

The Influence of Work-Life Balance on Employee Loyalty in the Company **[Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan]**

Renaldy Andriannoor¹⁾, Wisnu Panggah Setiyono^{*2)}

¹⁾ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: wisnu.setiyono@umsida.ac.id

Abstract. *In the contemporary epoch 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.*

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

Abstrak. *Dalam era kontemporer yang ditandai oleh globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) telah menjadi isu penting yang dihadapi perusahaan dalam menjaga kinerja dan loyalitas karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan serta memengaruhi tingkat produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi hubungan tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kebijakan work-life balance yang diterapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebijakan dan praktik terbaik yang dapat diterapkan guna menciptakan work-life balance yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui survei yang melibatkan 175 karyawan dari sektor ketenagalistrikan, energi, dan jasa di PLN Indonesia Power UBP Asam-Asam. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara work-life balance dan loyalitas karyawan. Selain itu, analisis deskriptif juga akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik demografis responden dan kebijakan work-life balance perusahaan.*

Kata Kunci: - Work-Life Balance, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, Perusahaan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam memenuhi tujuan karena mereka adalah agen utama dari semua sumber daya [1]. Sumber daya manusia (SDM) menunjukkan personel yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi aspek krusial dalam mendukung strategi peningkatan daya saing di pasar global serta berkontribusi pada penciptaan keunggulan kompetitif dalam organisasi. SDM juga memiliki hubungan yang erat dan tidak terpisahkan dengan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan [2]. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh keberadaan individu-individu kompeten di dalamnya. Dalam konteks teknologi informasi, istilah "brainware" digunakan untuk menggambarkan individu yang berperan dalam pengoperasian sistem komputer [3].

Sumber daya sangat penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) mengambil fungsi penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten yang mampu beroperasi pada tingkat yang optimal, sehingga memperlengkapi untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, SDM memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu serta produktivitas organisasi secara keseluruhan [4]. Akibatnya, manajemen SDM yang efektif merupakan aspek penting yang harus diprioritaskan untuk meningkatkan pelaksanaan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing dalam pasar global dan membangun keunggulan kompetitif organisasi.

Untuk menumbuhkan loyalitas karyawan, organisasi juga memikul tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan mereka, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang mendukung keberlanjutan dan produktivitas [5].

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi melalui beragam metodologi seperti pelatihan dan inisiatif pengembangan karyawan, yang berfungsi untuk menambah keterampilan dan pengetahuan, sehingga memungkinkan karyawan untuk beroperasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Bukti empiris menunjukkan bahwa program pelatihan memberikan pengaruh yang menguntungkan pada produktivitas karyawan. Selanjutnya, kepemimpinan yang memberdayakan dapat bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kerja jarak jauh (WFH) dan komunikasi yang dimediasi komputer (CMC), yang keduanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja [6]. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan elemen mendasar dalam memfasilitasi pelaksanaan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing di pasar global, serta menumbuhkan keunggulan kompetitif. Sama pentingnya, budaya organisasi yang positif berperan penting dalam mendorong produktivitas, karena penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan situasional dan praktik yang mendukung budaya memberikan pengaruh yang cukup besar pada produktivitas kerja [7].

Loyalitas kerja karyawan merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Loyalitas disebut juga sebagai kesetiaan, komitmen, dan kepercayaan yang diberikan kepada individu atau institusi, yang digabungkan dengan rasa kasih sayang dan akuntabilitas intrinsik untuk memberikan layanan dan perilaku yang optimal [8]. Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi loyalitas meliputi kepemimpinan, iklim kerja, hubungan antarpekerja, praktik manajemen yang efektif, tingkat stres, budaya perusahaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian pemimpin, komunikasi yang baik dalam organisasi, kualitas kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung memberikan pengaruh yang menguntungkan pada loyalitas karyawan. Sebaliknya, stres kerja dan rendahnya tingkat kepuasan dapat melemahkan loyalitas tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada faktor-faktor ini untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan [9].

Karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi cenderung memiliki semangat dan dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi, serta berupaya maksimal untuk memajukan organisasi [10]. Sebaliknya, karyawan dengan loyalitas rendah biasanya kurang bertanggung jawab, tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan kurang setia kepada organisasi. Loyalitas karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan, karena tingginya loyalitas dapat mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan serta berdampak positif pada kinerja karyawan [11]. Mescheke pada tahun 2021 menyatakan bahwa loyalitas termasuk salah satu unsur penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, terhadap jabatan, dan terhadap organisasi [12].

Work-life balance merupakan konsep yang menekankan pentingnya keseimbangan tujuan atau upaya karir seseorang dengan kebahagiaan pribadi, waktu kosong, tanggung jawab keluarga, dan kerohanian. Keseimbangan ini diperlukan agar individu dapat mengelola suatu pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan secara seimbang [13]. Work-life balance berpengaruh pada kebahagiaan psikologis, dapat dilihat dari kepercayaan diri, kepuasan, serta kehidupan yang harmonis. Selain itu work life balance pastinya juga mempunyai dampak positif terhadap kepuasan dalam aktivitas kerja dan retensi karyawan. Kasbuntoro et al. (2020) menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang kuat, dengan kontribusi sebesar 50.7% [14].

Hasil dari pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yaitu terjadinya peningkatan tingkat kepuasan dan retensi karyawan. Keseimbangan ini selanjutnya memberikan efek menguntungkan pada kesehatan psikologis individu, sebagaimana dibuktikan dengan peningkatan tingkat kepercayaan diri, kepuasan hidup, dan harmoni keseluruhan dalam kehidupan karyawan [15]. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dalam membantu individu dalam menjaga hubungan yang harmonis antara tanggung jawab profesional dan kegiatan di luar tempat kerja. Upaya untuk mewujudkan keseimbangan ini cenderung menghasilkan hasil yang menguntungkan dalam meningkatkan kepuasan kerja [16]. Akibatnya, menjadi penting untuk mencurahkan perhatian yang memadai pada interaksi antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memastikan retensi karyawan dalam suatu organisasi. Meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja diproyeksikan memiliki dampak yang menguntungkan pada tingkat kepuasan kerja [17].

Keseimbangan yang menguntungkan antara kewajiban profesional dan keberadaan pribadi dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan melalui berbagai mekanisme. Awalnya, keseimbangan ini membantu mengurangi tingkat stres dan

kelelahan, yang memungkinkan karyawan untuk menavigasi stres dengan kemanjuran yang lebih besar dan mengurangi kemungkinan kelelahan, sehingga meningkatkan fokus serta vitalitas untuk memenuhi tanggung jawab [18]. Selanjutnya, karyawan yang merasakan keseimbangan cenderung menunjukkan motivasi dan keterlibatan yang tinggi dalam upaya profesional mereka, karena mereka merasa dihargai dan memiliki waktu yang cukup untuk mengejar di luar komitmen pekerjaan mereka, yang akibatnya meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Selain itu, keseimbangan yang dicapai berkontribusi positif terhadap kualitas tidur dan kesejahteraan fisiologis, karena karyawan mampu mencapai tidur yang unggul dan mempertahankan kesehatan mereka, yang mempengaruhi produktivitas serta mengurangi tingkat ketidakhadiran. Selain itu, karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan ini cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, yang mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan retensi, sehingga mendukung produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, keseimbangan ini memfasilitasi pembentukan hubungan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman, yang dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan mereka, di samping memberikan efek menguntungkan pada produktivitas kerja [19].

RUMUSAN MASALAH:

1. Apakah keseimbangan waktu berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?

TUJUAN PENELITIAN:

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan waktu terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan keterlibatan terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kepuasan terhadap loyalitas karyawan.

