

The Influence of Work Life Balance on Employee Loyalty in Companies

Oleh:

Renaldy Andriannoor

Wisnu Panggah Setiyono

Sriyono

Supardi

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
2025



Pendahuluan

- Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi karena mereka berperan sebagai penggerak utama dari berbagai aktivitas operasional. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya mendukung peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif perusahaan, tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas dan keberlangsungan organisasi. Untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengembangkan keterampilan mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, termasuk dalam aspek keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
- Work-life balance menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasakan keseimbangan yang baik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang meningkat, dan hubungan kerja yang lebih harmonis. Hal ini berdampak positif terhadap loyalitas, mengurangi keinginan untuk pindah kerja, serta meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam mengenai pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang berkelanjutan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



- 01** Bagaimana pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan?
- 02** Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi hubungan antara work-life balance dan loyalitas karyawan?
- 03** Sejauh mana kebijakan work-life balance yang diterapkan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan?
- 04** Kebijakan dan praktik terbaik apa yang dapat diimplementasikan untuk menciptakan work-life balance yang efektif?

Literature Review

1. Work Life Balance

- Work Life Balance mengacu pada upaya individu untuk menciptakan keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dijalankan. Ini juga diartikan sebagai tingkat keterikatan seseorang secara bersamaan pada pekerjaan dan keluarga, di mana individu merasa puas terhadap peran dalam keduanya. Selain itu, digambarkan sebagai kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

2. Employee Loyalty

- Loyalitas karyawan dimanifestasikan dalam perilaku karyawan yang menunjukkan kompetensi dan keterampilan mereka dengan melaksanakan tanggung jawab dengan rajin, terlibat dalam praktik yang jujur, membina hubungan positif dengan atasan, berkolaborasi secara efektif dengan teman sebaya, berpegang pada disiplin, menjunjung tinggi citra organisasi, dan menunjukkan kesetiaan yang berkepanjangan pada komitmen kerja mereka. Loyalitas juga mencakup tekad dan kapasitas seorang karyawan untuk mematuhi, melaksanakan, dan mengaktualisasikan semua tugas yang ditentukan dengan kesadaran dan akuntabilitas dalam upaya profesional mereka

3. The Relationship Between Work-Life Balance and Employee Loyalty

- Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Model konseptual dalam penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan langsung antara indikator Work-Life Balance dan Loyalitas Karyawan.

Kerangka Konseptual

Indikator Work Life Balace yang dijadikan Hipotesis

H1 Keseimbangan waktu berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

H2 Keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

H3 Keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan



Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variable bebas terhadap variable terikat

2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampling

Dalam penelitian ini dilakukan pada PT PLN Indonesia Power UBP Asam Asam di sektor ketenagalistrikan, energi, dan perusahaan jasa yang terikat. Teknik pengambilan sample menggunakan purposive sampling dengan kriteria sebagai pegawai tetap dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun, sehingga didapatkan sampel berjumlah 175 karyawan dari 182 karyawan.

Metodologi Penelitian

3. Indikator Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

Variabel	Indikator
Work Life Balance (X)	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan
Loyalitas Karyawan (Y)	1. Keinginan untuk bertahan di perusahaan 2. Rasa bangga terhadap perusahaan 3. Usaha ekstra untuk keberhasilan perusahaan 4. Dukungan dan penghargaan dari perusahaan

