta Prima, 'Yuk Intip! 10 Perusahaan Paling Diminati Gen Z Untuk Bekerja', *Kontan.Co.Id*, 2022 <<https://momsmoney.id.kontan.co.id/news/yuk-intip-10-perusahaan-paling-diminati-gen-z-untuk-bekerja>>.

<sup>9</sup> Awal Al Kabir, 'Effects of Work Life Balance on Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh', *Journal of Economics and Sustainable Development*, 10.14 (2019), 178–91 <<https://doi.org/10.7176/jesd/10-14-18>>.

<sup>10</sup> Wvanea Setiadewi Hartono and Mirwan Surya Perdhana, 'Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta', *Diponegoro Journal of Economics*, Volume 10.1 (2021), 1–16 <<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31599>>.

<sup>11</sup> (BPS, 2020)

<sup>12</sup> Nur Cahyadi and others, *Perilaku Dalam Organisasi* (CV Rey Media Grafika, 2023).

konflik antara peran-peran di luar dan di dalam lingkungan kerja<sup>13</sup>. Ada tiga dimensi *Work Life Balance* yaitu: (1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), (2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), dan (3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

## 2. Loyalitas

Loyalitas merupakan kemampuan seorang karyawan kepada perusahaan untuk mematuhi, melaksanakan dan mengamalkan segala peraturan yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja<sup>14</sup>. Loyalitas adalah kesetiaan dan kebenaran yang mencerminkan pengabdian atau *sentiment* seseorang pada suatu objek, yang mungkin merupakan orang atau kelompok orang, cita-cita, tugas atau tujuan. Hal tersebut akan tercermin dalam pikiran dan tindakan<sup>15</sup>. Ada enam dimensi Loyalitas yaitu: (1) Taat pada peraturan, (2) Tanggung jawab untuk perusahaan, (3) Kemauan untuk bekerja sama, (4) Rasa kepemilikan, (5) Hubungan yang baik antar karyawan, (6) Senang dengan pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Bandung dengan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif<sup>16</sup>. Metode yang digunakan ialah *Purposive Sampling* untuk memilih sampel dalam strategi teknik *Nonprobability Sampling* ketika jumlah anggota populasi tidak diketahui. Dalam penelitian ini, kriteria untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang termasuk generasi Z dengan kelahiran tahun 1997-2012.
2. Generasi Z yang bekerja di bidang perbankan.
3. Generasi Z yang telah bekerja dibidang perbankan dalam waktu lebih dari 1 tahun.
4. Berdomisili di Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 125 responden Generasi Z yang diperoleh jumlah indikator dikali 5–10. Metode deskriptif yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu mengenai variabel *work life balance* (X) dan variabel Loyalitas (Y). Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah studi kepustakaan (*literature review*) dan kuisioner/angket, dengan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* atau skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas, uji reabilitas, dan analisis statistik deskriptif menggunakan *software* SPSS 29.

---

<sup>13</sup> Putiri Bhuana Katili, W. Wibowo, and Maruf Akbar, 'The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance', *Quantitative Economics and Management Studies*, 2.3 (2021), 199–205 <<https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>>.

<sup>14</sup> Feditya Irsya Alpanda, Defia Riski Anggarini, and Almira Devita Putri, 'THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK LIFE BALANCE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK LOYALTY IN TELECOMMUNICATION COMPANIES IN BANDAR LAMPUNG', *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 6.1 (2023), 9–20.

<sup>15</sup> Swati Dhir, Tanusree Dutta, and Piyali Ghosh, 'Linking Employee Loyalty with Job Satisfaction Using PLS–SEM Modelling', *Personnel Review*, 49.8 (2020), 1695–1711 <<https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>>.

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, ed. by Setiyawami, 1st edn (Bandung: Alfabeta, 2022).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Karakteristik Responden**

Karakteristik dari 125 responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, tahun kelahiran, status, pendidikan terakhir, domisili, dan lama bekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (58%) dan laki-laki (42%). Dari sisi tahun kelahiran, mayoritas responden lahir pada tahun 2000 (30%), 2001 (30%), 2002 (27%), 1999 (8%), 1998 (5%) dan tidak ada responden yang lahir pada tahun 2003-2012. Untuk karakteristik domisili, seluruh responden sebanyak 125 berdomisili di Kota Bandung. Dari segi pendidikan, mayoritas ialah lulusan strata-1/S1 (44%), diploma 3/D3 (40%), dan SMA (16%). Dari sisi lama bekerja, mayoritas sudah bekerja dalam satu tahun terakhir pada bidang perbankan.

