

PENGARUH KESEIMBAGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI UNIVERSITAS LELEMUKU SAUMLAKI

Yulyana fifyan Iyarmasa¹, Polikarpus Lalamafu², Andreas J Watkaat³
fifyaniyarmasa@gmail.com¹, polikarpuslalamafu@gmail.com², watkaatikinli@gmail.com³

Program Studi Ekonomi Pembangunan
Universitas Lelemuku Saumlaki

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh keseimbangan kerja terhadap loyalitas pegawai di Universitas Lelemuku Saumlaki (UNLESA), Dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data kuesoner yang berfungsi untuk mengetahui nilai hasil keseimbangan kerja dan loyalitas kerja. Dalam Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif yang menghasilkan data berupa ungkapan seseorang yang mengarah pada suatu keadaan tertentu. didasarkan hasil akhir yang dilakukan oleh peneliti bahwa hasil yang dicapai oleh seluruh Pegawai sangat memenuhi standar penelitian. Hasil yang dicapai Pegawai mendapatkan kualifikasi kurang baik dari Pegawai.

Kata kunci: Keseimbangan kerja, Loyalitas, Unlesa

PENDAHULUAN

Universitas Lelemuku Saumlaki (UNLESA) adalah salah satu perguruan tinggi yang berkembang di Wilayah XII Maluku dan Maluku Utara. Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki (YPT-RLS), UNLESA memiliki visi dan misi untuk menghasilkan generasi penerus bangsa yang unggul dalam bidang keahlian masing-masing, dengan tetap memperhatikan kualitas pendidikan yang berkelanjutan. Didirikan dengan tujuan memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan sosial dan ekonomi daerah, UNLESA telah menghadirkan beragam program studi yang dapat diakses oleh mahasiswa, baik dari dalam maupun luar daerah. Dengan menawarkan 12 program studi yang terbagi dalam dua fakultas utama, yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora (FISH) dengan sembilan program studi, serta Fakultas Sains dan Teknologi (FST) dengan tiga program studi, UNLESA berkomitmen untuk menghasilkan lulusan yang siap bersaing di pasar global.

Keseimbangan kerja yang sehat sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks UNLESA, penerapan keseimbangan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Loyalitas kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Wan (2012), merupakan komitmen psikologis pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil dari kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja antara lain adalah kondisi ekonomi, status pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, serta hubungan antara pegawai senior dan junior.

Lebih lanjut, loyalitas pegawai menjadi faktor yang sangat krusial bagi kesuksesan organisasi. Loyalitas ini dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan dan kesetiaan seorang pegawai terhadap tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi cenderung merasa memiliki organisasi dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas ini tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga oleh faktor internal, seperti hubungan interpersonal di tempat kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai diantaranya adalah tingkat pendidikan, prestasi kerja, dan usia. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang visi dan misi organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat loyalitas mereka. Selain itu, prestasi kerja yang diakui dan dihargai oleh organisasi juga dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas pegawai. Faktor usia juga mempengaruhi loyalitas pegawai, di mana pegawai yang lebih senior cenderung memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi karena pengalaman kerja yang lebih panjang.

Namun, meskipun terdapat banyak faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai, tidak sedikit permasalahan yang dapat menghambat tercapainya keseimbangan kerja yang optimal di UNLESA. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan keseimbangan kerja dan loyalitas pegawai. Salah satu masalah utama adalah pembagian waktu yang tidak seimbang antara tugas-tugas kantor dan tugas-tugas penelitian serta pembuatan jurnal bagi dosen.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh keseimbangan kerja terhadap loyalitas pegawai di Universitas Lelemuku Saumlaki (UNLESA). Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan bagaimana hal tersebut berdampak pada loyalitas pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini mencakup teori-teori yang dapat menjelaskan konsep keseimbangan kerja dan loyalitas kerja. Dalam konteks ini, dua variabel utama—keseimbangan kerja (work-life balance) dan loyalitas kerja (employee loyalty)—akan menjadi fokus utama. Untuk itu, akan digunakan teori grand, middle, dan operasional yang saling berkaitan satu sama lain.

Pengertian Work-Life Balance (WLB)

Work-life balance (WLB) adalah suatu konsep yang menggambarkan upaya individu dalam mengelola waktu dan energi mereka antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara sehat. Dalam pengertian yang lebih luas, WLB mencakup pembagian yang adil antara waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk kegiatan pribadi, keluarga, sosial, dan rekreasi. Salah satu aspek terpenting dari WLB adalah adanya keseimbangan yang dapat menjaga kesehatan mental dan fisik individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Greenhaus & Allen, 2011).