Metodologi Penelitian

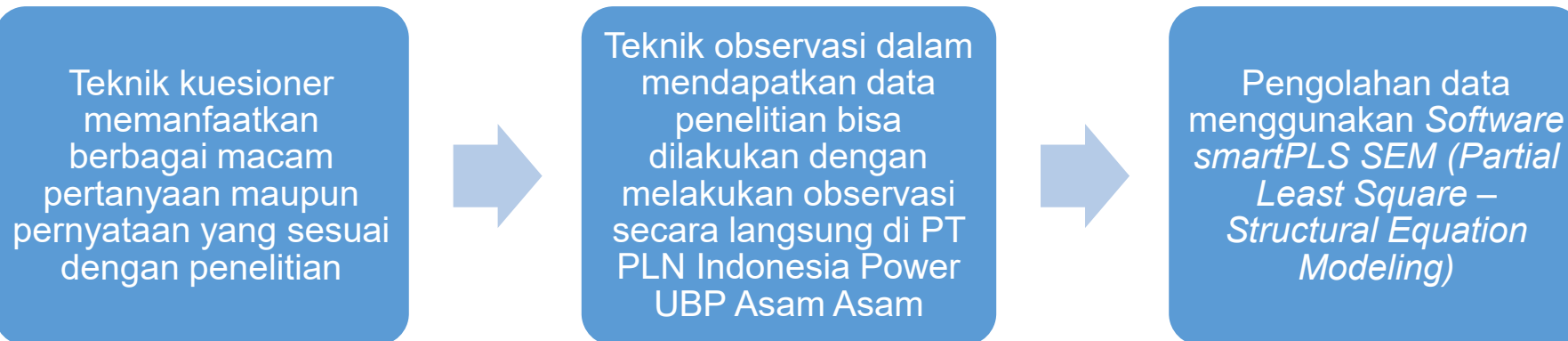
4. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang disusun dengan skala Likert 5 Poin. Dengan contoh :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Setiap responden diharuskan mengisi kuesioner yang terdiri dari berbagai item pertanyaan berdasarkan indicator setiap variable sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik

Metodologi Penelitian



Metodologi Penelitian

6. Teknik Analisa Data

- **Analisis Deskriptif** : analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang karakteristik demografis responden. Ini termasuk menganalisis faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, dan lama kerja, yang sangat penting untuk mengetahui distribusi data dan konteks penelitian.
- **Uji Validitas dan Reabilitas** : Validitas diukur melalui Convergent validity dievaluasi menggunakan nilai loading factor nilai ≥ 0.7 , discriminant validity diperiksa melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan kriteria ≥ 0.5 sebagai batas minimum, memastikan reliabilitas menggunakan Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,7$ dan Multicollinearity Test (VIF) digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan antar variabel independen dalam model regres
- **Evaluasi Model (Inner Model)** : Pengukuran R-Square (R^2) digunakan sebagai ukuran untuk menilai kekuatan prediksi variabel independen pada variabel dependen dan Goodness of Fit (Q^2)
- **Uji Hipotesis (Path Coefficient Bootstrapping)** Dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan P-Values.
- **Tools yang digunakan** : Google Form, Excel Export Data, dan Aplikasi SmartPLS 4 (Partial Least Square - Structural Equation Modeling / SEM)

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

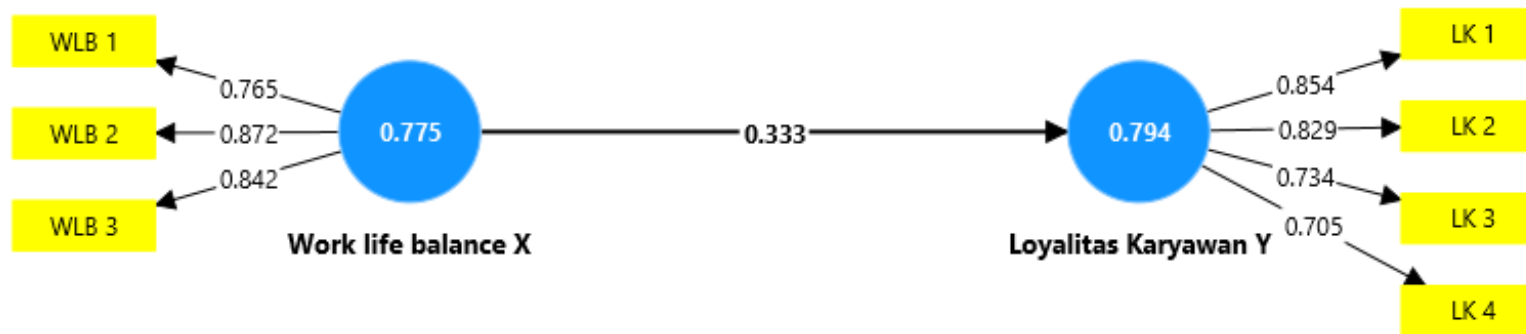
Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Lama Berkerja

