



WORK-LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN: STUDI PADA PT MITRA KENCANA AMANAH JAYA (BALI BUDA)

¹Luh Kadek Budi Martini, ²Ejasa Sembiring, ³Ni Kadek Purnama Dewi

^{1,2} Sekolah Tinggi Bisnis Runata

Email: jrseruni@gmail.com

ABSTRACT

In the modern era, the employment industry continues to evolve, creating intense competition in the workplace that can influence employee loyalty within companies, including PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). To attract and retain loyal employees, business leaders must pay close attention to the various factors that shape employee loyalty. This study aims to examine in depth the influence of workload and work-life balance on employee loyalty at PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). A quantitative approach with a descriptive analytical design was employed, using purposive sampling to obtain a sample of 100 respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression to assess both partial and simultaneous relationships among the variables. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests. The results of the study indicate that: (1) work-life balance and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty, as evidenced by a t-value of 2.933 and a significance level of 0.004; (2) workload partially exerts a positive and significant influence on loyalty, with a t-value of 7.497 and a significance level of 0.000; and (3) both variables collectively show a significant effect on employee loyalty, indicated by a significance value of 0.000. These findings highlight that proportional workload management and the establishment of a healthy work-life balance are crucial factors in enhancing employee loyalty within the company.

Keywords: Work Life Balance, Workload, Loyalty

ABSTRAK

Di era modern, sektor ketenagakerjaan mengalami pertumbuhan pesat, yang memicu persaingan ketat di lingkungan profesional dan berpotensi mengganggu komitmen pegawai terhadap organisasi spesifik, seperti PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). Untuk menarik dan memperkuat dedikasi staf, para pimpinan perusahaan perlu mempertimbangkan segala aspek yang berkontribusi pada loyalitas tersebut. Penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki secara komprehensif dampak beban tugas dan harmonisasi antara kehidupan pribadi serta pekerjaan terhadap derajat kesetiaan karyawan di PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). Kajian ini menerapkan metode kuantitatif dengan rancangan analisis deskriptif, menggunakan teknik purposive sampling untuk mendapatkan sampel sebanyak 100 partisipan. Data dikumpulkan melalui angket yang menggunakan skala Likert, lalu diolah dengan regresi linier ganda untuk mengevaluasi keterkaitan simultan dan parsial di antara variabel. Pengujian hipotesis dilakukan lewat uji t dan uji f. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa: (1) harmonisasi kehidupan-pekerjaan dan beban tugas secara bersamaan memberikan dampak positif yang bermakna terhadap kesetiaan karyawan, terlihat dari nilai t-hitung 2,933 dengan signifikansi 0,004; (2) beban tugas secara individual menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas, dengan nilai t-hitung 7,497 dan signifikansi 0,000; serta (3) kedua variabel tersebut secara kolektif juga menghasilkan dampak signifikan terhadap loyalitas, yang tercermin dalam nilai signifikansi 0,000. Kesimpulan ini menekankan bahwa pengaturan beban tugas yang seimbang serta pembentukan harmonisasi hidup-kerja yang optimal merupakan elemen krusial untuk meningkatkan komitmen pegawai di perusahaan.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Beban Kerja, Loyalitas

PENDAHULUAN

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan seseorang terhadap individu maupun institusi yang tercermin melalui dukungan, komitmen, dan kepatuhan yang konsisten. Dalam konteks pekerjaan, loyalitas karyawan mencakup keterlibatan fisik, psikologis, dan sosial yang mendorong individu untuk menetapkan sikap patuh terhadap aturan, menunjukkan tekad dalam menjalankan tugas, serta mempraktikkan hal-hal yang dianggap bermakna, bernilai, dan penuh tanggung jawab. Loyalitas kerja juga berhubungan dengan persepsi pribadi karyawan terhadap kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi, yang didasarkan pada kompetensi serta kemampuan

profesional mereka untuk meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk dalam lingkup pemerintahan. Dengan demikian, loyalitas merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan maupun organisasi, karena berperan besar dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan kegiatan operasional (Martini et al., 2023).

