

Analisis Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap Loyalitas Karyawan

Nazarani Kezia Zanetti¹, M. Ardan², Herni Johan³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara
Mahakam Samarinda
E-mail: kesya9943@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 17-12-2024

Revision: 10-01-2025

Published: 12-02-2025

hDOI Article:

10.24905/permana.v17i1.555

ABSTRAK

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*Work-Life Balance*) menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan, jika tidak ada keseimbangan maka akan menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan hidup, yang pada akhirnya berdampak negatif pada loyalitas karyawan. Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda mengalami peningkatan dan penurunan karyawan yang berhenti bekerja sehingga angka *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahunnya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan terhadap loyalitas karyawan. Metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*, dengan 144 populasi dan 103 sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih loyal.

Kata Kunci: Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Loyalitas Karyawan, Pergantian Karyawan

ABSTRACT

Work-Life Balance is a factor that influences the level of employee loyalty, if there is no balance it will cause stress and reduce life satisfaction, which ultimately has a negative impact on employee loyalty. Siaga Al Munawwarah Hospital Samarinda experienced an increase and decrease in employees who quit their jobs so that the turnover rate reached more than 10% per year. The purpose of this study was to analyze the effect of the relationship between work-life balance and employee loyalty. The method used is quantitative with a cross-sectional research design, with 144 populations and 103 samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires, then analysis was carried

Acknowledgment

out using a simple linear regression test. The results of the analysis showed that work-life balance had a positive and significant effect on employee loyalty. So it can be concluded that work-life balance can improve employee performance to be more loyal.

Key word: *Work-Life Balance, Employee Loyalty, Employee Turnover*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Loyalitas adalah sikap setia yang diwujudkan melalui ketaatan terhadap seseorang atau aturan. Istilah ini berasal dari kata "loyal," yang mengandung makna kesetiaan dan kepatuhan (Umi Yuliana, 2022). Loyalitas juga dapat diartikan sebagai kepercayaan yang diberikan kepada individu atau organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mendukung serta melakukakan pekerjaan dan perilaku yang baik (Saepudin et al., 2022). Dalam konteks organisasi, karyawan dengan loyalitas tinggi adalah aset berharga. Mereka tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berkontribusi dalam menjaga kerahasiaan informasi bisnis dari pihak luar (Fitriani & Gunawan, 2023). Karyawan menjadi elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, di mana keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi mereka sebagai subjek utama dalam sistem tersebut (Yuliana & Fadhli, 2023).

Loyalitas karyawan merujuk pada dedikasi yang diberikan oleh karyawan atau pemimpin kepada perusahaan tempat mereka bekerja, sering kali dengan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi (Armadita & Sitohang, 2021). Loyalitas ini mencerminkan komitmen karyawan untuk berkontribusi pada kegiatan perusahaan, dengan harapan mendapatkan imbalan yang sepadan demi kemajuan perusahaan (Solihin, 2021). Menurut Supiandini et al., (2022), karyawan juga memiliki tanggung jawab dalam kehidupan pribadi, seperti keluarga atau aktivitas di luar pekerjaan. Oleh karena itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal penting, karena karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih minim stres dan mampu mengendalikan emosi dengan baik (Vera et al., 2022).

Keseimbangan Kerja-Kehidupan (*Work-Life Balance*) adalah aspek penting dalam menciptakan hubungan positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Kyambade et al., (2024), konsep ini memungkinkan seseorang menentukan prioritas yang tepat antara kedua

aspek tersebut (Haralayya, 2021). Banyak orang dewasa menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan mereka dan perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga, tempat kerja yang ramah keluarga menjadi penting untuk memungkinkan mereka menikmati waktu berkualitas bersama keluarga (Ogunola, 2022). Sindhuja, (2020) menyatakan bahwa keseimbangan ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan, memberikan mereka kendali atas waktu dan cara mereka bekerja. Namun, banyak karyawan yang kesulitan mencapai keseimbangan ini, terutama di tengah tuntutan zaman (Roopavathi & Kishore, 2021).