No	Lama <u>bekerja</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Presentase</u>
1.	2-7 <u>tahun</u>	93	53%
2.	8-13 <u>tahun</u>	72	41%
3.	14-17 <u>tahun</u>	10	6%
	Total	175 Orang	100%

Dari tabel 1 diatas dapat di simpulkan, karaeteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan ada 93 responden yang sudah bekerja 2-7 tahun, ada 72 orang yang sudah bekerja selama 8-13 tahun, dan ada 10 orang yang sudah bekerja selama 14-17 tahun di perusahaan PLN Indonesia Power PLTU asam-asam dengan keseluruhan responden sebanyak **175 orang**.

Hasil Penelitian

2. Skema model Partial Least Square (PLS)



Evaluasi outer model akhir dari penelitian ini menghasilkan variable Work life balance di reflesikan oleh 3 indikator dan variable Loyaitas karyawan di reflesikan dengan 4 indikator.

Tahap-tahap dalam analisis SmartPLS mengevaluasi model outer refektif menggunakan 4 kriteria yaitu menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extranced (AVE) pada masing masing variabel. Empat kriteria pengujian sebagai berikut di slide slanjutnya

Evaluasi Outer Model

1. Pengujian Convergent Validity

Tabel 2. Outer Loadings

Indikator	Work life balance (WLB)		Keterangan
	Loyalitas Karyawan (LK) Y	X	
LK 1	0.854		Valid
LK 2	0.829		Valid
LK 3	0.734		Valid
LK 4	0.705		Valid
WLB 1		0.765	Valid
WLB 2		0.872	Valid
WLB 3		0.842	Valid

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 2 di atas dengan Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variable semua indikatornya sudah memiliki nilai > 0.7 yang artinya semua indikator dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

Evaluasi Outer Model

2. Pengujian Discriminant Validity dan Uji Composite Reliability

Tabel 3. Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Loyalitas Karyawan Y	0.614	Valid
Work life balance X	0.685	Valid

Berdasarkan data pada tabel 3 disamping, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variable Loyalitas karyawan > 0.5 dengan nilai sebesar 0.614 dan untuk nilai variable Work life balance > 0.5 dengan nilai sebesar 0.685. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability (rho a)	Composite Reliability (rho c)	Keterangan
Loyalitas Karyawan Y	0.852	0.863	Reliable
Work life balance X	0.778	0.867	Reliable

Berdasarkan data pada tabel 4 disamping, dapat diketahui bahwa nilai Composite Reliability dari variable Loyalitas karyawan > 0.7 dengan nilai sebesar 0.852 dan 0.863 dan untuk variable Work life balance > 0.7 dengan nilai sebesar 0.778 dan 0.867. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki Composite Reliability > 0.7 , menunjukkan bahwa kedua variable tersebut reliable..

Evaluasi Outer Model

3. Pengujian Cronbach's Alpha dan Multikolinieritas

Tabel 5. Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Keterangan
Loyalitas Karyawan Y	0.794	Reliable
Work life balance X	0.775	Reliable

Berdasarkan data pada tabel 5 disamping, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha dari variable Loyalitas karyawan > 0.7 dengan nilai sebesar 0.794 dan variable Work life balance > 0.7 dengan nilai sebesar 0.775. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variable tersebut reliable.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

	VIF	Keterangan
Work life balance X -> Loyalitas Karyawan Y	1.000	Non Multicollinearity

Berdasarkan tabel 6 disamping, hasil dari collinearity Statistic (VIF) untuk melihat uji multicollinearity dengan hasil outer dari variable Work life balance terhadap Loyalitas karyawan sebesar 1.000 dimana itu < 5 maka tidak melanggar uji multikolinearitas.

Evaluasi Inner Model

1. Pengujian Coefficient Determination (R2)

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model structural mengidentifikasi pengaruh variabel independent (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah

Tabel 7. Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Loyalitas Karyawan Y	0.551	0.561

Tabel R-square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable Work life balance terhadap Loyalitas karyawan sebesar 0.551 dan dinyatakan memiliki nilai kategori sedang.