**2. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan analisis deskriptif atas tanggapan responden terhadap *work life balance*, diperoleh skor rata-rata sebesar 534 yang termasuk ke dalam kategori baik, hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* karyawan Generasi Z di Kota Bandung adalah baik. Berdasarkan analisis deskriptif atas tanggapan responden terhadap *Loyalitas Karyawan* diperoleh skor rata-rata 538 yang termasuk ke dalam kategori baik, Hal ini menunjukkan bahwa *Loyalitas Karyawan* Generasi Z di Kota Bandung baik.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji kenormalan suatu data dan seberapa besar data yang terdistribusi pada setiap variabel penelitian<sup>17</sup>. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Klomogrov-smirnov* dengan *software* SPSS 29. Di bawah ini merupakan hasil dari uji normalitas:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas One-Sample Klomogrov-smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		125	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.72092223	
Most Extreme Differences	Absolute	.073	
	Positive	.048	
	Negative	-.073	
Test Statistic		.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.171	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.110	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.102
		Upper Bound	.118

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,171 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada

<sup>17</sup> Ganjar Garibaldi and Neneng Hayati, 'Pengaruh Desain Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Banjar', *Banking and Management Review*, 10.2 (2021), 1450–67.

penelitian ini berdistribusi normal, dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh memenuhi asumsi dan dapat digunakan untuk mengambil keputusan.

### 2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi data bersifat linear dengan memperhatikan nilai signifikansi pada *deviation from linearity*. Jika nilai *Sig Deviation From Linearity* > 0,05, ini menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel (X terhadap Y). Sebaliknya, jika nilai *Sig Deviation From Linearity* < 0,05, berarti tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel (X terhadap Y). Di bawah ini merupakan hasil uji linearitas yang telah dilakukan dengan bantuan software SPSS 29.

**Tabel 2 Hasil Uji Linearitas**

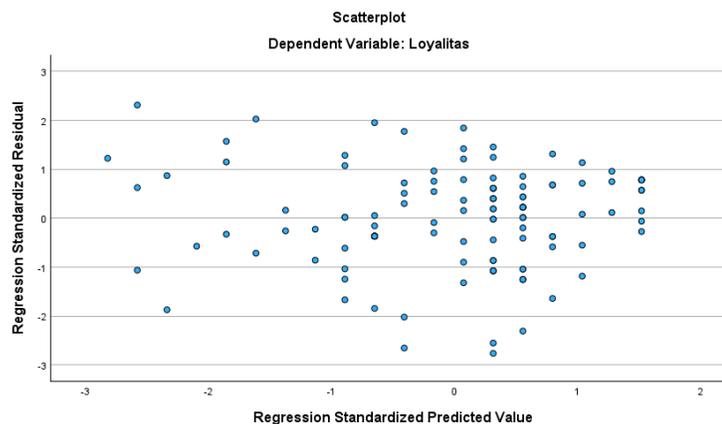
ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * WLB	Between Groups	(Combined)	1853.439	18	102.969	4.526	<.001
		Linearity	1501.391	1	1501.391	65.994	<.001
		Deviation from Linearity	352.048	17	20.709	.910	.564
Within Groups			2411.553	106	22.751		
Total			4264.992	124			

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. pada *Deviation From Linearity* mendapatkan hasil sebesar 0.564, yang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa Sig. > 0.005, maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang linear secara signifikan antara Work Life Balance dan Loyalitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah ada perbedaan varian residual dalam pengamatan model regresi, atau dengan kata lain, untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dianalisis menggunakan scatterplot, di mana jika titik-titik data tidak membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar lalu menyempit) dan titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 29. Diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



**Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4 dapat dilihat bahwa terlihat pada titik-titik tersebut tidak ada pola yang terbentuk, serta dapat dilihat titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Sederhana adalah bentuk regresi dengan model yang bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel, yakni variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel X adalah *work life balance* dan variabel Y adalah Loyalitas Karyawan. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 29, uji regresi linear sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	23.563	3.992		5.903	<.001			
	WLB	.839	.103	.593	8.175	<.001	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, persamaan regresi linear sederhana yang di peroleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 23.563 + 0.103X$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

X = Work Life Balance

Persamaan linear tersebut dapat diartikan:

a= 23.563 artinya apabila variabel *Work Life Balance* (0), Variabel Loyalitas karyawan akan bernilai 23.563

b= 0.103 (bernilai positif) artinya, apabila *Work Life Balance* meningkat satu (1) satuan, maka penjualan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.103.