Berikut ini adapun Teori Dasar Work-Life Balance (WLB) Berbagai teori telah dikembangkan untuk menjelaskan dan memahami bagaimana individu berusaha mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Beberapa teori yang relevan untuk memahami Work-life Balance di antaranya adalah Segmentasi Model, Integrasi Model, dan Buffering Hypothesis. Adapun teori-teori Work-life Balance

1. Segmentasi Modal adalah mengasumsikan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah dua dunia yang terpisah dan tidak saling berinteraksi. Dalam model ini, individu memisahkan dengan tegas kedua domain tersebut dan berusaha untuk fokus pada satu peran pada waktu yang ditentukan, baik itu sebagai pekerja atau sebagai individu dalam kehidupan pribadi mereka. Dengan kata lain, pekerjaan dan kehidupan pribadi dianggap dua entitas yang tidak boleh saling mencampuri (Kaufman & Goh, 2020).
2. Integrasi Modal lebih menekankan pada keterkaitan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada model ini, individu cenderung berusaha untuk mengintegrasikan kedua dunia tersebut agar dapat mencapai fleksibilitas yang lebih tinggi. Dalam pendekatan ini, individu dapat melakukan pekerjaan mereka dari rumah, mengatur waktu untuk istirahat di tengah pekerjaan, atau membawa pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi mereka jika diperlukan (Kaufman & Goh, 2020).
3. *Buffering Hypothesis*, adalah teori yang menyatakan bahwa aktivitas non-kerja, seperti waktu luang, olahraga, atau interaksi sosial, dapat bertindak sebagai penyangga terhadap stres yang berasal dari pekerjaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Work-Life Balance

1. Kebijakan organisasi
2. Tuntutan pekerjaan
3. Dukungan sosial
4. Tangung jawab keluarga

Work-Life Balance dalam Kontes Perguruan Tinggi

Dalam konteks perguruan tinggi, tantangan untuk mencapai Work-Life Balance sering kali lebih kompleks dibandingkan dengan sektor lainnya. Dosen dan staf administrasi tidak hanya menghadapi tekanan dari beban kerja yang tinggi, tetapi juga tanggung jawab ganda yang mencakup pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, perguruan tinggi sering kali memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja dosen dan staf, yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan kerja-hidup.

Fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, dukungan dari pimpinan universitas, dan ketersediaan waktu untuk kegiatan pribadi sangat penting untuk membantu dosen dan staf dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup. Sebagai contoh, dosen yang memiliki waktu yang cukup untuk melakukan penelitian dan juga menghabiskan waktu dengan keluarga mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap institusi mereka (Allen et al., 2013).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui evaluasi diri mengenai aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, serta kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja (Locke, 1976; Judge & Bono, 2001). Adapun Teori-teori kepuasan kerja

1. Teori Dua Faktor Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1959) membedakan antara faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (faktor-hygiene) dan faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (motivator). Faktor hygiene adalah aspek-aspek pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja, seperti gaji, kondisi fisik tempat kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, dan keamanan kerja. Jika faktor ini tidak dipenuhi dengan baik, karyawan cenderung merasa tidak puas atau bahkan tertekan, namun faktor ini tidak cukup untuk menciptakan tingkat kepuasan yang tinggi.
2. Teori Keadilan Adams Teori ini menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Jika individu merasa bahwa ada ketidakadilan dalam pengalokasian sumber daya atau penghargaan, maka hal ini akan menurunkan kepuasan kerja mereka, bahkan dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan terhadap organisasi.
3. Teori Kebutuhan Maslow, Teori kebutuhan Maslow (1943) menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada pemenuhan berbagai tingkat kebutuhan manusia yang berurutan, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan akan aktualisasi diri. Menurut Maslow, karyawan yang tidak memiliki kebutuhan dasar yang dipenuhi (seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman) tidak akan merasa puas dalam pekerjaan mereka.

Beberapa Faktot Ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja

- a. Kopensasi dan penghargaan
- b. Kondisi tempat kerja
- c. Hubungan interpersonal
- d. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan

Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, mulai dari survei karyawan, wawancara, hingga observasi. Survei menjadi metode yang paling banyak digunakan karena dapat memberikan data yang luas dan representatif. Beberapa instrumen yang umum digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain Job Descriptive Index (JDI) dan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).

