



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 139-152

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Sapadia Medan

Melvin Harris Sipayung, Maludin Panjaitan, Jon Henri Purba

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

melvinharrissipayung12@gmail.com, maludinp@gmail.com, jonhenripurba24@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work-life balance, stres kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Sapadia Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 32 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis *t* menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, dukungan sosial dan kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka loyalitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya, tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis *F*, dapat disimpulkan bahwa secara simultan work-life balance, stres kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted *R Square* sebesar 0,774, yang berarti bahwa sebesar 77,4% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Di tengah dinamika globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan jasa seperti hotel dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang bukan hanya kompeten, tetapi juga loyal. Loyalitas karyawan menjadi faktor krusial karena karyawan yang loyal cenderung memiliki masa kerja yang lebih panjang, produktivitas yang lebih stabil, serta mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggan. Namun demikian, loyalitas tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor pariwisata dan perhotelan menyumbang sekitar 4,2% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2019. Khususnya di kota besar seperti Medan, hotel memiliki peran strategis dalam menunjang arus wisatawan domestik maupun mancanegara. Tingginya persaingan antar hotel mendorong setiap perusahaan untuk menjaga kualitas pelayanan, yang pada akhirnya sangat bergantung pada loyalitas dan kinerja karyawannya.

Work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan. Sudirman & Hakim (2023:118) menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja lebih cenderung berkomitmen terhadap organisasi, sedangkan ketidakseimbangan dapat memicu stres, menurunkan motivasi, dan melemahkan loyalitas. Dalam industri perhotelan yang memiliki jam

kerja dinamis, isu *work-life balance* menjadi semakin relevan dan mendesak untuk diperhatikan.

Selain *work-life balance*, stres kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Penelitian Ena et al. (2022:70-74) menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan loyalitas, di mana semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja berlebihan, serta tekanan pelayanan kepada pelanggan dapat menjadi pemicu stres karyawan hotel. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi hal penting untuk menjaga komitmen dan keberlangsungan tenaga kerja.

Dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja juga berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Menurut Sarafino & Smith (2011:100-150), dukungan sosial mencakup bantuan emosional, informasi, maupun bantuan konkret yang membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, karyawan yang merasa dihargai, diterima, dan didukung akan memiliki rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap perusahaan. Penelitian Suryanto & Kurniawan (2020:80) membuktikan bahwa dukungan sosial mampu meningkatkan loyalitas karena menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Kepuasan kerja adalah penentu penting loyalitas karyawan, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan peluang karir. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas lebih cenderung tetap berkomitmen pada organisasi mereka, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Life-Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Sapadia Medan ?
2. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Sapadia Medan?
3. Apakah Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Sapadia Medan ?
4. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Hotel Sapadia Medan ?
5. Apakah *Work Life-Balance*, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Sapadia Medan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life-Balance* secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Sapadia Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Sapadia Medan
3. mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Sosial secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Sapadia Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Sapadia Medan

Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi, membeikan bahan pertimbangan kepada pimpinan berupa saran mengenai pengaruh *Work Life-Balance*, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja, terhadap Loyalitas karyawan
2. Bagi penulis, menambah wawasan berpikir dan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *Work Life-Balance*, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja, terhadap Loyalitas Karyawan. Dan akan menjadi modal yang sangat berharga bagi penulis jika suatu hari nanti penulis berada atau terjun ke lapangan pekerjaan khususnya di bidang tersebut, baik jadi pimpinan ataupun karyawan biasa.

3. Bagi pihak lain, sebagai bahan perbandingan dan masukan serta bisa menjadi preferensi bagi pihak lain atau mahasiswa/mahasiwi yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

Kajian Teori

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:9), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Pandangan ini menekankan bahwa manusia bukan sekadar alat produksi, tetapi juga aset berharga yang harus dikelola dengan baik.

Sementara itu, Sutrisno (2020:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berhenti pada tahap rekrutmen, tetapi juga mencakup bagaimana organisasi dapat menjaga, mengembangkan, dan memotivasi karyawannya.