#### 5. Uji Koefisiensi Kendall's Tau

Analisis kendall's tau digunakan untuk mencari suatu karakteristik korelasi yang diperoleh antara variabel X dan Y dengan meninjau dari nilai alpha. Di bawah ini merupakan hasil koefisien korelasi menggunakan Kendal's Tau.

**Tabel 4 Analisis Koefisien Korelasi Kendal's Tau**

Correlations				
		WLB		Loyalitas
Kendall's tau_b	WLB	Correlation Coefficient	1.000	.452**
		Sig. (2-tailed)		<.001
		N	125	125
	Loyalitas	Correlation Coefficient	.452**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	
		N	125	125

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

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan uji kendal's tau pada tabel 4.36 yang diperoleh dari tabel diatas, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah < 0,001 untuk hubungan antara WLB dan Loyalitas. Karena

nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,01, korelasi ini signifikan pada tingkat signifikansi 1% ( $p < 0,01$ ). Artinya, terdapat bukti kuat untuk menyatakan bahwa hubungan positif antara WLB dan Loyalitas. Koefisien ini menunjukkan hubungan positif yang moderat antara WLB dan Loyalitas. Dengan kata lain, peningkatan dalam WLB cenderung diikuti oleh peningkatan dalam Loyalitas. Untuk lebih jelasnya di bawah ini merupakan tabel pengambilan keputusan apabila koefisien korelasi bernilai positif atau negatif. Koefisien korelasi bertanda positif dengan nilai 0.452 tergolong pada tingkat hubungan atau korelasi yang cukup kuat karena berada pada range 0,4 – 0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan Loyalitas.

#### 4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah mendapatkan nilai  $r$  atau koefisien korelasi, selanjutnya menghitung koefisien determinasi ( $r^2$ ) sesuai dengan hasil yang diperoleh pada *software* SPSS 29 seperti di bawah ini:

**Tabel 5 Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.347	4.740

a. Predictors: (Constant), WLB

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0.352. Nilai koefisien determinasi tersebut dapat diartikan bahwa variabel X (*Work Life Balance*) berpengaruh dalam menaikkan variabel Y (Loyalitas Karyawan) sebesar 35.2% sisanya sebesar  $100\% - 35.2\% = 64,8\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis (Uji T)

Pengujian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan nilai koefisien  $H_1 : \beta < 0,05$   $0.001 < 0,05$  yang artinya variabel *work life balance* (X) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Y) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $8.175 > 1.979$  yang artinya variabel *work life balance* (X) berpengaruh positif terhadap variabel Loyalitas (Y).

**Tabel 6 Uji T (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.563	3.992		5.903	<.001		
	WLB	.839	.103	.593	8.175	<.001	1.000	1.000

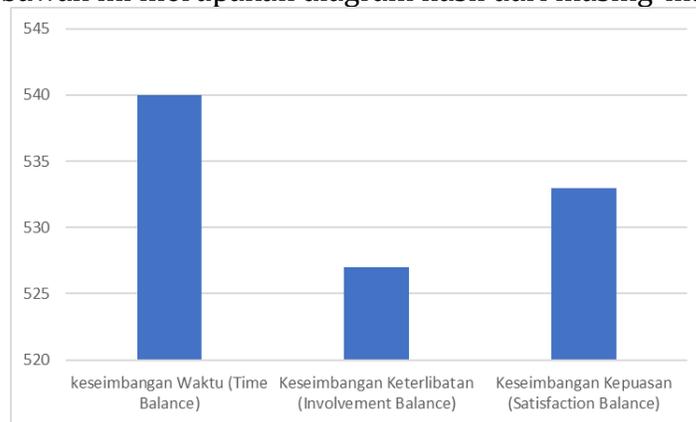
a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data diolah penulis (2024)

