

Pengaruh *Work Life Balance* dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Derry Wijaya¹, Ali Jufri², Risdianto³

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 45153, Indonesia^{1,2,3}

*Email: derrywjy444@gmail.com¹, ali.jufri@umc.ac.id², risdianto@umc.ac.id³

Sejarah Artikel:

Diterima 15-08-2025
Disetujui 23-08-2025
Diterbitkan 25-08-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work Life Balance and Work Loyalty on Employee Performance at PT. Sudinar Artha. The research approach used is quantitative with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 37 respondents, then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 22. The results of the study indicate that Work Life Balance has a positive and significant effect on employee performance. The better the balance between work and personal life that employees feel, the higher their performance will be. In addition, Work Loyalty has also been proven to have a positive and significant effect on employee performance. Loyal employees tend to be more responsible, dedicated, and committed to achieving company targets. Simultaneously, Work Life Balance and Work Loyalty have a strong influence on employee performance. This study recommends companies to implement a balanced working hours policy, improve the reward and compensation system, pay attention to employee welfare, and build a work culture that supports loyalty so that employee performance can continue to improve sustainably.

Keyword: Work Life Balance, Work Loyalty, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sudinar Artha. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 37 responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Selain itu, Loyalitas Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang loyal cenderung lebih bertanggung jawab, berdedikasi, dan berkomitmen untuk mencapai target perusahaan. Secara simultan, Work Life Balance dan Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk menerapkan kebijakan jam kerja yang seimbang, meningkatkan sistem penghargaan dan kompensasi, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta membangun budaya kerja yang mendukung loyalitas agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Kata kunci: Work Life Balance, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Derry Wijaya, Ali Jufri, & Risdianto. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(5), 3474-3487. <https://doi.org/10.63822/y9wy9463>

PENDAHULUAN

Susanto (2024) mengemukakan bahwa Work-Life Balance yang optimal dapat meningkatkan komitmen dan mengurangi konflik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya mencapai Work-Life Balance yang seimbang untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam era globalisasi yang serba cepat. Loyalitas kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Putu Meidita Larastrini dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) di Rumah Sakit Umum Puri Raharja menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Loyalitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karena karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

penelitian oleh Muhammad Ridi Afandi dan Agus Masrul (2023) di PT Febri Dharma Mandiri menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja Karyawan Secara keseluruhan, Work-Life Balance yang baik dapat meningkatkan loyalitas kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, bukti empiris mengenai pengaruh Work-Life Balance terhadap loyalitas dan kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Allen et al. (2013) menemukan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta hasil kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menggambarkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, cuti yang memadai, dan dukungan untuk tanggung jawab keluarga mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Namun, meskipun banyak studi mendukung hubungan positif antara Work-Life Balance dan loyalitas karyawan, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasakan manfaat yang sama. Misalnya, penelitian oleh Nurhayati et al. (2020) di perusahaan penyalur tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa implementasi program Work-Life Balance yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dapat berdampak negatif pada loyalitas karyawan, terutama jika mereka merasa bahwa program tersebut tidak efektif atau tidak adil.

Perdebatan mengenai pengaruh Work-Life Balance terhadap loyalitas karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan penyalur tenaga kerja di Indonesia menyoroti pentingnya baik teori maupun bukti empiris. Sementara banyak penelitian menunjukkan manfaat positif dari Work-Life Balance, realitas di lapangan sering kali menunjukkan keragaman pengalaman karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan unik karyawan dan merancang kebijakan Work-Life Balance yang efektif dan inklusif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga mendorong kinerja yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Manusia sebagai makhluk yang memiliki akal merupakan makhluk yang mendapat kedudukan tertinggi. Dengan demikian, manusia selalu menjadi motor penggerak dalam setiap kegiatan yang ada, baik itu kegiatan untuk manusia itu sendiri sebagai makhluk sosial, bahkan pada hakikat tertinggi adalah menyadari manusia sebagai makhluk tuhan. Dalam ilmu manajemen disebutkan bahwa manusia termasuk ke dalam salah satu sumber daya, yaitu sumber daya manusia.