KATEGORI SDGS: Penelitian ini masuk dalam kategori SDGs Tujuan 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (*Decent Work and Economic Growth*). Tujuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan produktif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Fokus penelitian pada pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan mencerminkan upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih manusiawi, seimbang, dan mendukung keberlanjutan hubungan kerja jangka panjang. Dengan meningkatkan loyalitas melalui keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, perusahaan tidak hanya memperkuat kinerja internal, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja secara umum, yang menjadi indikator penting dalam pencapaian SDGs Tujuan 8.

II. LITERATUR REVIEW

Work-Life Balance

Work life balance bagi Fisher et al., (2009) di dalam Gaol et al., (2023) merujuk pada upaya individu untuk menciptakan keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dijalankan [20]. Greenhaus et al. (2003) dalam Gunawan & Vernando (2024) mengartikan work life balance yaitu sebagai tingkat keterikatan seseorang secara bersamaan pada pekerjaan dan keluarga, yang di mana individu merasa puas terhadap peran dalam keduanya [21].

Lockwood (2003) dalam Sari & Fauzan (2024) menggambarkan work life balance yaitu sebagai kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang [22]. Bagi pekerja, work life balance berarti kemampuan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan seseorang atau keluarga. Sementara itu, dari sudut pandang perusahaan, istilah ini mencerminkan tantangan dalam membuat budaya yang menunjang, sehingga pekerja dapat konsentrasi dalam menjalankan tugas mereka di tempat kerja. Schermerhorn (2008) dalam Firdaus et al., (2024) menjelaskan work life balance yaitu kemampuan individu untuk menyelaraskan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka [23]. Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa work life balance yaitu keadaan harmonis antara kehidupan karir atau pekerjaan dan kehidupan sehari-hari seorang pribadi yang menghasilkan rasa nyaman terhadap keduanya.

Fisher (2001) dalam Nurhabiba (2020) mengemukakan empat elemen keseimbangan kehidupan kerja yang mencakup waktu, perilaku, ketegangan, dan tenaga. Elemen waktu mencakup besarnya dan kaliber waktu yang dialokasikan untuk kewajiban profesional dibandingkan dengan waktu yang ditentukan untuk kegiatan alternatif, seperti keterlibatan keluarga, sosial, atau pribadi. Elemen perilaku berfokus pada perbuatan yang diambil individu untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta keyakinan terkait kemampuan untuk mencapainya. Ketegangan mencakup kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas sehari-hari yang penting, dan kesusahan dalam mempertahankan fokus. Sedangkan komponen tenaga menggambarkan sumber daya terbatas yang diperlukan individu untuk mendapatkan tujuannya, dengan kekurangan energi dapat meningkatkan tingkat stres. Dengan demikian, empat elemen work life balance menurut Fisher yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan tenaga [24].

Loyalitas Karyawan

Poerwopoespito (2004) sebagaimana dikutip dalam Musa et al. (2021) mengartikulasikan bahwa loyalitas pekerjaan 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 sebayanya, berpegang pada disiplin, menjunjung tinggi citra organisasi, dan menunjukkan kesetiaan yang berkepanjangan pada komitmen kerja mereka [25]. Sementara itu, Robbins (2013) sebagaimana dirujuk dalam Meda et al. (2022) berpendapat bahwa kesetiaan merupakan proses perkembangan yang berasal dari keinginan intrinsik untuk kesetiaan dan komitmen, baik diarahkan pada pekerjaan seseorang, kelompok kolektif, supervisor, atau organisasi, yang memaksa individu untuk melakukan pengorbanan pribadi demi kepuasan kolektif orang lain atau masyarakat pada umumnya [26].