1. Job Descriptive Index (JDI): JDI mengukur kepuasan kerja berdasarkan lima dimensi utama: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Survei ini berfokus pada aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan kondisi kerja dan memungkinkan perusahaan untuk mengetahui area mana yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): MSQ lebih fokus pada dimensi intrinsik kepuasan kerja, seperti pencapaian pribadi, perkembangan, dan rasa tanggung jawab. Survei ini banyak digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemahaman lebih dalam mengenai kebutuhan dan motivasi individu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuannya untuk mengukur hubungan antar variabel yang dapat diukur dengan instrumen statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggali, menganalisis, dan menyimpulkan data yang terstruktur dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis untuk mengetahui pola hubungan di antara variabel-variabel yang ada (Creswell, 2014). Pendekatan ini sangat relevan dalam penelitian yang ingin menguji hubungan antar variabel, karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar dan menganalisisnya secara objektif menggunakan metode statistik yang dapat digeneralisasi (Johnson & Christensen, 2017).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain kausalitas digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh satu variabel terhadap variabel lain, yaitu kepuasan kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Desain kausalitas memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat antara variabel tersebut.

Teknik pengumpulan data menggunakan mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga teknik utama: observasi, wawancara, dan angket.

Teknik analisis data Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas

NO	Angket	Analisis	Mean
1	Pekerjaan membuat saya sulit untuk membagi waktu	Pearson Correlation	.656**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54
2	Waktu saya di rumah lebih penting di bandingkan dengan waktu di kantor	Pearson Correlation	.449**
		Sig. (2-tailed)	.001
		N	54
3	Kehidupan pribadi saya buruk karena pekerjaan saya	Pearson Correlation	.398**
		Sig. (2-tailed)	.003
		N	54
4	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Pearson Correlation	.528**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54
5	Sikap saya terhadap atasan harus baik	Pearson Correlation	.310*
		Sig. (2-tailed)	.023
		N	54
6	Tunjukan sikap baik terhadap junior kepada senior	Pearson Correlation	.696**
		Sig. (2-tailed)	.000

		N	54
7	Gaji saya belum mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	Pearson Correlation	.429**
		Sig. (2-tailed)	.001
		N	54
8	Saya Harus loyal dalam bekerja	Pearson Correlation	.334*
		Sig. (2-tailed)	.014
		N	54
9	Tingkat pendidikan mempengaruhi loyalitas pegawai	Pearson Correlation	.667**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54
10	Tingkat pendidikan membuat karir saya semakin baik	Pearson Correlation	.519**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54
11	Penghargaan dapat meningkatkan loyalitas	Pearson Correlation	.647**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54
12	Pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap pegawai	Pearson Correlation	.499**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54
13	Usia tidak menjadi salah satu dampak untuk bekerja	Pearson Correlation	.241
		Sig. (2-tailed)	.079
		N	54
14	Sifat yang baik dapat meningkatkan loyalitas pegawai	Pearson Correlation	.561**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54
15	Sifat yang tidak baik dapat meningkatkan loyalitas pegawai	Pearson Correlation	.524**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54
16	Bekerja dengan jujur dapat meningkatkan loyalitas pegawai	Pearson Correlation	.599**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	54

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur dengan tepat dan konsisten variabel yang diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 16 item yang diuji, hanya ada 2 item yang tidak valid. Salah satu item yang tidak valid adalah item nomor 13, yang berbunyi "Usia tidak menjadi salah satu dampak untuk bekerja." Berdasarkan hasil uji Pearson Correlation untuk item ini, nilai $r = 0.241$ dan nilai Sig. (2-tailed) = 0.079, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa item ini tidak valid karena korelasinya tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Uji Regresi

Descriptive Statistics	Mean	Std. Deviation	N
Rata-rata Loyalitas Karyawan	4.0397	.60952	54
Rata-rata Keseimbangan Kerja	3.3125	.41688	54

Rata-rata loyalitas karyawan di UNLESA adalah 4.0397, dengan deviasi standar sebesar 0.60952. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan di universitas ini memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Angka deviasi standar yang relatif kecil (0.60952) menandakan bahwa penyebaran tingkat loyalitas antar karyawan tidak terlalu besar, sehingga sebagian besar karyawan memiliki persepsi yang serupa tentang loyalitas mereka terhadap UNLESA.

Di sisi lain, rata-rata keseimbangan kerja karyawan di UNLESA tercatat sebesar 3.3125, dengan deviasi standar 0.41688. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa ada keseimbangan yang cukup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, meskipun tidak sebaik yang diharapkan. Angka ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan loyalitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam aspek keseimbangan kerja di universitas ini. Deviasi standar yang lebih kecil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman yang serupa terkait keseimbangan kerja, meskipun tetap ada beberapa perbedaan persepsi antar individu.