Menurut Greenhaus et al. (2003), keseimbangan pekerjaan-kehidupan didefinisikan sebagai seberapa dekat seseorang dengan pekerjaan dan keluarganya, dan seberapa puas mereka dengan peran mereka di kedua bidang tersebut. Berdasarkan berbagai definisi yang telah dipaparkan, *work-life balance* dapat dipahami sebagai kondisi ketika seseorang mampu menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini memungkinkan individu merasa puas, baik terhadap peran yang dijalankan di tempat kerja maupun terhadap aspek-aspek kehidupan personalnya. Dengan tercapainya keseimbangan tersebut, seseorang dapat menjalani kedua bidang kehidupan secara harmonis tanpa merasa terbebani atau mengorbankan salah satunya.

Beban kerja merujuk pada kumpulan tugas atau serangkaian kegiatan yang wajib diselesaikan oleh seorang individu atau unit organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Situasi di mana seorang pegawai diberi berbagai kewajiban yang harus dituntaskan dalam tenggat waktu spesifik dikenal sebagai beban kerja, seperti yang diuraikan oleh Irawatie (2013). Selain itu, Martini et al. (2024) menyatakan bahwa ketidakcocokan antara volume pekerjaan dengan kapasitas karyawan dapat membawa akibat buruk. Beban kerja yang berlebihan mampu memicu kelelahan baik secara fisik maupun psikologis, sementara beban kerja yang terlalu ringan berisiko menimbulkan rasa jenuh. Kedua skenario ini akhirnya akan berdampak pada mutu dan produktivitas output yang dihasilkan oleh pegawai.

Penulis penelitian bermaksud mengkaji apakah beban kerja, harmonisasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau kombinasi keduanya berkontribusi terhadap komitmen pegawai di PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). Temuan dari kajian ini diantisipasi dapat berfungsi sebagai bahan rujukan dan tolok ukur bagi penelitian selanjutnya mengenai dampak *work-life balance* serta beban kerja terhadap dedikasi karyawan di PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda).

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Greenhaus et al. (2003), keseimbangan pekerjaan-kehidupan didefinisikan sebagai seberapa dekat seseorang dengan pekerjaan dan keluarganya, dan seberapa puas mereka dengan peran mereka di kedua bidang tersebut. Menurut McDonald dan Bradley dalam Ramdhani (2013), ada tiga indikator keseimbangan kerja hidup: (Keseimbangan kehidupan–kerja dapat dipahami melalui tiga komponen utama. Pertama, keseimbangan waktu, yaitu sejauh mana seseorang mampu mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Kedua, keseimbangan keterlibatan, yang merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis dan emosional individu baik dalam pekerjaan maupun dalam aktivitas pribadi di luar pekerjaan. Ketiga, keseimbangan kepuasan, yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya sekaligus terhadap berbagai aspek kehidupan personalnya di luar lingkungan kerja.

Beban kerja didefinisikan sebagai kumpulan atau sejumlah aktivitas yang wajib dituntaskan oleh suatu unit atau individu dalam posisi tertentu dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan Rohman & Ichsan (2021), pemberian beban kerja kepada pegawai harus disesuaikan dengan kapasitas dan keterampilan mereka. Jika tidak, beban tersebut akan segera atau lambat memicu masalah yang berpotensi merusak komitmen karyawan di kemudian hari. Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja meliputi: (1) situasi tugas, yang mencerminkan tingkat pemahaman pegawai terhadap pekerjaan mereka, seperti karyawan di bagian produksi yang berinteraksi langsung dengan peralatan pabrik; (2) pemanfaatan jam kerja, yakni waktu kerja yang sesuai dengan norma perusahaan, yang dapat membantu pegawai mengurangi beban mereka; dan (3) sasaran yang perlu diraih, yaitu target yang harus dicapai. Apabila tidak ada harmonisasi antara volume tugas yang diberikan dan durasi yang diperlukan untuk menyelesaikannya, beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan tentu akan meningkat.