Indikator *Work Life-Balane*

1. **Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)**
Keseimbangan waktu menggambarkan sejauh mana individu dapat membagi waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki keseimbangan waktu biasanya mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga atau kegiatan sosial lainnya. Didukung oleh penelitian Wulandari (2020:135-145) dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, yang menunjukkan bahwa pengelolaan waktu yang baik berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan penurunan tingkat stres.
2. **Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)**
Indikator ini menekankan pada sejauh mana seseorang dapat terlibat secara emosional dan psikologis baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Artinya, karyawan dapat memberikan perhatian penuh pada pekerjaan tanpa mengabaikan peran dalam keluarga. Hasil penelitian Fitriani dan Rachmawati (2022:210-220) dalam Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis menjelaskan bahwa keterlibatan yang seimbang membantu menjaga motivasi serta menurunkan tingkat kejenuhan kerja.
3. **Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)**
Keseimbangan kepuasan mencerminkan tingkat kebahagiaan dan rasa puas seseorang terhadap kedua perannya, baik di tempat kerja maupun di rumah. Jika seseorang merasa puas terhadap kinerja dan pencapaian dalam kedua aspek tersebut, maka *Work-Life Balance* dapat dikatakan tercapai. Penelitian Handayani dan Prakoso (2021) dalam Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi menegaskan bahwa keseimbangan kepuasan berhubungan erat dengan kesejahteraan psikologis dan loyalitas terhadap organisasi.
4. **Keseimbangan Energi (*Energy Balance*)**
Keseimbangan energi mengacu pada kemampuan individu dalam mengatur tenaga dan semangat antara pekerjaan dan aktivitas pribadi. Karyawan yang memiliki energi seimbang akan mampu menjaga produktivitas kerja tanpa merasa kelelahan berlebihan.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Luthans (2019:115), stres kerja adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan ketegangan fisik, psikologis, dan perilaku ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu.

Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2020:378) juga menjelaskan bahwa stres kerja timbul ketika individu menghadapi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan serta sumber daya yang dimiliki.

Indikator Stres Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:13) adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara pegawai dengan pimpinan.
- e. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara pegawai. f. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung

Menurut Handoko (2020:112) menyatakan bahwa indikator stress kerja Adalah :

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban pekerjaan yang lebih berat.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis.

Dukungan Sosial

Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dan Smith (2020), dukungan sosial adalah persepsi seseorang bahwa ia dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan sosial yang peduli terhadap kesejahteraannya. Dukungan ini bisa berasal dari berbagai sumber seperti keluarga, teman, rekan kerja, maupun atasan di lingkungan organisasi.

Penelitian Sari dan Maulana (2023) dalam Jurnal Psikologi Terapan Indonesia menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan kesejahteraan karyawan. Sementara Hidayati dan Ramadhan (2022) dalam Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis menyatakan bahwa dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan tingkat stres kerja.

Indikator Dukungan Sosial

1. Menurut Sarafino dan Smith (2020) serta diperkuat oleh penelitian Rahmawati (2023) Dukungan Emosional (*Emotional Support*).
Berupa perhatian, empati, dan kepedulian yang diberikan orang lain saat individu menghadapi masalah. Dukungan ini membantu seseorang merasa diterima dan tidak sendirian.
2. Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*).
Bentuk bantuan nyata atau fisik yang diberikan, seperti membantu pekerjaan, memberikan fasilitas, atau

dukungan materiil lainnya yang meringankan beban individu.

3. Dukungan Informasional (*Informational Support*).
Berupa pemberian nasihat, saran, atau informasi yang dapat membantu individu mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah pekerjaan.
4. Dukungan Penghargaan (*Appraisal Support*).
Berupa pengakuan, umpan balik positif, atau pujian atas hasil kerja yang diberikan individu, yang berfungsi meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosial yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan dimana karyawan memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja.

Menurut Handoko (2020:193) “kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja”.

Menurut Hasibuan (2018:116) kepuasan kerja "Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan luar kombinasi dalam dan luar kesempatan promosi.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Seorang karyawan yang belum puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena kepuasaannya tidak terletak pada motivasi tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang di perolehnya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakni seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap tugas-tugas yang dikerjakan sehari-hari. Kepuasan ini muncul ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat, kemampuan, serta memberikan makna dan tantangan bagi karyawan. Selanjutnya, Luthans (2020) menyatakan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menjadi bentuk kepuasan intrinsik, karena bersumber dari kenyamanan dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalani.

Pandangan ini diperkuat oleh hasil penelitian Sofwah U. Wusqo dan M. A. Iqbal (2023) dalam Indonesian *Journal of Business Analytics*, yang menemukan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya menarik dan bermakna akan menunjukkan tingkat kepuasan serta motivasi kerja yang lebih tinggi.

Indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri di antaranya sebagai berikut:

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan menarik dan menantang.
2. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
3. Pekerjaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan mengembangkan diri.

4. Karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalani.
5. Karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang telah dicapai.

Loyalitas Karyawan

Definisi Loyalitas Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2020), loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan yang tercermin dari sikap positif individu terhadap perusahaan, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk bertahan dan berkontribusi demi kemajuan organisasi.

Sementara itu, Luthans (2020) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan hasil dari keterikatan emosional dan psikologis antara karyawan dan organisasi, di mana individu merasa nyaman, dihargai, dan memiliki keyakinan bahwa perusahaan memberikan kesejahteraan yang sepadan. Sopiha (2019) menambahkan bahwa loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesediaan mereka untuk tetap bekerja dalam jangka waktu lama, mematuhi aturan, menjaga nama baik perusahaan, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Allen dan Meyer (1990:1-18), loyalitas dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan seberapa besar keterlibatan dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

1. Kesetiaan terhadap Perusahaan
Kesetiaan menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki rasa memiliki dan bangga menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki kesetiaan tinggi biasanya berusaha menjaga nama baik perusahaan, mendukung visi dan misi organisasi, serta tidak mudah tergoda oleh tawaran pekerjaan dari luar. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kesetiaan muncul ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh perusahaan.
2. Ketaatan terhadap Aturan dan Nilai Organisasi
Loyalitas juga dapat tercermin dari sejauh mana karyawan menaati kebijakan, prosedur, dan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Menurut Wiener (1982), karyawan yang loyal akan berperilaku sesuai dengan norma organisasi karena adanya kesadaran moral dan rasa tanggung jawab, bukan semata-mata karena takut terhadap sanksi.
3. Komitmen untuk Bertahan di Perusahaan
Karyawan yang loyal memiliki niat kuat untuk tetap bekerja dan tumbuh bersama perusahaan. Mereka tidak mudah meninggalkan pekerjaan hanya karena masalah kecil. Mathieu dan Zajac (1990) menyebutkan bahwa komitmen ini terbentuk dari pengalaman positif yang dirasakan karyawan, seperti hubungan baik dengan rekan kerja, kesempatan berkembang, serta keamanan kerja yang diberikan organisasi.
4. Kesiapan untuk Berkontribusi Lebih
Loyalitas sejati terlihat ketika karyawan bersedia memberikan usaha lebih dari yang diminta, misalnya membantu rekan kerja tanpa diminta, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2021), kesediaan ini menunjukkan adanya dorongan intrinsik untuk berkontribusi karena rasa cinta dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
5. Keterlibatan dan Rasa Bangga terhadap Pekerjaan
Karyawan yang loyal biasanya menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga merasa bangga atas apa yang mereka lakukan. Berdasarkan pandangan Luthans (2018), rasa bangga terhadap pekerjaan menjadi tanda bahwa karyawan telah menempatkan pekerjaannya sebagai bagian dari identitas diri, bukan sekadar sumber pendapatan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Umriati dan Hengki (2020:7) Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi ialah sebuah daerah generalisasi, dimana didalamnya ada objek ataupun subjek yang memiliki kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai (Sugiyono, 2022:115), Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan hotel sapatia medan adalah 32 responden.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Sugiyono (2019:97) sampel jenuh adalah “teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018:161), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal, karena salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier berganda adalah bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen atau bebas. Menurut Ghazali (2018 : 105), “tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.”

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2021: 178), uji heteroskedastisitas digunakan sebagai sarana mengevaluasi perbedaan varian residual antara berbagai peninjauan pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Ghazali (2021: 145), regresi linear berganda dipergunakan sebagai langkah melakukan pengukuran kepada hubungan dan pengaruh variabel independen yang melebihi dari dua.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghazali (2021: 148), uji F dilakukan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen pada model memiliki pengaruhnya dengan bersamaan terhadap variabel dependen. Jika probabilitas signifikansi $< 5\%$, variabel independen secara bersama-sama berpengaruhnya secara signifikan terhadap variabel dependen (Imam Ghazali, 2018: 115).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2021: 147), koefisien determinasi (R^2) melakukan pengukuran kepada kemampuan model saat menjelaskan variabel dependen. Rentang nilai R^2 yakni antara nol dengan satu. Nilai R^2 rendah memperlihatkan terbatasnya variabel independen saat memberi penjelasan terkait variabel dependen, sementara nilai yang mendekati angka satu menandakan bahwa variabel independen memberi informasi yang mendekati lengkap untuk melakukan prediksi atas variasi variabel dependen. Berikut ini cara mengukur koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Hasil koefisien determinan