## Pembahasan

### 1. Kondisi *work life balance* karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor perbankan di Kota Bandung

Fenomena terkait *Work Life Balance* merupakan salah satu hal yang cenderung Generasi Z prioritaskan dalam dunia pekerjaan. Peneliti mencoba mencari tau bagaimana kondisi *Work Life Balance* pada karyawan Generasi Z di Kota Bandung. Untuk mengetahui kondisi terkait *Work Life Balance*, peneliti dapatkan dari hasil analisis deskriptif masing-masing dimensi. Di bawah ini merupakan diagram hasil dari masing-masing dimensi:



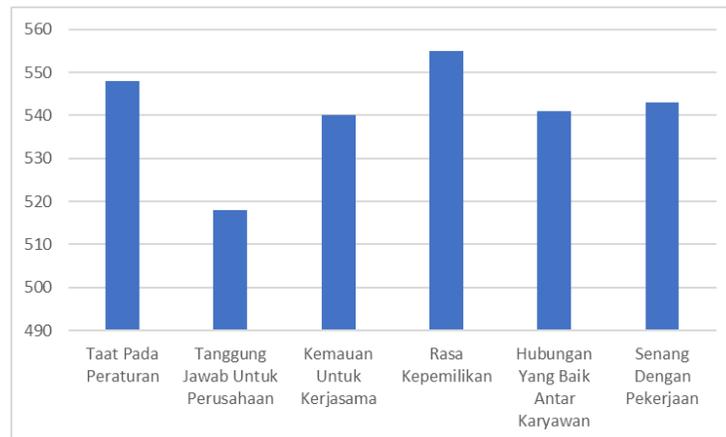
Gambar 5 Diagram Hasil Dimensi Work Life Balance

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Cara menentukan nilai skor minimum dan skor maksimum dimana skor minimum = 125 dan skor maksimum = 625. Gambar 5 di atas merupakan rekapitulasi hasil rata-rata skor yang telah peneliti olah sebelumnya. Dari ketiga dimensi tersebut, nilai tertinggi diraih oleh dimensi Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) dengan skor aktual 540. Kemudian nilai terendah diraih oleh dimensi keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*) dengan skor aktual 527. Dapat dilihat bahwa Dimensi Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) memiliki skor aktual sebesar 540, kemudian dimensi keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*) memiliki skor aktual sebesar 527, kemudian dimensi Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) memiliki skor aktual sebesar 533. Jika dirata-ratakan ketiga dimensi itu menghasilkan skor aktual sebesar 533. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor aktual variabel *Work Life Balance* sebesar 533 dan dikategorikan baik artinya karyawan Generasi Z di Kota Bandung memiliki *Work Life Balance* yang baik.

### 2. Kondisi Loyalitas karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor perbankan di Kota Bandung

Pada penelitian ini, peneliti mencoba mencari tau bagaimana kondisi Loyalitas pada karyawan Generasi Z di Kota Bandung. Untuk mengetahui kondisi terkait Loyalitas, peneliti dapatkan dari hasil analisis deskriptif masing-masing dimensi. Di bawah ini merupakan diagram hasil dari masing-masing dimensi:



**Gambar 6 Diagram Hasil Dimensi Loyalitas**

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Cara menentukan nilai skor minimum dan skor maksimum dimana skor minimum = 125 dan skor maksimum = 625. Pada Gambar 6 diatas dapat dilihat skor terendah diraih oleh dimensi “Tanggung Jawab Untuk Perusahaan” yaitu dengan skor aktual 518 dan skor tertinggi diraih oleh “rasa kepemilikan” yaitu dengan skor aktual 555. Jika dirata-ratakan keenam dimensi itu menghasilkan skor aktual sebesar 541. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor aktual variabel Loyalitas sebesar 541 dan dikategorikan baik artinya karyawan Generasi Z di Kota Bandung memiliki Loyalitas yang baik.