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui dukungan, komitmen, dan kepatuhan yang kuat serta konsisten terhadap organisasi. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui sikap positif, tetapi juga melalui tindakan nyata yang menggambarkan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Adapun indikator loyalitas mencakup tiga aspek utama. Pertama, keinginan kuat untuk tetap menjadi karyawan, yaitu dorongan yang kuat untuk terus bekerja dan bertahan di perusahaan, yang ditunjukkan melalui sikap tidak ingin keluar atau diberhentikan akibat pelanggaran aturan. Kedua, penerimaan dan komitmen terhadap nilai serta tujuan organisasi, yaitu keyakinan dan kesediaan karyawan untuk

menginternalisasi nilai-nilai perusahaan dan memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, kesediaan untuk menjalankan tugas secara konsisten, yaitu kesiapan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, termasuk bekerja di luar jam kerja apabila diperlukan, serta mendahulukan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi demi mendukung tercapainya sasaran organisasi.

Studi Trevisan (2015) menemukan bahwa ada korelasi positif antara *work life balance* dan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya. Studi Kumari (2016) juga menemukan korelasi positif. H1: Loyalitas karyawan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda) dipengaruhi positif oleh *work life balance*.

Penelitian Pratama (2014) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan bermakna terhadap kesetiaan karyawan. Demikian pula, penelitian Agustina (2012) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT Pusri Palembang. Hipotesis H2 mengindikasikan bahwa beban kerja memberikan efek positif terhadap loyalitas karyawan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda).

Menurut penelitian Dicha (2019), loyalitas perawat dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja, keseimbangan hidup, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, H3: ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan variabel bebas yang mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (X1) serta beban kerja (X2), sementara variabel terikat yang diukur adalah loyalitas karyawan (Y). Data yang digunakan bersifat kuantitatif dan dikumpulkan dari seluruh karyawan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner dan wawancara tatap muka dengan karyawan, sedangkan data sekunder mencakup dokumen pendukung seperti riwayat dan profil perusahaan.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai metode, termasuk pengamatan langsung, kajian dokumen, pembagian kuesioner, dan wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat. Untuk menjamin mutu dan ketepatan data, peneliti melaksanakan rangkaian pemeriksaan instrumen yang mencakup evaluasi validitas serta reliabilitas. Kemudian,

pemeriksaan asumsi klasik yang meliputi tes normalitas, tes heteroskedastisitas, dan tes multikolinearitas diterapkan guna memastikan data sesuai dengan syarat analisis regresi. Pengolahan data dilakukan secara kuantitatif melalui regresi linear berganda, analisis korelasi ganda, serta analisis koefisien determinasi untuk menilai seberapa besar dampak antarvariabel. Di samping itu, verifikasi hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh baik secara individual maupun secara keseluruhan. Pendekatan analitik yang menyeluruh ini memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang tepat tentang keterkaitan antara variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:61), populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang relevan untuk diteliti, sehingga memungkinkan peneliti menarik suatu kesimpulan. Berdasarkan definisi tersebut, penelitian ini menetapkan populasi berupa seluruh karyawan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). Dari populasi tersebut, peneliti melibatkan sebanyak 100 karyawan sebagai responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pemrosesan data kuesioner yang dibagikan kepada 100 peserta survei, peneliti mendapatkan wawasan tentang profil demografis responden. Distribusi peserta berdasarkan gender menunjukkan bahwa sebagian besar adalah wanita, dengan persentase mencapai 68%. Dari sisi usia, rentang 18 hingga 23 tahun mendominasi dengan proporsi 56%, yang mengindikasikan bahwa kebanyakan karyawan berada dalam tahap produktivitas awal. Adapun jenjang pendidikan responden, mayoritas berada di tingkat sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan, yaitu 61%, sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dasar pendidikan menengah. Dampak variabel independen, yaitu keseimbangan kerja-hidup (X1) dan beban kerja (X2) di PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda), dievaluasi melalui analisis regresi linear berganda. Selain itu, variabel dependen berupa loyalitas karyawan (Y) juga menjadi fokus kajian. Di mana hasil uji analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,571	1,633		-0,350	0,727
	<i>Work Life Balance</i>	0,273	0,093	0,249	2,933	0,004
	Beban Kerja	0,719	0,096	0,637	7,497	0,000

a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan

Sumber Data Diolah 2024

Seperti yang diuraikan dalam Tabel 1, hasil dari analisis regresi berganda memperlihatkan adanya dampak yang menguntungkan dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas staf. Dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0,273 untuk keseimbangan kehidupan kerja (b1) dan 0,719 untuk beban kerja (b2) temuan ini memberikan indikasi bahwa semakin optimal keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta semakin proporsional beban kerja yang diterima, maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Kaitan antara variabel independen, yaitu keseimbangan hidup kerja (X1) dan beban kerja (X2), dengan variabel dependen loyalitas karyawan (Y) dievaluasi lebih lanjut melalui analisis korelasi berganda (R).