Hawa dan Nurtjahjanti (2020) menegaskan bahwa loyalitas mencakup tekad dan kapasitas seorang karyawan untuk mematuhi, melaksanakan, dan mengaktualisasikan semua tugas yang ditentukan dengan kesadaran dan akuntabilitas dalam upaya profesional mereka [27]. Zuhaena dan Harsuti (2021) mencirikan keterlibatan karyawan sebagai keadaan psikologis di mana karyawan merasakan kepentingan pribadi dalam keberhasilan organisasi dan menunjukkan motivasi untuk meningkatkan kinerja di luar tanggung jawab pekerjaan yang ditetapkan [28]. Sementara itu, menurut Alamsyah dkk. (2023) mengartikulasikan bahwa loyalitas kerja mewakili fase di mana karyawan menyelaraskan identitas mereka dengan organisasi dan menunjukkan komitmen untuk secara aktif terlibat dalam konteks organisasi itu [29]. Dari pendapat para tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan segala hal yang diatur dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab seseorang dalam bekerja, serta berkomitmen terhadap keberhasilan perusahaan atau instansi.

Menurut Suryati (2021), terdapat beberapa aspek loyalitas kerja meliputi pertama, ketaatan atau kepatuhan, yang mengacu pada kesanggupan individu karyawan untuk mematuhi peraturan dan menjalankan perintah yang diberikan pemimpin, serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Kedua, komitmen, yang mencakup investasi sukarela sumber daya kognitif dan fisik oleh personel terhadap organisasi. Ketiga, integritas, yang berkaitan dengan konsistensi antara ekspresi atau tindakan verbal dan keadaan aktual yang ditunjukkan oleh karyawan. Keempat, akuntabilitas, yang melibatkan kapasitas karyawan untuk melaksanakan tugas dengan mahir dan tepat waktu, serta kemauan untuk merangkul risiko yang terkait dengan keputusan yang diambil [30].

Menurut Atmaja & Lestari (2020), faktor penentu yang mempengaruhi kesetiaan meliputi, antara lain, atribut individu seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, pencapaian pendidikan, pencapaian, etnis, dan karakteristik kepribadian, serta fitur pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, stres terkait pekerjaan, keterlibatan sosial, pengenalan tugas, dan umpan balik evaluatif [31]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah faktor rasional, emosional, dan kepribadian.

Hubungan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan

Work-life balance terdiri dari tiga indikator utama yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Ketiganya menjadi elemen penting dalam mendukung loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Keseimbangan waktu membantu karyawan mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, keseimbangan keterlibatan mencerminkan sejauh mana perhatian dan keterlibatan emosional karyawan dapat dibagi dengan baik, sedangkan keseimbangan kepuasan menggambarkan perasaan puas terhadap harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaan dalam menciptakan keseimbangan ini, mereka cenderung lebih puas, lebih termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dukungan perusahaan terhadap keseimbangan ini juga dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan produktivitas, dan mengurangi loyalitas karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut.

1. Keseimbangan Waktu

Karyawan yang dapat mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional lebih cenderung loyal kepada perusahaan. Waktu yang cukup untuk aktivitas pribadi memungkinkan mereka merasa lebih puas dan tidak terbebani oleh tuntutan pekerjaan.

H1: Keseimbangan waktu berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Karyawan yang mampu membagi perhatian dan keterlibatan emosional dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Fokus yang seimbang membantu mereka merasa lebih terlibat tanpa mengorbankan aspek lain dalam hidup mereka.

H2: Keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

3. Keseimbangan Kepuasan

Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Kepuasan ini mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mendukung keseimbangan tersebut.

H3: Keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan antara work-life balance dan loyalitas karyawan di PLN Indonesia Power UBP Asam-Asam. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran secara objektif dan terukur terhadap hubungan antara kedua variabel [32]. Penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk mengidentifikasi pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan, tetapi juga untuk mengeksplorasi kebijakan dan praktik terbaik yang dapat diterapkan oleh PLN Indonesia Power UBP Asam-Asam. Fokus penelitian adalah pada penciptaan keseimbangan yang efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya penerapan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Populasi Dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PLN Indonesia Power UBP Asam-Asam yang bergerak di sektor ketenagalistrikan, energi, dan jasa pelayanan. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan tetap yang bekerja di unit tersebut dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Sampel yang digunakan berjumlah 175 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini mempertimbangkan kriteria seperti status sebagai karyawan tetap dan lama bekerja di perusahaan untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman yang cukup terhadap isu work-life balance. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan guna menggambarkan pengalaman karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengambilan sampel ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki pemahaman yang baik mengenai topik penelitian.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menguji dua variabel utama yaitu variabel independen (*work-life balance*) dan variabel dependen (loyalitas karyawan). Pemaparan masing-masing variabel sebagai berikut.