### 3. Hubungan Antara *work life balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z di Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat dua analisis yang dapat menjawab rumusan masalah ketiga yaitu terkait seberapa besar pengaruh *work life balance* dalam Loyalitas Karyawan. Analisis yang pertama ialah hasil analisis koefisien korelasi. Dalam analisis koefisien korelasi menghasilkan signifikansi sebesar 0.001 atau kurang dari nilai Alpha sebesar 0.05. Dari hasil signifikansi, sudah dapat dinyatakan bahwa *work life balance* berkorelasi atau berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Setelah mengetahui hasil signifikan, dilihat juga hasil koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0.593. Koefisien korelasi menghasilkan nilai positif, yang memiliki arti apabila variabel *work life balance* meningkat maka variabel Loyalitas Karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila variabel *work life balance* menurun maka variabel Loyalitas juga akan menurun. Interpretasi yang sesuai dengan hasil penelitian koefisien korelasi adalah variabel *work life balance* berkorelasi atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan kata lain *work life balance* berpengaruh dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan pada Generasi Z di Kota Bandung.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Riana dan Yasin<sup>18</sup>, Li Qi et al.<sup>19</sup> dan Kabir<sup>20</sup> yang menyatakan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap

<sup>18</sup> Riana and Yasin.

<sup>19</sup> Li Qi and others, ‘The Role of Work-Life Balance in Enhancing Employee Loyalty’, *Accounting and Corporate Management*, 6.1 (2024), 43–47 <<https://doi.org/10.23977/acccm.2024.060106>>.

<sup>20</sup> Kabir.

loyalitas karyawan. Serta penelitian Fatwa Mosyani & Riyanto<sup>21</sup> yang menyatakan bahwa Work Life Balance dapat meningkatkan Loyalitas karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Z di Kota Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance* diperoleh rata-rata skor aktual sebesar 553. Artinya, kondisi *Work Life Balance* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung berada dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Loyalitas diperoleh rata-rata skor aktual sebesar 541. Artinya, kondisi Loyalitas pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung berada dalam kategori baik.
3. Hubungan antara *work life balance* terhadap Loyalitas ialah *work life balance* berkorelasi atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Yang artinya apabila variabel *work life balance* meningkat maka variabel Loyalitas Karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila variabel Work Life Balance menurun maka variabel Loyalitas juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan diantaranya:

### 1. Aspek Praktis

Kondisi *work life balance* pada sektor perbankan swasta di Kota Bandung saat ini sudah dikategorikan sebagai sangat baik dan nilai skor terendah dalam variabel ini ialah keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*) dengan skor aktual 527. Terdapat beberapa saran bagi perusahaan yang ingin merekrut dan meningkatkan Loyalitas Generasi Z sebagai karyawan. Pertama, perusahaan harus mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, seperti memberikan fleksibilitas jam kerja, opsi bekerja dari jarak jauh, atau kebijakan jam kerja yang terstruktur. Kedua, menciptakan budaya yang menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiga, menyediakan program kesejahteraan dan dukungan bagi karyawan yang membantu aspek-aspek kehidupan pribadi mereka, misalnya program konseling, seminar kesehatan mental, atau sumber daya yang membantu karyawan mengelola stres dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan teori keseimbangan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams yang menjelaskan suatu kerangka yang efektif untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

### 2. Aspek Teoritis

Dalam penelitian ini, jumlah responden masih terbatas dan belum mencakup seluruh perwakilan Generasi Z dari setiap wilayah di Indonesia. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya meningkatkan jumlah responden serta

<sup>21</sup> Reyhan Fatwa Mosyani and Setyo Riyanto, 'The Effect of Work-Life Balance and Employee Satisfaction on Employee Loyalty Ofgpret Studio', *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25.1 (2020), 59–63 <<https://doi.org/10.9790/0837-2501015963>>.