Dimana, hasil analisis korelasi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Korelasi Berganda (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,844^a	0,713	0,707	2,237

Sumber Data Diolah 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 2, ditemukan bahwa koefisien korelasi berganda (R) memiliki nilai sebesar 0,844. Nilai ini berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000, yang secara statistik menunjukkan bahwa tingkat korelasi diklasifikasikan sebagai sangat kuat. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi simultan dari variabel independen, yaitu keseimbangan kehidupan–kerja (X1) dan beban kerja (X2), terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi ini akan memberikan gambaran mengenai persentase variasi pada loyalitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, yang rinciannya disajikan pada hasil analisis berikutnya.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,844 ^a	0,713	0,707	2,237

Sumber Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel dan perhitungan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) dan keseimbangan kehidupan–kerja (*work-life balance*) (X1) secara simultan memberikan pengaruh sebesar 70,7% terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa 70,7% dari variabilitas (perubahan) yang terjadi pada loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh model regresi yang mencakup kedua variabel independen tersebut. Sementara itu, sisa 29,3% dari variasi loyalitas karyawan dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap loyalitas karyawan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda), digunakan Uji-t (t-test). Hasil dari Uji-t tersebut akan menentukan apakah variabel *work-life balance* dan beban kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan. Berikut adalah rincian hasil Uji-t:

Tabel 4
Hasil Uji T (T-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,571	1,633		-0,350	0,727
	<i>Work Life Balance</i>	0,273	0,093	0,249	2,933	0,004
	Beban Kerja	0,719	0,096	0,637	7,497	0,000
a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan						

Sumber Data Diolah 2024

Hasil Uji-t (Uji Signifikansi Parsial) yang dirangkum dalam Tabel 4 memberikan temuan signifikan terkait pengaruh parsial. Secara spesifik, nilai t-hitung untuk variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan adalah 7,497. Nilai ini melampaui nilai *t-table* (1,664) pada tingkat signifikansi yang relevan. Selain itu, nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh adalah 0,004, yang lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan 0,05. Berdasarkan perbandingan kriteria ini, Hipotesis Nol (H0) ditolak, dan Hipotesis Alternatif (H1) diterima. Kesimpulan statistik menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan–kerja (*work-life balance*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda).

Tabel 5
Hasil Uji F (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1204,863	2	602,432	120,405	0,000^b
	Residual	485,327	97	5,003		
	Total	1690,190	99			
a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan						
b. Predictors : (Constant), <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja						

Sumber Data Diolah 2024

Menurut tabel 5, hasil F-hitung 120,405 lebih besar dari F-tabel (3,09), dengan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi, loyalitas karyawan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda) sangat dipengaruhi oleh *work life balance* dan beban kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan mengenai dampak keseimbangan kehidupan–kerja (*work-life balance*) dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda), diperoleh temuan bahwa keseimbangan kehidupan–kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas. Signifikansi pengaruh ini divalidasi melalui Uji-t, di mana nilai signifikansi yang dihasilkan (0,004) berada di bawah ambang batas 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 2,933 terbukti cukup kuat untuk menolak Hipotesis Nol (H₀) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a). Hasil ini mengindikasikan bahwa menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan personal adalah elemen krusial yang dapat memperkuat komitmen dan keterikatan emosional staf terhadap organisasi.

Temuan empiris tersebut menegaskan bahwa semakin optimal tingkat *work-life balance* yang dirasakan oleh staf seperti melalui fleksibilitas waktu, beban kerja yang proporsional, atau lingkungan kerja yang suportif maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk mempertahankan komitmen dan kesetiaan mereka kepada perusahaan. Dengan demikian, investasi dan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mewujudkan keseimbangan kerja–kehidupan yang memadai terbukti memberikan kontribusi substansial bagi peningkatan loyalitas karyawan.