Evaluasi Inner Model

2. Uji Kebaikan Model (Goodness Of Fit)

Penilaian good of fit diketahui dari nilai Q-square. Nilai Q-Square memiliki arti sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q_Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil penghitungan dari Q-Square sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Q Square} &= 1 - (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0.551) \\ &= 1 - 0.449 \\ &= 0.55 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh Q-square sebesar 0.55 atau 55%, hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

Hasil Penelitian

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat r Statistics dan P Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value $< 0,05$. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel independent, variabel dependent, dan variabel mediasi. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui Path Coefficient Teknik Bootstrapping sebagai berikut

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Melalui Path Coefficient Teknik Bootstrapping

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Work life balance</i> X -> Loyalitas Karyawan Y	0.333	0.374	0.090	3.692	0.000

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Work life balance terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sampel sebesar 0.333 dan memiliki nilai t-statistic 3.692 $> t$ - tabel 1.65366 sehingga dapat disimpulkan Work life balance berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

Hasil Penelitian

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Indikator *Work Life Balance*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
WLB 1 -> Loyalitas Karyawan Y	0.765	0.647	0.238	3.212	0.002
WLB 2 -> Loyalitas Karyawan Y	0.872	0.873	0.112	7.797	0.000
WLB 3 -> Loyalitas Karyawan Y	0.842	0.857	0.124	6.801	0.000

➤ **Keseimbangan Waktu Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh keseimbangan waktu terhadap loyalitas karyawan sebesar $3.212 > 1.65371$ dengan besar pengaruh P-values $0.002 < 0.05$. Sehingga dapat di simpulkan indikator keseimbangan waktu berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dimana H1 dinyatakan Diterima.

➤ **Keseimbangan Keterlibatan Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh Keseimbangan Keterlibatan terhadap loyalitas karyawan sebesar $7.797 > 1.65371$ dengan besar pengaruh P-values $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat di simpulkan indikator keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dimana H2 dinyatakan Diterima.

➤ **Keseimbangan Kepuasan Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh keseimbangan waktu terhadap loyalitas karyawan sebesar $6.801 > 1.65371$ dengan besar pengaruh P-values $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat di simpulkan indikator keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dimana H3 dinyatakan Diterima.

PEMBAHASAN

1. Work Life Balance Berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
 - Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
 - Nilai T-statistic = 3,692 dan P-value = 0.000, membuktikan bahwa semakin baik WLB yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Tiga Indikator Work Life Balance Memberikan Dampak Positif yang diukur semuanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, yaitu:
 - Time Balance (Waktu) Memberikan ruang yang cukup bagi karyawan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. → T-stat = 3,212, P-value = 0.002
 - Engagement Balance (Keterlibatan) Mencerminkan keterlibatan yang seimbang dalam pekerjaan tanpa mengganggu kehidupan pribadi. → T-stat = 7,797, P-value = 0.000
 - Satisfaction Balance (Kepuasan) Berkaitan dengan kepuasan atas pengaturan waktu kerja, fleksibilitas, dan lingkungan kerja. → T-stat = 6,801, P-value = 0.0003. Model Penelitian Tergolong Baik
 - Nilai $R^2 = 0.551$, artinya 55,1% variabilitas loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh Work Life Balance.
 - Nilai $Q^2 = 0.55$, menunjukkan bahwa model penelitian memiliki goodness of fit yang baik dalam menjelaskan data.
3. Implikasi Praktis

Perusahaan perlu memprioritaskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti

 - Fleksibilitas waktu kerja
 - Dukungan dari atasan
 - Pengaturan beban kerja yang wajar

Work-life balance yang baik tidak hanya meningkatkan loyalitas, tapi juga

 - Mengurangi stress
 - Meningkatkan kepuasan kerja
 - Mendorong produktivitas dan keterikatan karyawan