Karena karyawan adalah aset penting, perusahaan harus berusaha mempertahankan mereka dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini penting untuk mengurangi niat karyawan untuk keluar atau berpindah ke perusahaan lain. *Voluntary turnover*, yaitu tindakan karyawan yang berhenti atas keinginannya sendiri, menjadi risiko yang harus diminimalisir (Ramlawati et al., 2021). Menurut penelitian Aisyah et al (2024), angka persentase *turnover* tenaga kesehatan yang ada diseluruh dunia dan di indonesia sangatlah besar. Ditemukan bahwa angka persentase *turnover* tenaga kesehatan yang ada didunia yaitu 15%-44%, dan di Indonesia angka persentase turnover sekitar 13%-35%. Sedangkan persentase *turnover* karyawan bisa dikatakan normal ketika angka persentase turnover mencapai 5%-10% per tahun (Gani et al., 2022). Namun, jika persentase di atas 10% dianggap tinggi dan dapat berdampak buruk pada organisasi (Fitriani & Yusiana, 2020). Menurut hasil studi yang didapatkan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, bahwa terdapat sejumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya atau berhenti bekerja mulai dari tahun 2020 hingga tahun 2024. Kemudian didapatkan persentase sebesar 13,9% karyawan berhenti bekerja pada tahun 2020. Angka persentase ini mengalami kenaikan sebesar 20,2% pada tahun 2021. Namun pada tahun 2022 angka persentase menurun menjadi 15,7%. Pada tahun 2023 angka persentase sedikit meningkat sehingga menghasilkan persentase sebesar 17%. Kemudian pada bulan Agustus 2024 angka persentase menurun kembali menjadi 13,9%. Tingkat *turnover* karyawan menunjukkan fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2024, dengan persentase tertinggi mencapai 20,2% pada 2021, sebelum menurun menjadi 13,9% pada Agustus 2024. Data ini menunjukkan adanya fluktuasi tingkat pengunduran diri karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda selama periode 2020 hingga Agustus 2024. Hal ini dapat menjadi indikator adanya faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti bekerja. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi

terhadap tingkat pengunduran diri tersebut, seperti kondisi keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola tingkat turnover karyawan secara lebih efektif. Hal ini menunjukkan pentingnya mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas daripada sekadar jumlah karyawan, karena kualitas SDM sangat memengaruhi produktivitas, profitabilitas, dan kualitas produk atau layanan (Ardan & Jaelani, 2021).

Dalam penelitian Wulansari (2023), dijelaskan bahwa hal yang dapat mempengaruhi keseimbangan dalam bekerja tidak lain yaitu jam kerja, konflik didalam pekerjaan, budaya pekerjaan, sistem penghargaan dan dukungan di lingkungan pekerjaan. Sedangkan dalam kehidupan pribadi yaitu rumah tangga, dukungan dari keluarga dan orang terdekat, serta kondisi ekonomi yang tidak mendukung. Selain faktor individu seperti usia dan jenis kelamin, elemen terkait pekerjaan seperti jam kerja, peraturan tempat kerja, dan sikap organisasi dapat memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan, jika keseimbangan ini terganggu, dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan yang berdampak pada kehidupan individu secara keseluruhan (Köse et al., 2021). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membuat mereka lebih nyaman dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, ketidaknyamanan di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan stres, dan memengaruhi kesehatan mental karyawan (Ratnasari et al., 2022).

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dan loyalitas karyawan memiliki hubungan erat dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih loyal, inovatif, dan produktif dalam mendukung tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, dan turnover tinggi, yang berdampak negatif pada keberlanjutan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat diabaikan. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan dan strategi yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti menyediakan fleksibilitas dalam jadwal kerja, program untuk menjaga kesehatan mental, serta membangun budaya kerja yang inklusif. Upaya ini membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas sebagai aset utama. Dengan memberi perhatian lebih pada aspek keseimbangan ini, perusahaan dapat mendorong produktivitas dan kinerja yang optimal sekaligus menciptakan hubungan timbal balik yang menguntungkan antara karyawan dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*, penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda pada bulan November 2024, dengan populasi dan sampel yang di dapatkan sebanyak 144 populasi dan 103 sampel, demikian sumber data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner, kemudian dilakukan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, dengan kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini ialah, karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda bersedia menjadi responden, memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan, dan tidak cuti lebih dari 1 bulan, dengan kriteria eksklusi yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan yang telah bekerja selama > 10 tahun.