Sejalan dengan temuan sebelumnya, hasil Uji-t juga mengonfirmasi bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). Bukti ini terlihat dari tingginya nilai t-hitung sebesar 7,497 dan nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000), jauh di bawah batas 0,05. Kondisi ini memicu penolakan terhadap Hipotesis Nol dan penerimaan terhadap Hipotesis Alternatif. Hal ini berarti bahwa manajemen beban kerja yang efektif dan tepat oleh perusahaan akan berkorelasi langsung dengan semakin tingginya tingkat loyalitas yang diperlihatkan oleh karyawan.

Uji-F lebih lanjut mendukung kesimpulan ini dengan menunjukkan nilai F-hitung yang sangat tinggi (120,405) dan nilai signifikansi (0,000). Angka ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, kedua faktor tersebut memegang peran yang sangat penting dalam pembentukan loyalitas karyawan di lingkungan PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). Terakhir, nilai koefisien determinasi sebesar 70,7% mengindikasikan bahwa variasi yang terjadi pada loyalitas karyawan 70,7%-nya dapat dijelaskan oleh kombinasi dari variabel *work-life balance* dan beban kerja. Sisa 29,3% dari variasi loyalitas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini, seperti kepuasan kerja atau motivasi. Temuan ini tidak hanya menguatkan peran dominan *work-life balance* dan beban kerja, tetapi juga membuka peluang eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel eksternal dalam studi mendatang.

Saran

1. Saran bagi PT. Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda)
 - a. Pada variabel *work life balance*, sebaiknya PT Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda) memperhatikan psikologis setiap karyawannya serta memastikan waktu untuk bekerja sesuai dengan peraturan tanpa adanya lembur berlebihan sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki kehidupan bekerja yang seimbang.
 - b. Pada variabel beban kerja, sebaiknya PT Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda) mampu memberikan beban kerja yang seimbang dengan waktu bekerja sehingga setiap beban pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan mampu diselesaikan tepat waktu.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Dengan menambahkan variabel tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan hasil penelitian mereka dengan menambah variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati S.Kom., M. (2016, agustus). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja. *Jurnal Ecoment Global*, 56-75.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186- 189
- Febriana, A. (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT> erlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Refelection*, 656-664.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond work and familiy: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Juornal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ganapathi, I. M. 2016. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, Vol.4 No.1.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw,J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001- 8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001- 8791(02)00042-8)
- Hasan, J. (2021, juni 01). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja Dan Lingkungan .*Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 77-86.
- Hawa, Mollinda Aginza dan Harlina Nurtjahjanti. (2018). Hubungan Antara Work-life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali . *Jurnal Empati*, 424-429.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, 108.

- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. . Raih Asa Sukses.
- Martini, L.K.B., Adveni, L.V., & Randiani, N.K.W. (2024). *Beban Kerja, Tingkat Kepuasan Karyawan, Dan Tingkat Loyalitas Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Sosial Kota Denpasar*. *Journal Research of Management (JARMA)*, Vol.6 No.1.
- Martini, L.K.B., Maharani, P.H., & Dewi, L.K.C. (2023). *Pengaruh Penanganan Keluhan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pasien Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Variabel Mediasi Di Masa Pandemi Covid Di RSK Bedah BIMC, Kuta*. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 19 No. 1.
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A II. LAN Makassar.
- Onsardi. (2018). *Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta*. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1-13.
- Pradhan, R.K., Jena, L.K., & Kumari, I.G. (2016). *Effect of Work-life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment*. *Global Business Review*, 17 (3S), 15S-29S.
- Pratama, Adhitia, at al. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 1.
- Rahmadhani, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegawai dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja*. *IKRAITH-EKONOMIKA* Vol 6 No 3, 352-361.
- Ramadhani, Malika. (2013). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)*. *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Rivai, A. (2022). *Pengaruh Upa dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas*. *Journal of Economics and Business Research*, 1-22.

- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1– 22.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, vol. 12 no. 11. hlm. 3-8.
- Sugiyono. (2010). kewirausahaan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Untuk Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung: ALfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, N. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 4, 2023:390-411 , 390-411.
- Wickens, C. D. (2002). Multiple resources and performance prediction. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 3(4), 159–177.