KESIMPULAN

1. Work Life Balance (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.
2. Tiga indikator utama Work Life Balance — Time Balance, Engagement Balance, dan Satisfaction Balance — memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan.
 - Time Balance memungkinkan karyawan membagi waktu kerja dan pribadi secara optimal, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kenyamanan.
 - Engagement Balance menjaga keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tanpa mengganggu aspek pribadi, sehingga meningkatkan motivasi.
 - Satisfaction Balance yang mencakup kepuasan terhadap lingkungan kerja, fleksibilitas, dan kompensasi turut membangun komitmen jangka panjang.
3. Perusahaan yang mampu menerapkan kebijakan work-life balance secara efektif dapat meningkatkan retensi karyawan, menurunkan tingkat stres, serta mendorong produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
4. Namun, keseimbangan yang berlebihan tanpa tantangan dapat menurunkan motivasi, sedangkan kepuasan yang terlalu rendah dapat mendorong keinginan untuk resign. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan menjaga keseimbangan ini secara proporsional dan berkelanjutan.

Referensi

- [1] K. M. Dirani et al., "Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic," *Human Resource Development International*, vol. 23, no. 4, pp. 380–394, Aug. 2020, doi: 10.1080/13678868.2020.1780078.
- [2] N. T. Pham, T. Vo Thanh, Z. Tučková, and V. T. N. Thuy, "The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis," *Int J Hosp Manag*, vol. 88, p. 102392, Jul. 2020, doi: 10.1016/j.ijhm.2019.102392.
- [3] G. Anwar and N. N. Abdullah, "The impact of Human resource management practice on Organizational performance," *International Journal of Engineering, Business and Management*, vol. 5, no. 1, pp. 35–47, 2021, doi: 10.22161/ijebm.5.1.4.
- [4] I. H. A. Alqudah, A. Carballo-Penela, and E. Ruzo-Sanmartín, "High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture," *European Research on Management and Business Economics*, vol. 28, no. 1, p. 100177, Jan. 2022, doi: 10.1016/j.iemeen.2021.100177.
- [5] W. Banmairuoy, T. Kritjaroen, and W. Homsombat, "The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries," *Asia Pacific Management Review*, vol. 27, no. 3, pp. 200–209, Sep. 2022, doi: 10.1016/j.apmr.2021.09.001.
- [6] Q. A. Nisar, S. Haider, F. Ali, S. Jamshed, K. Ryu, and S. S. Gill, "Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior," *J Clean Prod*, vol. 311, p. 127504, Aug. 2021, doi: 10.1016/j.jclepro.2021.127504.
- [7] S. Y. Malik, Y. Cao, Y. H. Mughal, G. M. Kundi, M. H. Mughal, and T. Ramayah, "Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital," *Sustainability*, vol. 12, no. 8, p. 3228, Apr. 2020, doi: 10.3390/su12083228.
- [8] G. Cachón-Rodríguez, A. Blanco-González, C. Prado-Román, and C. Del-Castillo-Feito, "How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?," *Eval Program Plann*, vol. 95, p. 102171, Dec. 2022, doi: 10.1016/j.evalprogplan.2022.102171.
- [9] S. Dhir, T. Dutta, and P. Ghosh, "Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling," *Personnel Review*, vol. 49, no. 8, pp. 1695–1711, Feb. 2020, doi: 10.1108/PR-03-2019-0107.
- [10] A. Stojanovic, I. Milosevic, S. Arsic, S. Urosevic, and I. Mihajlovic, "Corporate Social Responsibility as a Determinant of Employee Loyalty and Business Performance," *Journal of Competitiveness*, vol. 12, no. 2, pp. 149–166, Jun. 2020, doi: 10.7441/joc.2020.02.09.
- [11] M. N. Khuong and U. D. T. Linh, "Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry," *Management Science Letters*, vol. 10, no. 1, pp. 3279–3290, 2020, doi: 10.5267/j.msl.2020.6.010.
- [12] S. Meschke, "The Concept of Employee Loyalty," in *Employee Loyalty*, Cham: Springer International Publishing, 2021, pp. 27–72. doi: 10.1007/978-3-030-68425-9_3.
- [13] N. P. P. Y. Dewi, I. G. A. N. Budiasih, G. Gayatri, and I. G. A. Wirajaya, "Career Development Models," *International journal of social sciences*, vol. 6, no. 3, pp. 151–158, Jul. 2023, doi: 10.21744/ijss.v6n3.2172.
- [14] R. Ahmad Saufi, S. Aidara, N. B. Che Nawi, P. Y. Permarupan, N. R. B. Zainol, and A. S. Kakar, "Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity," *Front Psychol*, vol. 14, no. 1, pp. 1–12, Apr. 2023, doi: 10.3389/fpsyg.2023.1137945.
- [15] J.-L. Rodríguez-Sánchez, T. González-Torres, A. Montero-Navarro, and R. Gallego-Losada, "Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention," *Int J Environ Res Public Health*, vol. 17, no. 6, p. 1920, Mar. 2020, doi: 10.3390/ijerph17061920.
- [16] K. Sindhuja and S. Sekar Subramanian, "Impact of Work-Life Balance on Employee Retention- A Study on Banking Sector," *Shanlax International Journal of Management*, vol. 7, no. 3, pp. 78–81, Jan. 2020, doi: 10.34293/management.v7i3.1629.