Model anova

	Model Anova	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.578	1	3.578	11.549	.001 ^b
	Residual	16.112	52	.310		
	Total	19.690	53			

a. Dependent Variable: Rata-rata Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rata-rata Keseimbangan Kerja

Hasil analisis ANOVA, nilai Sum of Squares sebesar 19.690, yang menunjukkan variasi dalam loyalitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh faktor keseimbangan kerja, menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model, atau dengan kata lain, faktor lain selain keseimbangan kerja yang memengaruhi loyalitas karyawan. Selanjutnya, derajat kebebasan (df) sebesar 53, yang menunjukkan jumlah total derajat kebebasan dalam data dengan nilai signifikan sebesar 0.001. Hal menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kerja dan loyalitas karyawan sangat signifikan secara statistik. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas konvensional 0.05.

Model Coefficient

Model Coefficientsa		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.975	.612		3.226	.002
	Rata-rata Keseimbangan Kerja	.623	.183	.426	3.398	.001

a. Dependent Variable: Rata-rata Loyalitas Karyawan

“Hasil analisis Model Coefficients dalam penelitian ini memberikan informasi penting mengenai pengaruh keseimbangan kerja terhadap loyalitas karyawan di UNLESA melalui model regresi linier.” (Chirag Goyal, 2024). Pengaruh Keseimbangan kerja terhadap loyalitas pegawai di Universitas Lelemuku Saumlaki menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 3.398 dengan

nilai signifikansi $0.001 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel keseimbangan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel loyalitas perawai pada Universitas Lelemuku Saumlaki Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui nilai constanta (α) sebesar 1.975 sedangkan nilai Rata-rata keseimbangan kerja (β) sebesar 0.623.

Pembahasan

Berdasarkan temuan dari berbagai penelitian, hubungan antara keseimbangan kerja dan loyalitas pegawai hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kerja terhadap loyalitas pegawai di UNLESA. Berdasarkan uji ANOVA dan regresi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1: Terdapat pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja terhadap loyalitas pegawai di Universitas Lelemuku Saumlaki diterima, sementara H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja terhadap loyalitas pegawai ditolak.

Hasil regresi menunjukkan bahwa keseimbangan kerja (work-life balance) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (employee loyalty), yang tercermin dari nilai koefisien sebesar 0.623 dan signifikansi p-value = 0.001, yang jauh lebih kecil dari nilai alpha yang umum digunakan (0.05). Koefisien positif ini menandakan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas yang mereka miliki terhadap organisasi.

Hasil uji korelasi Pearson dengan nilai 0.426 juga mengonfirmasi adanya hubungan moderat antara kedua variabel tersebut. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kerja dan loyalitas karyawan meskipun tidak terlalu kuat, tetap signifikan secara statistik. Korelasi positif ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan merasakan keseimbangan kerja yang lebih baik, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kerja (work-life balance) dan loyalitas karyawan di UNLESA. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, ditemukan nilai 0.426 yang menunjukkan hubungan positif moderat antara kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka lebih baik cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Selain itu, analisis regresi menunjukkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.623 dan signifikansi p-value = 0.001. Ini menegaskan bahwa setiap peningkatan dalam keseimbangan kerja dapat menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan.

Meskipun sebagian besar item dalam instrumen valid dan reliabel, hasil uji validitas menunjukkan bahwa satu item (item 13) tidak valid, yang perlu menjadi perhatian dalam penelitian lebih lanjut. Reliabilitas instrumen juga dapat ditingkatkan, meskipun nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.673 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan masih dapat diterima untuk analisis lebih lanjut. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan perbaikan instrumen guna meningkatkan ketepatan dan konsistensi hasil penelitian.

Keseimbangan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan di UNLESA. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu lebih memperhatikan aspek keseimbangan kerja sebagai strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini sesuai dengan teori-teori terkait keseimbangan kehidupan kerja yang menunjukkan bahwa faktor ini berdampak signifikan terhadap kesejahteraan dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja akan memberikan kontribusi positif terhadap loyalitas jangka panjang.

Saran

1. Perbaiki Instrumen Pengukuran
2. Penelitian Lanjutan dengan Variabel Lain
3. Kebijakan Keseimbangan Kerja
4. Studi Kualitatif untuk Penjelasan Lebih Mendalam
5. Evaluasi Pengaruh Faktor Lain
6. Peningkatan Keterlibatan Pimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). *Towards an understanding of inequity*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422-436.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2013). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 278-308.
- Bhuvanaiah, T., & Raya, R. (2015). Employee engagement and organizational commitment. *Management and Labour Studies*, 40(1), 5-18.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 313-319.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work-life balance on job satisfaction and mental health: A cross-national study of Spanish and New Zealand professionals. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 491-510.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279.
- Kaufman, G., & Goh, J. (2020). Work-life balance and its implications for mental health: A review. *Annual Review of Public Health*, 41(1), 12.1-12.12.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. SAGE Publications.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2015). Relationships among organizational family support, job autonomy, and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 97-109.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job performance: The role of self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 47-52