HASIL

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda

Karakteristik (n=103)	Loyal		Cukup Loyal		Tidak Loyal		n	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Umur								
Remaja akhir: 17-25	10	9,7%	17	16,5%	0	0%	27	26,2%
Dewasa Awal: 26-35	23	22,3%	20	19,4%	1	1%	44	42,7%
Dewasa Akhir: 36-45	15	14,6%	6	5,8%	1	1%	22	21,4%
Lansia Awal: 46-55	7	6,8%	2	1,9%	0	0%	9	8,7%
Lansia Akhir: 56-65	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Jenis Kelamin								
Perempuan	30	29,1%	32	31,1%	0	0%	62	60,2%
Laki-Laki	26	25,2%	13	12,6%	2	1,9%	41	39,8%
Lama Bekerja								
< 1 Tahun	7	6,8%	4	3,9%	0	0%	11	10,7%
1-3 Tahun	18	17,5%	20	19,4%	1	1%	39	37,9%
> 3 Tahun	31	30,1%	21	20,4%	1	1%	53	51,5%
Pendidikan Terakhir								
SMA	16	15,5%	8	7,8%	1	1%	25	24,3%
DIII	16	15,5%	18	17,5%	0	0%	34	33%
S1/S1 Terapan	15	14,6%	12	11,7%	1	1%	28	27,2%
Profesi	5	4,9%	4	3,9%	0	0%	9	8,7%
S2/Spesialis 1	3	2,9%	1	1%	0	0%	4	3,9%
Lainnya	1	1%	2	1,9%	0	0%	3	2,9%
Unit Kerja								
Manajemen	7	6,8%	4	3,9%	0	0%	11	10,7%
Pelayanan Medis	24	23,3%	16	15,5%	1	1%	41	39,8%
Penunjang Medis	3	2,9%	9	8,7%	0	0%	12	11,7%
Penunjang Non Medis	2	1,9%	7	6,8%	0	0%	9	8,7%
Logistik dan Gudang	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Dukungan Layanan Umum	17	16,5%	9	8,7%	1	1%	27	26,2%
Kemitraan	2	1,9%	0	0%	0	0%	2	1,9%
Penghasilan								
< 3.497.124	37	35,9%	39	37,9%	2	1,9%	78	75,7%

Karakteristik (n=103)	Loyal		Cukup Loyal		Tidak Loyal		n	
	f	%	f	%	f	%	f	%
3.497.124-5.000.000	14	13,6%	4	3,9%	0	0%	18	17,5%
5.000.001-10.000.000	2	1,9%	1	1%	0	0%	3	2,9%
> 10.000.000	3	2,9%	1	1%	0	0%	4	3,9%
Status Pegawai								
Pegawai Tetap	10	9,7%	12	11,7%	1	1%	23	22,3%
Pegawai Tidak tetap	46	44,7%	33	32%	1	1%	80	77,7%
Fungsional								
Dokter	4	3,9%	1	1%	0	0%	5	4,9%
Perawat	14	13,6%	14	13,6%	1	1%	29	28,2%
Bidan	5	4,9%	2	1,9%	0	0%	7	6,8%
Asisten Apoteker	1	1%	3	2,9%	0	0%	4	3,9%
Ahli Radiologi	0	0	2	1,9%	0	0%	2	1,9%
Analisis	2	1,9%	4	3,9%	0	0%	6	5,8%
Rekam Medis	1	1%	1	1%	0	0%	2	1,9%
Pendaftaran	0	0	4	3,9%	0	0%	4	3,9%
Kasir	1	1%	2	1,9%	0	0%	3	2,9%
Security	4	3,9%	3	2,9%	1	1%	8	7,8%
Laundry	0	0	1	1%	0	0%	1	1%
IPSRs	5	4,9%	1	1%	0	0%	6	5,8%
Lainnya	19	18,4%	7	6,8%	0	0%	26	25,2%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan dominasi oleh karyawan berusia 26-35 tahun, yang termasuk dalam kategori dewasa awal, dengan jumlah 44 responden (42,7%). Dari kategori ini, 23 responden menunjukkan sikap loyal. Untuk jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, sebanyak 62 responden (60,2%), di mana 32 di antaranya memiliki sikap cukup loyal. Pada aspek lama bekerja, responden yang telah bekerja > 3 tahun dengan jumlah 53 responden (51,5%), di mana 31 dari mereka menunjukkan sikap loyal. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan DIII sebanyak 34 responden (33%), dengan 18 responden merasa cukup loyal.