Referensi

- [17] J. Adriano and C. W. Callaghan, "Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study," *South African Journal of Economic and management Sciences*, vol. 23, no. 1, pp. 1–12, Sep. 2020, doi: 10.4102/sajems.v23i1.3028.
- [18] R. Paudel, V. Kunwar, M. F. Ahmed, and V. A. Yedgarian, "Work-Life Equilibrium: Key to Enhancing Employee Job Satisfaction," *Educational Administration: Theory and Practice*, pp. 1146–1159, 2024, doi: 10.53555/kuey.v30i7.6956.
- [19] M. D. Tamunomiebi and C. Oyibo, "Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review," *European Journal of Business and Management Research*, vol. 5, no. 2, pp. 1–10, Apr. 2020, doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.2.196.
- [20] F. V. L. Gaol, R. Deti, and R. Yusuf, "Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung," *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 7, no. 1, pp. 30–37, Dec. 2023, doi: 10.31842/jurnalnobis.v7i1.300.
- [21] R. Gunawan and A. Vernando, "Strategi Program Work Life Balance Dan Pola Asuh Otoritatif Dalam Mendidik Anak," *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*, vol. 1, no. 1, pp. 12–22, Feb. 2024, doi: 10.62383/aliansi.v1i1.82.
- [22] V. S. M. Sari and M. Fauzan, "Pengaruh Work Life Balance, Efikasi Diri dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Karyawan: Studi Kasus pada PT Maybank Semarang," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 5, pp. 4604–4614, Apr. 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728.
- [23] R. Y. Firdaus, H. Wiharno, and L. K. Fitriani, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Syntax Admiration*, vol. 5, no. 4, pp. 1334–1352, May 2024, doi: 10.46799/jsa.v5i4.1117.
- [24] M. Nurhabiba, "Social support terhadap work-life balance pada karyawan," *Cognicia*, vol. 8, no. 2, pp. 277–295, Oct. 2020, doi: 10.22219/cognicia.v8i2.13532.
- [25] F. N. H. Musa, A. Tumbel, and M. Wullur, "Discipline Analysis Of Work, Motivation And Loyalty Towards Employee Performance (Case Study At Gorontalo State University)," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, vol. 7, no. 2, pp. 449–462, May 2021, doi: 10.37905/aksara.7.2.449-462.2021.
- [25] F. N. H. Musa, A. Tumbel, and M. Wullur, "Discipline Analysis Of Work, Motivation And Loyalty Towards Employee Performance (Case Study At Gorontalo State University)," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, vol. 7, no. 2, pp. 449–462, May 2021, doi: 10.37905/aksara.7.2.449-462.2021.
- [26] J. Meda, J. E. H. J. FoEh, and S. S. Niha, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 2, pp. 392–407, Sep. 2022, doi: 10.38035/jim.v1i2.50.
- [27] M. A. Hawa and H. Nurtjahjanti, "HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. HANIL INDONESIA DI BOYOLALI," *Jurnal EMPATI*, vol. 7, no. 1, pp. 424–429, Jun. 2020, doi: 10.14710/empati.2018.20260.
- [28] F. Zuhaena and H. Harsuti, "KETERLIBATAN KARYAWAN DAN PERILAKU INOVATIF: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR," *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, vol. 8, no. 2, pp. 66–72, Aug. 2021, doi: 10.32477/jrm.v8i2.293.
- [29] T. K. Alamsyah, Romansyah Sahabuddin, A. Ali, Z. Ruma, and U. D. Natsir, "PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SEMEN INDONESIA UNIT TONASA DI KABUPATEN PANGKEP," *MANAJEMEN DEWANTARA*, vol. 7, no. 2, pp. 12–20, Mar. 2023, doi: 10.26460/md.v7i2.14510.
- [30] Suryati, "GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP, KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI KASUS PADA KANTOR BPKAD "BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH) KABUPATEN MAPPi)," *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, vol. 2, no. 2, pp. 1002–1018, Dec. 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i2.768.
- [31] A. A. G. A. A. Atmaja and N. P. N. E. Lestari, "LOYALITAS KARYAWAN NON-PNS DI DINAS P2KBP3A KABUPATEN BADUNG," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 9, no. 6, pp. 2455–2474, Jun. 2020, doi: 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p20.
- [32] F. Sarie, I. N. T. Sutaguna, and I. P. Suiraoka, *Metodelogi penelitian*. Batam: Cendekia Mulia Mandiri, 2023.
- [33] J. Hair, M. H. G. Tomas, C. Ringle, and M. Sarstedt, *Basic Guide to Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications, 2021.