PT Sudinar Artha merupakan salah perusahaan yang bergerak dibidang penyalur tenaga kerja ke luar negeri. PT Sudinar Artha berdiri sejak 1999 sebagai perusahaan profesionalitas ketenaga kerjaan indonesia. PT Sudinar Artha telah mempekerjakan lebih dari 10.000 pekerja di berbagai sektor perusahaan seperti manufaktur, kontruksi, sektor minyak/gas, jada dan perkebunan. Yang penempatannya ada di berbagai negara seperti Malaysia, Singapura, UEA, Arab Saudi, Jepang, dan negara-negara lainnya. PT Sudinar Artha memiliki Visi menjadi pemimpin Perusahaan Indonesia dalam penyediaan sumber daya tenaga kerja dengan pelayanan prima, komitmen dan tanggung jawab kepada semua pihak yang terlibat. PT Sudinar Artha juga memiliki Misi untuk memberikan layanan dengan tingkat ketelitian dan profesionalitas tertinggi sesuai dengan harapan para pencari kerja.

PT Sudinar Artha memiliki 37 orang karyawan yang bergerak pada bidang marketing yang bertugas untuk mencari para peserta yang akan bekerja diluar negeri seperti Malaysia, Singapura, Australia, Kuwait, Taiwan, Hongkong, Jepang, dan korea. Namun pada beberapa bulan terakhir capaian para tim marketing mengalami penurunan sehingga dapat diartikan bahwa terjadi penurunan capaian kinerja dari para tim marketing, hal ini diduga kuat berdasarkan Work-Life Balance yang dirasakan oleh para tim marketing.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah, serta tema untuk menyajikan gambaran tetang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Valliditas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 90 karyawan, maka $N = 90$. Maka $r\text{-tabel}$ yang diperoleh adalah 0,207 pengolahan data tersebut dilakukan menggunakan statistik program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 25. Dengan tujuan agar mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan memudahkan proses pengolahan data, sehingga analisis dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. (Sekaran, 2003) dalam (Martak, 2015)

AVARIABLE	JUMLAH ITEM	KRITERIA	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
WORK LIFE BALANCE (X1)	5	0,60	0,894	RELIABLE
LOYALITAS KERJA (X2)	7	0,60	0,920	RELIABLE
KINERJA KARYAWAN (Y)	7	0,60	0,968	RELIABLE

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh instrumen penelitian pada masing-masing variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas batas kriteria minimum sebesar 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Variabel Work Life Balance (X1) yang terdiri dari 5 item memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 7 item dan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968, yang mengindikasikan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Sementara itu, variabel Loyalitas kerja (X2) dengan jumlah item yang sama memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920. Meskipun nilainya lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, namun tetap melebihi ambang batas minimum yang ditetapkan, sehingga instrumen pada variabel ini tetap dianggap reliabel. Dengan demikian, instrumen pada ketiga variabel layak digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas diterapkan guna mengecek apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas memakai tes non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Nilai dikatakan berdistribusi normal apabila nilainya $> 0,05$ dan dikatakan tidak normal apabila $< 0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90796370
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.083
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.050
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.046
	99% Confidence Interval Lower Bound	.040
	Upper Bound	.051

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 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,050 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,046. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Pada hasil di atas, nilai signifikansi berada pada batas kritis (0,050 dan 0,046). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian berjudul “Pengaruh Work Life Balance dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan” berada pada kondisi mendekati normal (borderline normality).

Uji Hipotesis

a. Uji T Parsial

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan Menurut Sugiyono (2018),

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-4.936	1.327		-3.720	.001
WORK LIFE BALANCE	.528	.126	.342	4.181	.000
LOYALITAS KERJA	.713	.088	.660	8.065	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh bahwa variabel Work Life Balance memiliki nilai t hitung sebesar 4,181 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik Work Life Balance yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Selanjutnya, variabel Loyalitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,065 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil uji t ini memberikan bukti empiris bahwa baik Work Life Balance maupun Loyalitas Kerja secara parsial terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1777.381	2	888.690	230.561	.000 ^b
Residual	131.052	34	3.854		
Total	1908.432	36			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS KERJA, WORK LIFE BALANCE

Berdasarkan hasil analisis uji F (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 230,561 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Work Life Balance dan Loyalitas Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sehingga model regresi ini dapat dijadikan dasar dalam memahami pengaruh Work Life Balance dan Loyalitas Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variabel bebas yaitu work life balance (X1) dan loyalitas (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y),

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.936	1.327		-3.720	.001
	WORK LIFE BALANCE	.528	.126	.342	4.181	.000
	LOYALITAS KERJA	.713	.088	.660	8.065	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,936 + 0,528X_1 + 0,713X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Work Life Balance