R^2 = Kuadrat koefisien regresi

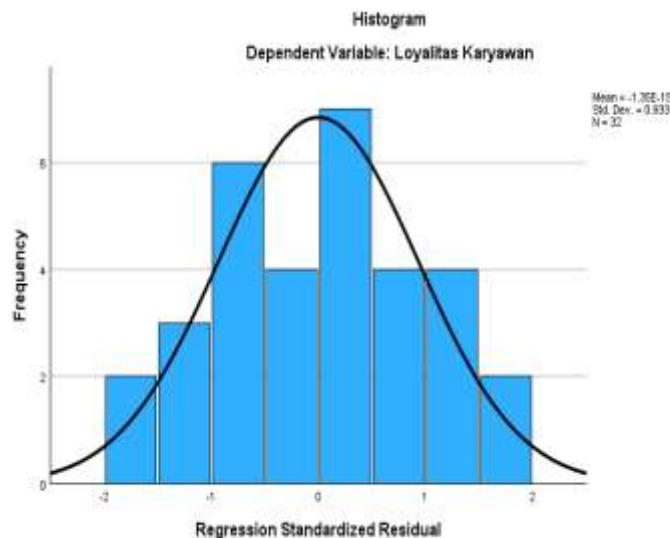
Kriteria dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Koefisien Determinasi mendekati nilai 0, maka variabel independen memiliki pengaruh yang rendah terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai Koefisien Determinasi mendekati nilai 1, maka variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

3. Hasil Penelitian

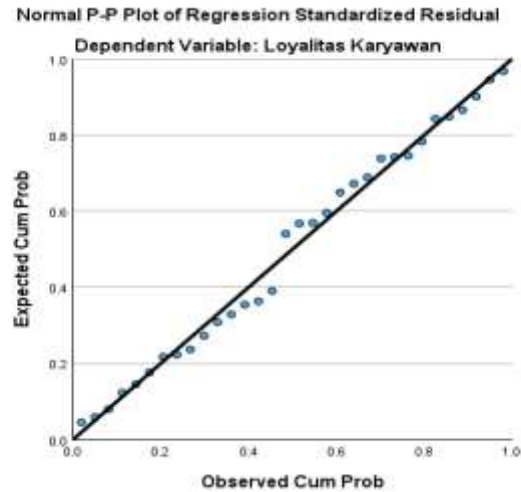
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar 3.1 Uji Normalitas dengan Histogram
Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Berdasarkan Gambar 3.1 kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot
 Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.72778718
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.086
	Negative		-.075
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.785
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.774
		Upper Bound	.795

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui nilai Asym Sig. (2-tailed) berjumlah $0.082 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.943	3.786		.223	.826		
	Work-life balance	.369	.134	.349	2.763	.010	.458	2.182
	Stres Kerja	.064	.038	.147	1.689	.103	.967	1.034
	Dukungan Sosial	.332	.123	.345	2.710	.012	.450	2.221
	Kepuasan Kerja	.336	.143	.316	2.345	.027	.402	2.487

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8323>
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui, nilai VIF dari variabel Work-life balance sebesar 2,182 Stres kerja 1,034, Dukungan sosial 2,221, dan Kepuasan kerja 2,487 seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

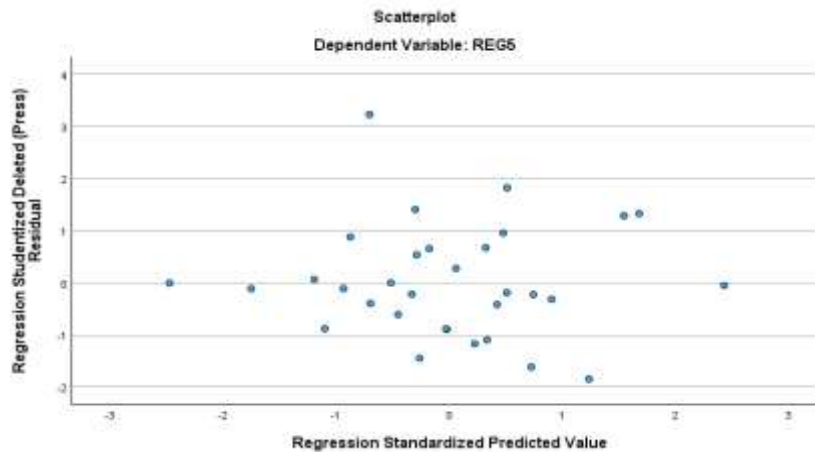
Tabel 3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.073	1.857		1.654	.110
	Work-life balance	-.068	.066	-.282	-1.036	.310
	Stres Kerja	-.020	.019	-.204	-1.089	.286
	Dukungan Sosial	-.026	.060	-.120	-.439	.664
	Kepuasan Kerja	.067	.070	.276	.952	.350