PROGRESS PUBLIKASI

<https://dinastipub.org/DIJEMSS>

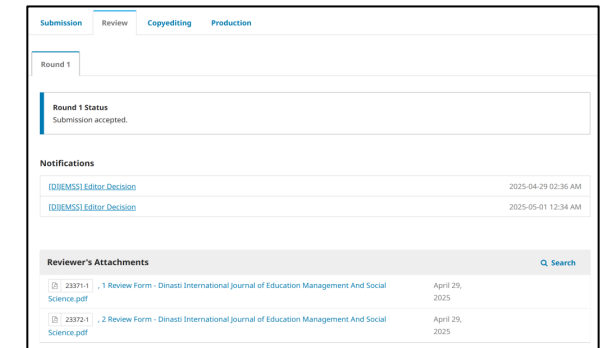
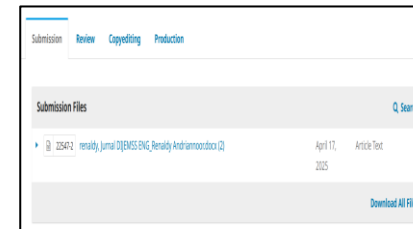
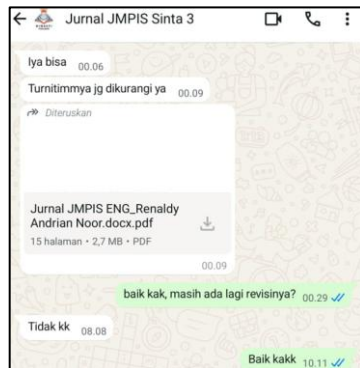
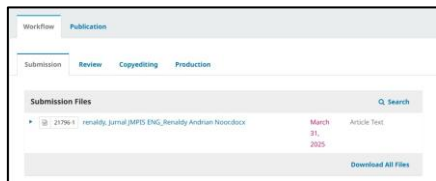
Submit Pertama
(31 Maret 2025)

Revisi 1
(15 April 2025)

Revisi 2
(17 April 2025)

Submit 2
(17 April 2025)

Review
(17 April 2025)



Publikasi

<https://dinastipub.org/DIJEMSS>



Submission

Review

Copyediting

Production

Copyediting Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
No Items				

Copyedited

Search

23375-1	aherminingsih_djemss, 4569-Article Text-22568-1-4-20250417.docx	April 29, 2025	Article Text
---------	---	----------------	--------------

Submission

Review

Copyediting

Production

Round 1

Round 1 Status

Submission accepted.