Sementara itu, pada unit kerja, responden yang bekerja di unit Pelayanan Medis mendominasi, sebanyak 41 responden (39,8%), di mana 24 di antaranya menunjukkan sikap loyal. Dari segi penghasilan, sebagian besar responden memiliki pendapatan di bawah UMR Kota Samarinda (< Rp3.497.124), dengan jumlah 78 responden (75,7%), dan rata-rata menunjukkan sikap cukup loyal. Pada karakteristik status pegawai, pegawai tidak tetap menjadi yang terbanyak dengan jumlah 80 responden (77,7%), di mana 46 dari mereka memiliki sikap loyal. Pada karakteristik fungsional, mayoritas adalah perawat sebanyak 29 responden (28,2%), dengan pembagian sikap loyal dan cukup loyal yang seimbang, masing-masing sebanyak 14 responden

Variabel Penelitian

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Loyalitas dan Keseimbangan Kerja-Kehidupan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda

VARIABEL (n=103)	n	%
Loyalitas Karyawan		
Loyal	56	54.4
Cukup Loyal	45	43.7
Tidak Loyal	2	1.9
Keseimbangan Kerja-Kehidupan		
Cukup	12	11.7
Kurang	91	88.3

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan di rumah sakit mencapai 56 (54,4%), sementara keseimbangan kerja-kehidupan karyawan berada pada angka 91 orang (88,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa kurang dengan keseimbangan kerja-kehidupan yang diterapkan di rumah sakit.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit

VARIABEL (n=103)	Std. Deviation - Mean	Min-Max	Uji Normalitas	Uji Linearitas	Uji Heteroskedastisitas	Uji t	Uji f	Uji Koefisien Determinasi	P Value
Loyalitas Karyawan	8,903 - 51,747	29,00 - 70,00	0,119	0,177	0,703	10,550	111,301	0,524	0,000
Keseimbangan Kerja-Kehidupan	5,195 - 25,941	11,00 - 35,00							

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 3, memperlihatkan hasil analisis data statistik untuk variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai standar deviasi dan mean sebesar $8,903 \pm 51,747$, serta rentang nilai Min-Max sebesar $29,00 - 70,00$. kemudian variabel Keseimbangan Kerja-Kehidupan, diperoleh nilai standar deviasi dan mean sebesar $5,195 \pm 25,941$, dengan rentang Min-Max sebesar $11,00 - 35,00$. Hasil uji linearitas diperoleh hasil nilai *deviation form linearity* sebesar $(0,177 > 0,05)$ yang diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara dua variabel. Hasil uji normalitas dilakukan menggunakan kolmogorov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,119 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa model regresi atau data residual berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $(0,703 > 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Kemudian analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, dan didapatkan pada uji parsial (Uji T), diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($10,550 > 1,66008$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja-Kehidupan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, pada uji simultan (Uji F), f hitung sebesar ($111,301 > 3,94$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), mengindikasikan bahwa Keseimbangan Kerja-Kehidupan secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan dari nilai R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,524, yang berarti Keseimbangan Kerja-Kehidupan berkontribusi sebesar 52,4% terhadap loyalitas karyawan, sementara sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Pengaruh loyalitas karyawan menjadi sangat penting, terutama dalam konteks organisasi yang beroperasi di sektor kesehatan, seperti Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah konsep yang menekankan pentingnya membagi waktu secara sehat antara kedua aspek tersebut. Dalam dunia kerja modern, di mana tekanan untuk produktivitas dan tuntutan profesional sering menguras energi, perusahaan yang mengutamakan keseimbangan ini cenderung mendapatkan tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan tersebut memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dan mereka yang tidak terlalu lelah secara emosional cenderung lebih inovatif dalam menyelesaikan masalah serta menghasilkan ide-ide baru. Dengan memberikan perhatian pada fleksibilitas, kesejahteraan mental, dan waktu istirahat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Kesejahteraan karyawan memiliki peran penting dalam membangun loyalitas karyawan, karena lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta diberikan penghargaan terhadap kebutuhan individu meningkatkan kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian Siti Annisa et al., (2023), yang mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang tercipta dengan baik melalui manajemen SDM yang berkelanjutan memiliki dampak positif pada kesejahteraan karyawan. Diperkuat oleh penelitian oleh Febrian & Sani., (2023), menjelaskan bahwa karyawan yang mendapatkan