menyebarkan kuesioner dengan cakupan karakteristik generasi yang lebih luas untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan variabel yang sama pada industri yang berbeda, namun diharapkan mengadopsi metode analisis yang berbeda. Selain itu, perlu dipertimbangkan penambahan faktor lain yang diperkirakan berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas, serta memanfaatkan teori-teori terbaru untuk pengembangan penelitian yang lebih maju. Upaya ini diharapkan agar penelitian di masa depan dapat menghasilkan temuan dan pengetahuan yang lebih progresif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alpanda, Feditya Irsya, Defia Riski Anggarini, and Almira Devita Putri, 'THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK LIFE BALANCE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK LOYALTY IN TELECOMMUNICATION COMPANIES IN BANDAR LAMPUNG', *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 6.1 (2023), 9–20
- [2] BPS, 'Jumlah Lembaga Keuangan Di Kota Bandung Tahun, 2019', *Badan Pusat Statistik*, 2020 <<https://bandungkota.bps.go.id/statictable/2020/05/02/272/jumlah-lembaga-keuangan-di-kota-bandung-tahun-2019.html>> ,diakses pada 11 Juni 2024
- [3] Cahyadi, Nur, Ani Mekaniwati, Nico Djundharto Djajasinga, Heny Hidayati, Eni Munarsih, and Ita Nurcholifah, *Perilaku Dalam Organisasi* (CV Rey Media Grafika, 2023)
- [4] Deloitte, 'Welcome to Generation Z', *National Interest*, 2018.August (2018)
- [5] Dhir, Swati, Tanusree Dutta, and Piyali Ghosh, 'Linking Employee Loyalty with Job Satisfaction Using PLS–SEM Modelling', *Personnel Review*, 49.8 (2020), 1695–1711 <<https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>>
- [6] Fatwa Mosyani, Reyhan, and Setyo Riyanto, 'The Effect of Work-Life Balance and Employee Satisfaction on Employee Loyalty Of gpret Studio', *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25.1 (2020), 59–63 <<https://doi.org/10.9790/0837-2501015963>>
- [7] Fernando, Yudi, and Puspita Wulansari, 'Perceived Understanding of Supply Chain Integration, Communication and Teamwork Competency in the Global Manufacturing Companies', *European Journal of Management and Business Economics*, 30.2 (2020), 191–210 <<https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2020-0157>>
- [8] Garibaldi, Ganjar, and Neneng Hayati, 'Pengaruh Desain Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Banjar', *Banking and Management Review*, 10.2 (2021), 1450–67
- [9] Hartono, Wvanea Setiadewi, and Mirwan Surya Perdhana, 'Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta', *Diponegoro Journal of Economics*, Volume 10.1 (2021), 1–16 <<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31599>>
- [10] Kabir, Awal Al, 'Effects of Work Life Balance on Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh', *Journal of Economics and Sustainable Development*, 10.14 (2019), 178–91 <<https://doi.org/10.7176/jesd/10-14-18>>
- [11] Katili, Putiri Bhuana, W. Wibowo, and Maruf Akbar, 'The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance', *Quantitative Economics and Management Studies*, 2.3 (2021), 199–205

- <<https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>>
- [12] Luthfiana, Nusaiba, 'Keinginan Untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan Di Tempat Kerja', *Psikobuletin:Buletin Ilmiah Psikologi*, 5.1 (2024), 86 <<https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24542>>
- [13] Prima, Benedicta, 'Yuk Intip! 10 Perusahaan Paling Diminati Gen Z Untuk Bekerja', *Kontan.Co.Id*, 2022 <<https://momsmoney.id.kontan.co.id/news/yuk-intip-10-perusahaan-paling-diminati-gen-z-untuk-bekerja>> diakses pada 11 Juni 2024
- [14] Qi, Li, Cheok Mui Yee, Benjamin Chan, and Yin Fah, 'The Role of Work-Life Balance in Enhancing Employee Loyalty', *Accounting and Corporate Management*, 6.1 (2024), 43–47 <<https://doi.org/10.23977/accm.2024.060106>>
- [15] Rahmadina, Adinda Risqi, and Retno Purwani Setyaningrum, 'Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6.1 (2023), 377–85 <<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>>
- [16] Riana, A, and H Yasin, 'The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Loyalty', *Proceeding International Seminar of Islamic ...*, 1.1 (2019), 1081–88 <<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/insis/article/view/11435>>
- [17] Sudibjo, Niko, and Maria Birgita Natalia Suwarli, 'Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay', *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11.8 (2020), 311–31
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, ed. by Setiyawami, 1st edn (Bandung: Alfabeta, 2022)
- [19] The Deloitte Global, 'Striving For Balance, Advocating For Change', *The Deloitte Global 2022 Gen-Z & Millennial Survey*, 2022, 1–40