X2 = Loyalitas Kerja

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -4,936 berarti apabila variabel Work Life Balance dan Loyalitas Kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai negatif sebesar -4,936. Koefisien regresi untuk variabel Work Life Balance sebesar 0,528 dengan signifikansi < 0,001, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Work Life Balance akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,528, dengan asumsi variabel lain konstan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Loyalitas Kerja sebesar 0,713 dengan signifikansi < 0,001, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Loyalitas Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,713, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Work Life Balance maupun Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta variabel Loyalitas Kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan Work Life Balance karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tertkar) (Ghozali, 2018, p. 97).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.927	1.963

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS KERJA, WORK LIFE BALANCE

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,931. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 93,1%, sedangkan sisanya sebesar 6,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,927 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan sampel, model penelitian masih memiliki kemampuan prediksi yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance dan Loyalitas Kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Work life balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sudinar Artha.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sudinar Artha. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup–kerja yang baik cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi kepada perusahaan. Kondisi ini mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini juga sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan hidup–kerja dalam meningkatkan kinerja individu. Menurut penelitian, work life balance memungkinkan karyawan untuk menjalankan peran ganda tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan, sehingga dapat menekan tingkat kelelahan dan meningkatkan motivasi kerja. Pada konteks PT. Sudinar Artha, implementasi kebijakan yang mendukung work life balance, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, dukungan terhadap kebutuhan keluarga, serta lingkungan kerja yang kondusif, terbukti mampu mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa work life balance merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu mengakomodasi keseimbangan tersebut akan

memperoleh tenaga kerja yang lebih produktif, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pencapaian visi organisasi.

Untuk mengatasi kendala dalam penerapan Work Life Balance, para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan beberapa pendekatan yang dapat dijadikan acuan. Allen et al. (2013) menegaskan bahwa fleksibilitas kerja merupakan salah satu kunci tercapainya keseimbangan hidup–kerja. Perusahaan yang memberikan pilihan jam kerja fleksibel atau sistem kerja jarak jauh memungkinkan karyawan menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja.

Selain itu, Eisenberger et al. (2016) melalui Organizational Support Theory menekankan pentingnya persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support). Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaannya—misalnya melalui penyediaan cuti yang memadai, program kesehatan, serta perhatian terhadap kebutuhan keluarga—akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa keseimbangan hidup–kerja bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga hasil dari kebijakan manajerial yang pro-karyawan.

Lebih lanjut, Bakker & Demerouti (2017) dalam Job Demand–Resources Model menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-hidup dapat dicapai dengan menekan beban kerja berlebih (job demand) sekaligus memperkuat sumber daya kerja (job resources). Dalam praktiknya, perusahaan perlu melakukan redistribusi beban kerja yang proporsional, memberikan penghargaan atas kinerja, serta meningkatkan dukungan dari atasan. Dengan demikian, karyawan memiliki ruang yang cukup untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan produktivitas.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi penyelesaian Work Life Balance harus menggabungkan fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, serta manajemen stres berbasis pengaturan beban kerja. Penerapan langkah-langkah ini di PT. Sudinar Artha diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi mereka.

Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sudinar Artha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sudinar Artha. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Karyawan yang loyal umumnya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, serta kesediaan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan. Loyalitas juga mendorong karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga menekan tingkat turnover dan menciptakan stabilitas tenaga kerja yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyebutkan bahwa karyawan dengan loyalitas tinggi tidak hanya fokus pada pemenuhan kewajiban kerja, tetapi juga terdorong untuk berkontribusi lebih pada pengembangan perusahaan. Pada konteks PT. Sudinar Artha, loyalitas karyawan tercermin dari kesediaan mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mendukung rekan kerja, serta menjaga citra perusahaan. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, rasa aman dalam pekerjaan, dan perlakuan adil dari manajemen menjadi pendorong utama terbentuknya loyalitas tersebut.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa loyalitas merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu membangun dan mempertahankan loyalitas

karyawan akan memiliki sumber daya manusia yang lebih produktif, berdedikasi, serta mampu memberikan kontribusi berkelanjutan bagi pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan temuan lapangan, loyalitas karyawan pada PT. Sudinar Artha masih menghadapi beberapa hambatan. Pertama, minimnya insentif dan bonus tahunan bagi karyawan dengan masa kerja di bawah 5 tahun menyebabkan rasa ketidakadilan dan menurunkan motivasi untuk bertahan dalam jangka panjang. Kedua, tingginya tingkat keluar-masuk karyawan (turnover) menunjukkan adanya kelemahan dalam retensi tenaga kerja, yang berdampak pada berkurangnya stabilitas organisasi. Ketiga, adanya persepsi bahwa manajemen belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan juga memperlemah ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Kondisi ini sejalan dengan pandangan Simamora (2013) yang menegaskan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor rasional (kompensasi, bonus, fasilitas), faktor emosional (lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan, kepemimpinan), dan faktor spiritual (nilai dan budaya kerja yang sejalan dengan keyakinan karyawan). Jika salah satu faktor ini tidak terpenuhi, maka loyalitas cenderung menurun.