dukungan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas, produktif, dan memiliki komitmen yang lebih baik pada organisasi. Kemudian diperkuat kembali oleh penelitian Fitriani & Gunawan., (2023), yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Sebagian besar responden di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda merasa setia karena pekerjaan mereka dihargai oleh atasan, dan mereka dapat mengatur waktu kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi. Namun masih terdapat karyawan yang merasa cukup loyal atau bahkan tidak loyal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja yang disediakan, kurangnya perhatian rumah sakit terhadap kesejahteraan karyawan, kurangnya pemahaman perusahaan mengenai kebutuhan akan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta kesulitan yang sering dialami karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perusahaan juga dianggap tidak menyediakan kebijakan yang mendukung. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf, (2021), yang menyatakan bahwa ketika seorang karyawan diharuskan bekerja lembur oleh perusahaan bahkan ketika sedang dirumah, hal tersebut dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga maupun kehidupan pribadi. Karena keseimbangan ini mencerminkan bagaimana perusahaan menghargai kebutuhan pribadi karyawan di luar pekerjaan karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dalam mencapai keseimbangan ini cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Dirgantara & Suryadarama, 2023).

Perusahaan yang mendorong keseimbangan ini menunjukkan kepedulian terhadap karyawan. Hal ini menciptakan rasa saling percaya dan menghargai, yang memperkuat komitmen karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi dengan baik di perusahaan. Sebaliknya, jika keseimbangan ini terganggu, karyawan dapat merasa lelah, tidak dihargai, atau bahkan mencari tempat kerja lain yang lebih mendukung. Penelitian pada Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda menyatakan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang baik mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dan terikat dengan organisasi. Jadwal kerja yang padat, tuntutan lembur, serta kurangnya pengakuan atas kebutuhan personal karyawan menjadi faktor yang menghambat keseimbangan kerja-kehidupan (Ramlawati et al., 2021). Di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah, sebagian besar karyawan

merasa dapat mengatur waktu dengan baik sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka. Ini menunjukkan bahwa penerapan keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) di rumah sakit tersebut cukup efektif. Program keseimbangan kerja-kehidupan yang diterapkan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan lebih cenderung untuk tetap loyal pada organisasi tempat mereka bekerja (Dian Suwito et al., 2022). Karyawan yang merasa memiliki kendali atas waktu mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan secara eksternal seperti kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas kerja karyawan seperti jam kerja yang teratur sehingga karyawan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kemudian fasilitas pendukung seperti ruang istirahat bagi karyawan dan memungkinkan untuk menjalankan program kesehatan mental seperti psikologis agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan yang berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu faktor lingkungan kerja juga cukup berpengaruh terhadap keseimbangan kerja kehidupan seperti hubungan yang baik dan harmonis terhadap rekan kerja, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang nyaman, dengan adanya hal tersebut karyawan akan lebih termotivasi dan bisa lebih menyeimbangkan waktu pekerjaannya dengan kehidupan pribadi. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja penuh dengan tekanan atasan, konflik antar pegawai, atau kurangnya dukungan perusahaan, maka hal tersebut dapat mengganggu keseimbangan karyawan sehingga karyawan tidak bisa menjalankan perannya sebagai karyawan yang loyal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum et al., (2023), menyatakan bahwa Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah aspek penting yang perlu diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan, terutama dalam lingkungan pekerjaan dengan beban dan tuntutan yang tinggi. Kemudian diperkuat oleh penelitian Awaludin et al., (2024), yang menjelaskan perusahaan perlu merancang kebijakan yang jelas mengenai jam kerja, lembur, kompensasi, pengembangan karier, dan cuti, serta memastikan kebijakan tersebut mudah diakses dan dipahami oleh seluruh karyawan. Selain itu, menyediakan program kesehatan atau dukungan psikologis dapat membantu karyawan mengelola stres dan menjaga keseimbangan emosional. Fasilitas pendukung, seperti ruang istirahat, area olahraga, atau fasilitas lainnya, juga dapat memberikan manfaat signifikan. Dengan memahami secara menyeluruh aspek-aspek ini, perusahaan dapat menyusun kebijakan dan program yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Keseimbangan ini membantu karyawan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatkan kepuasan, dan mengurangi kelelahan emosional. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan dalam menjaga keseimbangan ini cenderung lebih loyal, produktif, dan inovatif. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, seperti kebijakan kerja yang tidak fleksibel, kurangnya fasilitas pendukung, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, dapat menurunkan loyalitas karyawan. Hal ini mencerminkan pentingnya perusahaan untuk merancang kebijakan yang jelas dan mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, penyediaan program kesehatan mental, dan fasilitas kerja yang memadai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga membangun hubungan saling percaya dan menghargai, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=ryIwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&q=info:FZaaJHdt5bUJ:scholar.google.com&ots=XYs7nIDJ6h&sig=bw4bzXVcMSxSwxKjB6rs4R528B8>
- Aisyah, S., Ardan, M., & ... (2024). View of Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan ...*, 6(1), 172–179. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3493/2414>
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Awaludin, A., & Fadli, Darul, Mohammad, U. (2024). *Analisis faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di pt sharp electronic indonesia*. 2(4), 290–302.
- Dian Suwito, E., Adi Pamungkas, R., & Indrawati, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 377–393. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.449>
- Dirgantara, U., & Suryadarama, M. (2023). *Webinar Nasional HUMANIS 2023*. 3(2), 1316–