Notifications

[DIJEMSS] Editor Decision	2025-04-29 02:36 AM
[DIJEMSS] Editor Decision	2025-05-01 12:34 AM

Reviewer's Attachments

Search

23371-1	1 Review Form - Dinasti International Journal of Education Management And Social Science.pdf	April 29, 2025
23372-1	2 Review Form - Dinasti International Journal of Education Management And Social Science.pdf	April 29, 2025

Publikasi

**DIJEMSS:**
**Dinasti International Journal of Education
Management and Social Science**
E-ISSN: 2686-6331
P-ISSN: 2686-6358
<https://dinastipub.org/DIJEMSS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

LETTER OF ACCEPTED

Date : 19 April 2025
ID : DIJEMSS96033Wft/LOA/04/2025

Dear Authors,

Based on the results of the review, the article was declared **ACCEPTED** for publication in the **Dinasti International Journal of Education Management And Social Science (DIJEMSS)** journal in the **Vol. 6 No. 4 April - May 2025** edition, The article will be published no later than **21 May 2025**. The article is available online at <https://dinastipub.org/DIJEMSS>

Submission Details

Author	Renaldy Andriannoor (1); Wisnu Panggah Setiyono (2); Sriyono (3)
Affiliation	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (1,2,3)
Title	The Influence of Work Life Balance on Employee Loyalty in Companies


Document Validation Scan this Code

**DIJEMSS:**
**Dinasti International Journal of Education
Management and Social Science**
E-ISSN: 2686-6331
P-ISSN: 2686-6358
<https://dinastipub.org/DIJEMSS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

CURRENT ARCHIVES ABOUT + SEARCH

HOME / ARCHIVES /
VOL. 6 NO. 4 (2025): DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCE (APRIL - MAY 2025)
/ Articles

The Influence of Work Life Balance on Employee Loyalty in Companies

Renaldy Andriannoor
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

Wisnu Panggah Setiyono
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

Sriyono Sriyono
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i4.4569>

Keywords: Work-Life Balance, Employee Loyalty, Job Satisfaction, Company

ABSTRACT

In the contemporary era characterized by globalization and accelerated technological advancement, work-life balance has become an important issue faced by companies in maintaining employee performance and loyalty. An imbalance between the demands of work and personal life can have a negative impact on employee well-being and affect productivity levels and job satisfaction. Therefore, this study aims to examine the effect of work-life balance on employee loyalty, as well as to explore the factors that influence the relationship. This study aims to analyze the extent to which work-life balance policies implemented by companies can increase employee loyalty. This research also aims to identify policies and best practices that can be implemented to create an effective work-life balance. This research employs a quantitative approach with data collection through a survey involving 175 employees from the electricity, energy, and service sectors at PLN Indonesia Power UBP Asam-Asam. The collected data will be analyzed using simple linear regression techniques to test the relationship between work-life balance and employee loyalty. Additionally, descriptive analysis will be used to describe the demographic characteristics of the respondents and the company's work-life balance policies.

Copyright (c) 2025 Renaldy Andriannoor, Wisnu Panggah Setiyono, Sriyono Sriyono

PDF

PUBLISHED

2025-05-01

HOW TO CITE

Andriannoor, R., Setiyono, W. P., & Sriyono, S. (2025). The Influence of Work Life Balance on Employee Loyalty in Companies . *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6(4), 3276-3277. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i4.4569>

More Citation Formats

ISSUE

[Vol. 6 No. 4 \(2025\): Dinasti International Journal of Education Management and Social Science \(April - May 2025\)](#)

SECTION

Articles

LICENSE

Accreditation SINTA 3



CALL FOR REVIEWER

ISSN


E-ISSN: 2686-6331


P-ISSN: 2686-6358

DIJEMSS MENU

Peer Reviewers

Peer Review Process

Focus and Scope

Publication Ethics

Author Guidelines

Plagiarism Policy

LoA terbit tanggal 19 April 2025

Publish tanggal 01 Mei 2025