Untuk mengatasi kendala loyalitas karyawan, para ahli menawarkan beberapa model penyelesaian yang dapat diterapkan oleh perusahaan. Greenberg (1990) melalui konsep Organizational Justice menekankan bahwa loyalitas dapat ditingkatkan jika perusahaan menerapkan keadilan secara menyeluruh, baik dalam bentuk keadilan distributif (pembagian kompensasi yang adil), keadilan prosedural (proses pengambilan keputusan yang transparan), maupun keadilan interaksional (perlakuan manajemen yang penuh penghargaan terhadap karyawan). Penerapan prinsip ini di PT. Sudinar Artha dapat dilakukan dengan memberikan bonus berbasis kinerja atau insentif tambahan yang proporsional terhadap kontribusi karyawan.

Selain itu, Rousseau (1995) melalui Psychological Contract Model menjelaskan bahwa hubungan kerja bukan hanya berdasarkan kontrak formal, tetapi juga kontrak psikologis, yaitu kesepakatan dan ekspektasi timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Loyalitas akan semakin kuat apabila perusahaan mampu memenuhi janji-janji nonformal seperti memberikan peluang pengembangan karier, menjaga rasa aman dalam bekerja, serta menyediakan dukungan kesejahteraan. Dalam konteks PT. Sudinar Artha, hal ini dapat diwujudkan dengan penyusunan jenjang karier yang jelas serta penyediaan pelatihan pengembangan kompetensi.

Lebih lanjut, Kahn (1990) serta Schaufeli & Bakker (2010) melalui model Employee Engagement menegaskan bahwa keterikatan karyawan (engagement) menjadi dasar terbentuknya loyalitas yang tinggi. Perusahaan dapat memperkuat engagement dengan cara memberikan pengakuan atas prestasi kerja, menciptakan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, serta menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan penerapan strategi tersebut, karyawan akan merasa dihargai dan terikat secara emosional dengan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada loyalitas dan kinerja mereka.

Work life balance dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sudinar Artha

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sudinar Artha. Hal ini membuktikan bahwa kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional dan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kerja-hidup cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih stabil, serta motivasi kerja yang

tinggi. Pada saat yang sama, loyalitas yang kuat membuat karyawan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan rela berkontribusi lebih demi tercapainya tujuan organisasi .

Dalam konteks PT. Sudinar Artha, kedua variabel ini memiliki keterkaitan yang erat. Work Life Balance yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang loyal lebih mampu bertahan menghadapi tekanan kerja karena memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan dengan perusahaan. Kombinasi dari keduanya berdampak pada peningkatan kinerja, baik dari sisi kualitas pekerjaan, kuantitas pencapaian, maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dengan kata lain, keseimbangan kerja-hidup memberikan fondasi psikologis yang sehat, sedangkan loyalitas memberikan dorongan moral bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa sinergi antara kesejahteraan karyawan dan loyalitas organisasi merupakan faktor strategis dalam menciptakan kinerja unggul. Oleh karena itu, PT. Sudinar Artha perlu memastikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan, sekaligus membangun iklim kerja yang adil dan mendukung loyalitas. Dengan langkah tersebut, perusahaan dapat mengurangi turnover, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keberlanjutan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Meskipun hasil penelitian membuktikan bahwa Work Life Balance dan Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun penerapannya di PT. Sudinar Artha masih menghadapi berbagai kendala. Pertama, jam kerja yang berlebih tanpa adanya kompensasi tambahan menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang berdampak pada kelelahan fisik maupun mental karyawan. Kedua, minimnya insentif dan bonus tahunan bagi karyawan dengan masa kerja di bawah lima tahun menimbulkan rasa ketidakadilan yang berimplikasi pada rendahnya loyalitas. Ketiga, tingginya tingkat turnover menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya berhasil mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kendala lainnya adalah kurangnya perhatian pada pengembangan karier dan kesejahteraan non-finansial, yang mengakibatkan lemahnya ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan

Para ahli manajemen sumber daya manusia menawarkan beberapa pendekatan strategis untuk mengatasi kendala tersebut. Greenberg (1990) melalui teori Organizational Justice menekankan pentingnya penerapan keadilan distributif, prosedural, dan interaksional. Dalam konteks PT. Sudinar Artha, hal ini dapat diwujudkan dengan pemberian insentif berbasis kinerja serta transparansi dalam kebijakan kompensasi, sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil.