a. Work-life Balance

life balance adalah keseimbangan yang tercapai antara waktu dan perhatian yang diberikan pada pekerjaan serta kehidupan pribadi. Variabel ini mencakup beberapa dimensi, di antaranya keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan yang diperoleh dari kedua aspek tersebut. Penilaian terhadap work-life balance akan dilakukan melalui kuesioner yang mengukur persepsi

karyawan terhadap sejauh mana mereka dapat mengatur waktu dan perhatian mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur work-life balance sebagai berikut.

1. Keseimbangan waktu
Keseimbangan waktu mengacu pada kemampuan karyawan membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator ini mencakup aktivitas yang melibatkan keluarga, hobi, atau kegiatan lain di luar pekerjaan. Ketika keseimbangan waktu tercapai, karyawan dapat menjalani pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi atau hubungan sosial. Contoh pernyataan yang mengukur indikator ini adalah "Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan kegiatan pribadi setelah bekerja."
2. Keseimbangan keterlibatan
Keseimbangan keterlibatan menggambarkan tingkat perhatian dan keterlibatan emosional karyawan yang merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator ini menilai sejauh mana karyawan dapat memberikan fokus penuh pada kehidupan pribadi tanpa gangguan pekerjaan dan sebaliknya. Hal ini penting untuk memastikan karyawan dapat menjalani kedua aspek tersebut secara harmonis. Contoh pernyataan untuk indikator ini adalah "Saya merasa dapat fokus pada kehidupan pribadi tanpa terganggu oleh pekerjaan."
3. Keseimbangan kepuasan
Keseimbangan kepuasan mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pembagian waktu dan perhatian yang diberikan kepada pekerjaan serta kehidupan pribadi. Indikator ini menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan keseimbangan yang dicapai, sehingga tercipta harmoni antara kedua aspek tersebut. Keseimbangan kepuasan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Contoh pernyataan untuk indikator ini adalah "Saya merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya."

b. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan tingkat komitmen dan dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, seperti keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai perusahaan, serta pengorbanan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Loyalitas karyawan juga mencakup perasaan karyawan terhadap perusahaan dan kontribusinya terhadap kemajuan organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei yang melibatkan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama meliputi pertanyaan mengenai karakteristik demografis responden seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja serta pertanyaan terkait persepsi responden mengenai indikator work-life balance dan loyalitas karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 1–5, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesepakatan mereka. Kuesioner akan dibagikan kepada 175 responden yang telah dipilih secara purposive sampling.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, perangkat lunak SmartPLS SEM 4 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) digunakan untuk pengolahan data. SmartPLS SEM mampu memetakan hubungan antar variabel sekaligus melakukan berbagai analisis dalam satu pengujian. Penggunaan perangkat ini bertujuan untuk membantu peneliti menguji teori dan menentukan keberadaan hubungan antara variabel yang diteliti. Partial Least Square juga dapat merepresentasikan variabel laten yang diukur berdasarkan indikator yang tersedia [33].

a. Pengukuran Outer Model

Pengukuran outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator yang merepresentasikan variabel laten. Validitas diukur melalui convergent validity dan discriminant validity. Convergent validity dievaluasi menggunakan nilai loading factor, di mana nilai $\geq 0,7$ menunjukkan validitas yang memadai. Sementara itu, discriminant validity diperiksa melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan kriteria $\geq 0,5$ sebagai batas minimum yang harus dipenuhi. Untuk memastikan reliabilitas, digunakan dua indikator utama, yaitu Composite

Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,7$ menandakan bahwa indikator memiliki konsistensi internal yang baik.

b. Pengukuran Inner Model

Pengukuran inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dan kekuatan prediksinya. R-Square (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu memprediksi variabel dependen. Hubungan antar variabel laten diukur melalui path coefficient, yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan tersebut. Selain itu, effect size (f^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Signifikansi hubungan antar variabel diuji menggunakan metode bootstrapping, dengan memperhatikan nilai t-statistic dan p-value, di mana hubungan dianggap signifikan jika p-value $\leq 0,05$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan latar belakang dari responden itu sendiri, seperti dalam penelitian ini karakteristik responden yang di pilih merupakan karyawan yang berada di perusahaan PLN Indonesia meliputi seluruh karyawan tetap yang bekerja di unit tersebut, dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun. Berdasarkan karakteristik di tersebut diperoleh data dari responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Lama Berkerja

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

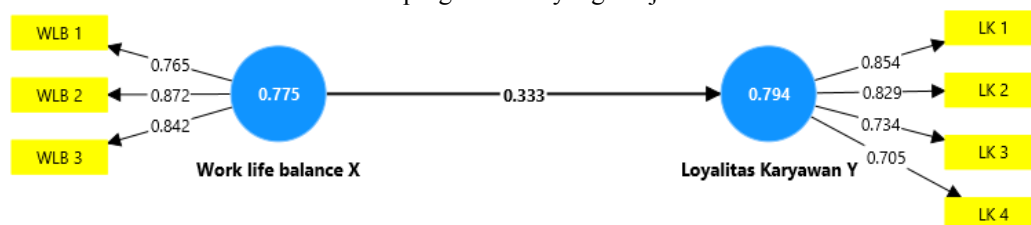
Dari tabel 1 dapat di simpulkan, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan ada 93 responden yang sudah bekerja 2-7 tahun, ada 72 orang yang sudah bekerja selama 8-13 tahun, dan ada 10 orang yang sudah bekerja selama 14-17 tahun di perusahaan PLN indoseia PLTU asam-asam dengan keseluruhan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

Hasil Analisis Data Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, perangkat lunak SmartPLS SEM 4 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) digunakan untuk pengolahan data. SmartPLS SEM mampu memetakan hubungan antar variabel sekaligus melakukan berbagai analisis dalam satu pengujian.

Skema model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 4 . berikut ini adalah skema odel program PLS yang di ajukan:



Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025

Gambar 1. Skema Model Partial Least Square (PLS)

Evaluasi Outer Model Atau Measurement Model

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:

1) *Convergent Validity*

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading Factor. Suatu Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila outhter loadings $> 0,70$. Berikut adalah nilai outer loading dari masing masing indikator pada variabel penelitian :

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.

2) *Discriminant Validity*

Disciminat Validity dapat diketahui melalui metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria $> 0,5$ agar dikatakan valid.

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

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

data SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, 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.

3) *Uji Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *Composite Reliability* apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability		Keterangan
	(rho_a)	(rho_c)	
Loyalitas Karyawan Y	0.852	0.863	Reliable
Work life balance X	0.778	0.867	Reliable

Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variable Loyalitas karyawan > 0.7 denga 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.

4) *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas *Composite Reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,70. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Loyalitas Karyawan Y	0.794	<i>Reliable</i>
<i>Work life balance</i> X	0.775	<i>Reliable</i>

Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan data pada tabel 5 diatas, 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.

5) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji Multikolinieritas ini adalah untuk menentukan multikolinieritas antar variabel dengan cara menilai korelasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinieritas disajikan pada tabel dibawah :

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

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

Sumber:

Olah Data SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas, 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

Evaluasi model ini dilakukan menggunakan *Coefficient Determination* (R2), Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*), dan Uji Hipotesis (*Direct Effect* dan *Indirect Effect*), tiga kriteria pengujian sebagai berikut :

1) *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 struktural 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. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smartPLS 4 diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi

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

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025

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

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 :

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

$$= 1 - 0.449$$

$$= 0.55$$

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.