a. Dependent Variable: REG5

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui, nilai signifikansi dari variabel Work-life balance sebesar 0,310, Stres kerja 0,286, Dukungan sosial 0,664, dan Kepuasan kerja 0,350 seluruh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.3 Hasil Analisis Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y. hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.843	3.786		.223	.826
	Work-life balance	.369	.134	.349	2.763	.010
	Stres Kerja	.064	.038	.147	1.689	.103
	Dukungan Sosial	.332	.123	.345	2.710	.012
	Kepuasan Kerja	.336	.143	.316	2.345	.027

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Dari perhitungan tabel 3.5 menggunakan SPSS didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,843 + 0,369X_1 + 0,064X_2 + 0,332X_3 + 0,336X_4$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,843; artinya jika variabel *Work-life balance*, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja bernilai nol atau tetap, maka nilai Loyalitas Karyawan adalah sebesar 0,843 satuan.
2. Koefisien regresi variabel *Work-life balance* (X_1) sebesar 0,369; artinya jika variabel *Work-life balance* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,369 satuan. Koefisien bernilai positif, menunjukkan hubungan yang searah antara *Work-life balance* dengan Loyalitas Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 0,064; artinya jika variabel Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,064 satuan.
4. Koefisien regresi variabel Dukungan Sosial (X_3) sebesar 0,332; artinya jika variabel Dukungan Sosial mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,332 satuan. Koefisien bernilai positif, menunjukkan semakin baik dukungan sosial maka loyalitas akan meningkat.
5. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,336; artinya jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,336 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.843	3.786		.223	.826
	Work-life balance	.369	.134	.349	2.763	.010
	Stres Kerja	.064	.038	.147	1.689	.103
	Dukungan Sosial	.332	.123	.345	2.710	.012
	Kepuasan Kerja	.336	.143	.316	2.345	.027

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Berdasarkan tabel uji 3.5 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh *Work-life balance* (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
 Diketahui nilai t hitung sebesar 3,138 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti secara parsial variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
 Diketahui nilai t hitung sebesar 1,782 < t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,103 > 0,05. Maka H0 diterima dan H2 ditolak, yang berarti secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Pengaruh Dukungan Sosial (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
 Diketahui nilai t hitung sebesar 3,040 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Maka H0

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8323>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ditolak dan H3 diterima, yang berarti secara parsial variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₄) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Diketahui nilai t hitung sebesar 2,577 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,027 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H4 diterima, yang berarti secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 32 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh:

- F = (df1;df2)
- df1 = k-1, df2 = n-k
- n = Jumlah sampel
- k = Jumlah variabel penelitian
- df1 = 4-1 = 3
- df2 = 32-4 = 28
- F = 3;28 (2,95)

Tabel 3.7 Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.957	4	94.239	27.495	<.001 ^b
	Residual	92.543	27	3.428		
	Total	469.500	31			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Work-life balance, Dukungan Sosial

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Berdasarkan table 4.20 diatas diperoleh F hitung sebesar 27,496 > F tabel 2,95 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini berarti variabel Work-life balance, stres kerja, Dukungan sosial, Kepuasan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.774	1.851

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Work-life balance, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada table 3.8 diatas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,774, yang berarti bahwa variabel Work-life balance, Stres Kerja, Dukungan sosial, dan Kepuasan kerja secara mampu mempengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 77,4%, sedangkan sisanya sebesar 100% - 77,4% = 22,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain seperti

Pembahasan Hasil Peneliti

Pengaruh Work-life balance Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Work-life balance memiliki nilai t hitung sebesar 3,138 yang lebih besar dari t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,369 mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka loyalitas mereka terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Karyawan yang mampu membagi waktu dengan baik cenderung merasa lebih nyaman dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