Selanjutnya, Rousseau (1995) melalui konsep Psychological Contract menyatakan bahwa loyalitas karyawan terbentuk bukan hanya dari kontrak formal, tetapi juga dari kontrak psikologis berupa janji dan harapan timbal balik. Dengan demikian, perusahaan perlu memenuhi ekspektasi karyawan terkait pengembangan karier, rasa aman dalam bekerja, serta dukungan kesejahteraan, agar terbentuk hubungan kerja yang saling menguntungkan.

Di sisi lain, Bakker & Demerouti (2017) dalam Job Demand–Resources Model menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menurunkan beban kerja berlebih (job demand) dan meningkatkan dukungan organisasi (job resources). Penerapannya di PT. Sudinar Artha dapat berupa redistribusi beban kerja, penambahan fasilitas kesejahteraan, serta peningkatan dukungan dari atasan.

Akhirnya, Schaufeli & Bakker (2010) menekankan pentingnya Employee Engagement sebagai fondasi loyalitas. Perusahaan dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi, komunikasi yang terbuka, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan

strategi ini, karyawan akan merasa dihargai, terikat secara emosional, dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sudinar Artha, dapat disimpulkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai. Karyawan dengan keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung lebih fokus, memiliki stres kerja yang lebih rendah, serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Selain itu, loyalitas kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi biasanya menunjukkan keterikatan emosional terhadap perusahaan, sikap disiplin, tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih, yang pada gilirannya menekan tingkat turnover dan menciptakan stabilitas tenaga kerja. Lebih lanjut, hasil penelitian juga membuktikan bahwa work life balance dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling melengkapi, di mana work life balance memberikan fondasi psikologis yang sehat, sedangkan loyalitas memberikan dorongan moral yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa work life balance dan loyalitas kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sudinar Artha. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, membangun sistem penghargaan dan keadilan organisasi, serta memperhatikan pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan, agar tercipta sumber daya manusia yang produktif, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa work life balance dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan agar PT. Sudinar Artha lebih fokus dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Perusahaan dapat menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel, memberikan kesempatan cuti yang proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu mengelola peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan loyalitas karyawan melalui penerapan prinsip keadilan organisasi, baik dalam bentuk kompensasi yang adil, transparansi prosedural, maupun interaksi yang penuh penghargaan antara manajemen dan karyawan. Penyediaan jalur pengembangan karier yang jelas, program pelatihan, serta pemberian insentif dan bonus berbasis kinerja juga perlu diupayakan untuk memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Lebih lanjut, perusahaan diharapkan memperhatikan aspek non-finansial, seperti pengakuan prestasi, komunikasi terbuka, serta kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, PT. Sudinar Artha dapat membangun sumber daya manusia yang lebih produktif, termotivasi, dan loyal, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, A. (2021). "Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 17(2), 45-56.
- Bharata, A. (2023). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, loyalitas, dan work- life balance terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada masa bekerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Jurnal Scientia Edukasia*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.187>
- Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work-life balance dan work engagement: Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 15–28. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora (JESYA)*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 1–10.
- Nirmala, R., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan di CV. Banjar Sari Catering Samarinda. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 1–10. Retrieved from <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/4495>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. W. J. (2021). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35510>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 1–10.
- Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Yamaha Bahana Cianjur). *Prosiding Seminar Nasional Sains, Teknologi dan Inovasi (SENASTITAN)*, 4, 1–10. Retrieved from <https://ejournal.itats.ac.id/senastitan/article/view/5666>
- Angkat, R. A., Indra, A. P., & Tambunan, K. (2023). The effect of Islamic work ethics, work stress, and work-life balance on employee performance with work loyalty as an intervening variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan. *Al-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 1–15. <https://doi.org/10.37812/aliqtishod.v11i2.981>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART-Study & Management Research*, 14(3), 54.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Priansa, D. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sari, D. P., Suryani, T., & Yuniarinto, A. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(5), 661–669.

- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. 20:20 Series 15
- Greenhaus, H. J., Collins, M. K., & Shaw, D. J. (2003). The Relation Between Work-Family Balances and Quality Of Life. Journal of Vocational Behaviour Vol.63 pp: 510-531
- Uki Yonda Asepta & Sekar Harumi Putri Maruno. (2017). Analisis Pengaruh Work- Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 11(2). <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). Manajemen Bisnis UMY, 8(1). Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3927>