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

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025

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.

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

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025

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.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Keseimbangan waktu yang baik memungkinkan karyawan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih optimal, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas. Fleksibilitas waktu juga memberikan rasa dihargai, yang pada akhirnya membuat karyawan lebih betah bekerja dalam jangka panjang. Selain itu, keseimbangan keterlibatan dan kepuasan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan yang mampu memberikan tingkat keterlibatan yang optimal tanpa membebani karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Kepuasan kerja yang seimbang, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun peluang karier, membuat karyawan lebih berkomitmen. Namun, penting untuk menjaga keseimbangan tersebut, karena kepuasan yang berlebihan tanpa tantangan dapat menurunkan motivasi, sementara kepuasan yang terlalu rendah dapat mendorong keinginan untuk *resign*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan arahnya yang sangat berarti, kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan PLN Indonesia Power UBP Asam-Asam yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang dibutuhkan, serta kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan semangat dan doa. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di dunia kerja.

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,” *Hum. Resour. Dev. Int.*, 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,” *Int. J. Eng. Bus. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 35–47, 2021, doi: 10.22161/ijebm.5.1.4.
- [4] I. H. . 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,” *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 28, no. 1, p. 100177, Jan. 2022, doi: 10.1016/j.iedeen.2021.100177.
- [5] W. Banmairuroy, 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 Manag. Rev.*, 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,” *Pers. Rev.*, 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,” *J. Compet.*, 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,” *Manag. Sci. Lett.*, 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,” *Int. J. Soc. Sci.*, 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, 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 Int. J. Manag.*, vol. 7, no. 3, pp. 78–81, Jan. 2020, doi: 10.34293/management.v7i3.1629.
- [17] J. Adriano and C. W. Callaghan, “Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study,” *South African J. Econ. Manag. Sci.*, vol. 23, no. 1, 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,” *Educ. Adm. Theory Pract.*, 2024, doi: 10.53555/kuey.v30i7.6956.
- [19] M. D. Tamunomiebi and C. Oyibo, “Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review,” *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 5, no. 2, 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,” *INOBIIS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 7, no. 1, pp. 30–37, Dec. 2023, doi: 10.31842/jurnalinobis.v7i1.300.
- [21] Rizky Gunawan and Aditya Vernando, “Strategi Program Work Life Balance Dan Pola Asuh Otoritatif Dalam Mendidik Anak,” *Aliansi J. Hukum, Pendidik. dan Sos. Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 12–22, Feb. 2024, doi: 10.62383/aliansi.v1i1.82.
- [22] Verina Shiva Meifita Sari and Mohammad Fauzan, “Pengaruh Work Life Balance, Efikasi Diri dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Karyawan: Studi Kasus pada PT Maybank Semarang,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. 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,” *J. 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 J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 7, no. 2, p. 449, May 2021, doi: 10.37905/aksara.7.2.449-462.2021.
- [26] J. Meda, John E.H.J. FoEh, and Simon Sia Niha, “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. 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,” *J. 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,” *J. Ris. Manaj. Sekol. Tinggi Ilmu Ekon. Widya Wiwaha Progr. Magister Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 66–72, Aug. 2021, doi: 10.32477/jrm.v8i2.293.
- [29] T. K. Alamsyah, Romansyah Sahabuddin, Ahmad Ali, Zainal Ruma, and Uhud Darmawan Natsir, “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep,” *Manaj. Dewantara*, vol. 7, no. 2, pp. 12–20, Mar. 2023, doi: 10.26460/md.v7i2.14510.
- [30] S. 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),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, 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 Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 6, p. 2455, Jun. 2020, doi: 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p20.
- [32] F. Sarie, I. N. T. Sutaguna, and I. P. Suiroaka, *Metodologi 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.