1320.

- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023). Systematic Literature Review: Implementation of Talent Management for Crewing in Shipping Companies to Organizational Sustainability. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1837–1848. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5792>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Fitriani, M. N. A., & Gunawan, H. I. (2023). Aufklarung : Jurnal Pendidikan , Sosial dan Humaniora. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 144–149. <https://pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung/article/view/663>
- Gani, N. A., Prihartana, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Haralayya, B. (2021). Work life balance of employees at Karanja Industries Pvt Ltd, Bidar. *Iconic Research And Engineering Journals*, 4(12), 243–254.
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction. *Eurasian Studies in Business and Economics*, 16(1), 279–295. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63149-9_18
- Kyambade, M., Tushabe, M., & Namatovu, A. (2024). Work life balance and women representation in leadership positions in Ugandan public universities. *SN Social Sciences*, 4(8), 0–27. <https://doi.org/10.1007/s43545-024-00947-0>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(1), 74–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>
- Ramlawati, Trisnawati, E., & Yasin, N. A. (2021). *Management Science Letters*. 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). ISSN NO : 0022-1945 The Impact Of Work Life Balance On Volume XII , Issue X , October / 2020 Page No : 31. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, XII(April), 31–37.
- Saepudin, D., Sugito, S., & Jayadi, J. (2022). Penggolongan Generasi sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

250

- MASTER: *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 155–166.
<https://doi.org/10.37366/master.v2i2.440>
- Sindhuja, K. (2020). *Impact of Work-Life Balance on Employee Retention- A Study on Banking Sector*. 78–81.
- Siti Annisa Wahdiniawati¹ Fatimah Malini Lubis² Dila Erlianti³ Vina Budiarti Mustika Sari⁴ Sabalius Uhai⁵ Wenny Desty Febrian. (2023). 24683-Article Text-79298-1-10-20240118. *Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan*, 7, 1–11.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Supiandini, A., No, J. D., Pusat, J., Karyawan, L., Rumah, P., Khusus, S., Rskd, D., Sawit, D., Karyawan, L., Karyawan, L., & Adjusted, N. (2022). *Pengaruh Work Life Balance , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit*. 5(3), 98–107.
- Umi Yuliana. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 103–108. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.218>
- VERA, V. V., Bakhtiar Abbas, & H. Mahmudin A. Sabilalo. (2022). Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061–1090. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.46>
- Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kerja- Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejenuhan Kerja. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 59–70. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v4i2.178>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos*. 7(1), 58–66.