Pengaruh Stres Kerjs Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,782 yang lebih kecil dari t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,103 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dalam penelitian ini. Nilai koefisien yang kecil menunjukkan bahwa beban kerja atau tekanan yang dirasakan responden belum mencapai titik yang mengganggu loyalitas mereka secara nyata. Hal ini kemungkinan disebabkan karena karyawan merasa tekanan yang ada masih dalam batas wajar atau terkompensasi oleh faktor pendukung lainnya di tempat kerja.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel Dukungan Sosial memiliki nilai t hitung sebesar 3,040 yang lebih besar dari t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Adanya kepedulian dari rekan kerja, bantuan nyata dalam menjalankan tugas, serta apresiasi dari atasan membuat karyawan merasa dihargai. Lingkungan kerja yang suportif secara emosional dan teknis terbukti efektif dalam mempertahankan karyawan agar tetap setia dan bangga bekerja di perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung 2,577 yang lebih besar dari t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kepuasan yang bersumber dari pekerjaan yang menarik, adanya tantangan, serta kesempatan untuk berkembang mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya. Karyawan yang puas dengan hasil kerja dan pencapaiannya secara otomatis akan memiliki keinginan yang rendah untuk berpindah ke perusahaan lain.

Pengaruh Work-life balance, Stres Kerja, Dukungan Sosial dan kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 27,496 yang jauh lebih besar dari F tabel 2,95 dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel Work-life balance, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,774 menunjukkan bahwa kontribusi keempat variabel tersebut dalam mempengaruhi Loyalitas Karyawan adalah sebesar 77,4%. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi dari keseimbangan hidup, manajemen stres yang terkendali, dukungan lingkungan sosial, dan pemenuhan kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi, maka akan semakin tinggi loyalitas mereka terhadap perusahaan. 2). Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan yang ada pada saat ini tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. 3). Dukungan Sosial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial. Dukungan dari rekan kerja dan atasan, baik berupa bantuan teknis maupun dukungan emosional, terbukti mampu meningkatkan kesetiaan karyawan. 4). Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial. Rasa bangga dan kepuasan atas hasil kerja serta tantangan dalam pekerjaan mendorong karyawan untuk memiliki komitmen yang lebih kuat pada perusahaan. 5). Secara simultan, Work-life balance, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan kontribusi sebesar 77,4 persen, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Refrensi

1. Apriansyah, A., & Afriyani, F. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy*. Jurnal Maneksi, 5(2), 3981–3986.
2. Allen, N. J., & Meyer, J. P. 2020. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
3. Anifah, N., & FoEh, J. R. (2024). Pengembangan karir dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan sektor perhotelan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 8(2), 90–103.
4. Badan Pusat Statistik. (2019). *Statistik Pariwisata Indonesia 2019*. Badan Pusat Statistik.
5. Fitriani, D., & Rachmawati, S. (2022). *Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
6. Gallup. (2024). *State of the Global Workplace Report 2024–2025*. Gallup Press.
7. Hidayat, M., & Heryjanto, D. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern*, 6(2).
8. Handayani, R., & Prakoso, E. (2021). *Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Dampaknya pada Loyalitas*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.
9. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
10. Heridah, D., dkk. (2023). *Lingkungan Kerja dan Stres Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya.
11. Hidayati, L., & Ramadhan, A. (2022). *Dukungan Sosial dan Komitmen Kerja*. Jurnal Manajemen & Bisnis.
12. Imam Kuncoro. 2020. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
13. Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill
14. Malay, S. P. (2020). *Organizational Stress and Its Indicators*. Bumi Aksara
15. Mulyadi. (2021). *Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
16. Pantha, S., Gurung, T., & Shrestha, R. (2024). The role of managerial support and rest breaks in reducing employee stress. *International Journal of Hospitality Management*, 45(3), 210–223.
17. Polat, İ., & Oflaz, M. (2023). Workplace bullying and its impact on job satisfaction and loyalty. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 9(2), 188–200.
18. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th Edition). Pearson Education, Inc., p. 61.
19. Rahmawati. 2023. *Psikologi Sosial dalam Dunia Kerja*. Bandung: Alfabeta.
20. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
21. Sarason, I. G., & Pierce, G. R. (2020). *Social Support: A Broad Framework*. Academic Press.
22. Siregar, R. (2020). *Hubungan Industrial dan Lingkungan Kerja*. Jurnal Ilmu Administrasi.
23. Suharyadi. (2021). *Perencanaan Tenaga Kerja dalam Organisasi Modern*. Gramedia.
24. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
25. Sutanto. 2022. Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM. *Jurnal Manajemen Modern*, 4(1).
26. Wahyuni, I. (2022). *Work-Life Balance dan Kesejahteraan Karyawan*. Jurnal Psikologi Humaniora.