

***The Influence of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Job Loyalty (A Case Study of Nutrition Department Employees at X Hospital in Karawang)***

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Instalasi Gizi Di RS. X Karawang)**

**Putri Novallita<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn18.putrinovallita@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn18.putrinovallita@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

[flora.patriciaanggela@ubpkarawang.ac.id](mailto:flora.patriciaanggela@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

**ABSTRACT**

*The role of a hospital is not limited to medical services, but also includes supporting services, such as nutrition installations. This study aims to evaluate the impact of job satisfaction and work-life balance on employee loyalty in the nutrition installation at X Hospital, Karawang. The study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were processed using SPSS version 24. All 30 nutrition installation employees were selected as respondents because this number met the minimum research requirements. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The results of the analysis indicate that job satisfaction has a significant effect on employee loyalty levels. In addition, work-life balance also plays an important role in significantly increasing employee loyalty. Overall, both variables together have a significant positive impact on employee loyalty. This finding confirms that the higher the job satisfaction, the more balanced work life is with personal life, and the greater the level of employee loyalty to their workplace.*

**Keywords:** Job satisfaction, Work-life balance, Job loyalty.

**ABSTRAK**

Peran rumah sakit tidak terbatas pada layanan medis, tetapi juga mencakup layanan yang mendukung, seperti instalasi gizi. Penelitian ini bertujuan guna mengevaluasi seberapa besar dampak kepuasan kerja serta *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan di instalasi gizi RS X Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data diolah menggunakan SPSS versi 24. Seluruh karyawan instalasi gizi yang berjumlah 30 orang dijadikan sebagai responden karena jumlah tersebut sudah memenuhi syarat minimal penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, *work-life balance* juga berperan penting meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut bersama-sama memberikan dampak positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin seimbang kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, semakin besar pula tingkat loyalitas karyawan terhadap tempat mereka bekerja.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja, *Work-life balance*, Loyalitas kerja.

**1. Pendahuluan**

Rumah sakit sebagai lembaga layanan kesehatan bertanggung jawab untuk menyediakan pelayanan medis yang terbaik bagi masyarakat. Peran rumah sakit tidak terbatas pada layanan medis, tetapi juga mencakup layanan yang mendukung, seperti instalasi gizi. Unit ini berperan penting dalam menunjang keberhasilan pengobatan pasien melalui penyediaan layanan gizi yang berkualitas di rumah sakit. Oleh karena itu, keberadaan tenaga gizi dan staf pendukung lainnya sangatlah penting. Agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal, rumah sakit memerlukan tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki tingkat loyalitas dan kepercayaan yang tinggi terhadap institusi, pimpinan, dan rekan kerja.

Karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi cenderung memiliki kinerja yang optimal. Menurut Reichheld dalam (Subagja dan Safranto, 2020:122), tingkat loyalitas kerja yang tinggi akan mempermudah peningkatan performa kerja serta pencapaian target yang telah ditentukan oleh organisasi. Namun kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja masih tergolong rendah, menurut laporan Gallup (2023), tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan global menunjukkan tren stagnan, di mana lebih dari 50% karyawan mengaku tidak memiliki keterikatan emosional dengan tempat bekerja. Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia, terutama di sektor swasta dan perusahaan yang membutuhkan banyak tenaga kerja, di mana tingkat *turnover* karyawan cenderung tinggi dan loyalitas kerja relatif rendah.

Permasalahan loyalitas kerja pada setiap instansi menjadi hal yang paling disorot dan selalu menjadi perhatian untuk dicari jalan keluarnya agar loyalitas kerja tidak mengalami penurunan. Demikian juga loyalitas kerja karyawan instalasi gizi pada RS. X Karawang yang sedang mengalami pluktuasi. Berikut gambaran hasil penilaian loyalitas kerja berdasarkan tingkat kehadiran karyawan pada 5 tahun terakhir.

**Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan (2020-2024)**

Tahun	Tingkat Kehadiran Rata-rata (%)	Kategori Loyalitas	Keterangan
2020	95%	Loyal	Standar loyalitas
2021	91%	Loyal	menurut Dessler
2022	87%	Kurang Loyal	(2015) yaitu tingkat kehadiran sebesar
2023	82%	Kurang Loyal	kehadiran sebesar
2024	76%	Tidak Loyal	$\geq 90\%$

Sumber: HRD RS. X, 2025

Berdasarkan teori Dessler (2015), karyawan yang memiliki tingkat kehadiran  $\geq 90\%$  dapat dikategorikan loyal karena menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan, disiplin, dan tanggung jawab. Sebaliknya, tingkat kehadiran  $<90\%$  mencerminkan potensi rendahnya loyalitas. Berdasarkan data yang terkumpul, tingkat kehadiran karyawan di instalasi gizi RS X Karawang mengalami penurunan. Pada tahun 2020 dan 2021, rata-rata kehadiran karyawan masih berada dalam kategori loyal. Namun sejak 2022, angka kehadiran menurun dan masuk kategori kurang loyal hingga tidak loyal pada tahun 2024.

Selain itu, penilaian loyalitas kerja dapat diukur berdasarkan tingkat *turnover* karyawan. Berikut ini merupakan gambaran hasil penilaian loyalitas kerja berdasarkan tingkat *turnover* karyawan pada 5 tahun terakhir.

**Tabel 2. Tingkat Kehadiran Karyawan (2020-2024)**

Tahun	Jumlah Rata-rata Karyawan	Jumlah Karyawan Resign	Percentase Turnover (%)	Keterangan
2020	46	6	13%	Standar <i>turnover</i> menurut
2021	44	2	5%	Mathis & Jackson (2006)
2022	41	4	10%	yaitu jika <i>turnover</i> $> 10\%$
2023	37	4	11%	dianggap tinggi dan perlu
2024	33	5	15%	evaluasi.

Sumber: HRD RS. X, 2022

Merujuk pada tabel diatas, tren *turnover* dari 2020–2024 cenderung meningkat dan menunjukkan penurunan loyalitas kerja. Terutama pada tahun 2023 dan 2024 yang mencapai angka 11% dan 15%, sudah tergolong tinggi dan berisiko. Tingginya tingkat *turnover* menunjukkan penurunan loyalitas karyawan, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap beberapa faktor yang memengaruhinya, seperti *work-life balance* dan kepuasan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah faktor krusial menentukan seberapa efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja muncul dari cara individu memandang pekerjaan yang dipengaruhi dengan perbedaan antara imbalan yang diterima dan harapan yang dimilikinya. Semakin tinggi tingkat kepuasan dalam bekerja, semakin besar pula kecenderungan loyalitas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja menurun, maka loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya juga cenderung berkurang. Karyawan yang merasa puas di lingkungan kerja baik dari aspek penghasilan, hubungan sosial dengan sesama rekan, maupun prospek pengembangan karier, biasanya menunjukkan loyalitas serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2020), Wibowo & Nuraini (2019), Sari & Hartono (2020), serta Rahmawati (2021) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kesetiaan karyawan. Sementara itu, hasil berbeda pada studi Handayani (2019), Yuliana & Hidayat (2020), serta Fahmi & Nurlaili (2021), yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat loyalitas kerja.

Selain kepuasan kerja, tingkat loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh sejauh mana individu mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Keseimbangan ini menjadi hal yang penting bagi karyawan agar dapat mengelola dan menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan dengan aktivitas pribadinya. Seseorang dianggap memiliki *work-life balance* jika mampu meraih kepuasan serta menyeimbangkan waktu dan keterlibatan emosional antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sebaliknya, jika individu merasa tidak puas serta gagal dalam menyeimbangkan waktu dan keterlibatan psikologis di antara keduanya, maka dianggap tidak memiliki *work-life balance* (Hanapis, 2019).

Hasil penelitian dari Putri, D. A. (2020), Salsabila et al. (2021), dan Halim et al. (2022) mengungkapkan bahwasanya *work-life balance* memberikan dampak signifikan terhadap tingkat loyalitas pekerjaan. Namun, temuan yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Rahmawati (2020), Mulyani (2021), dan Wijaya et al. (2022), menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja serta *work-life balance* yang baik bisa meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan pada organisasi. Temuan ini sesuai dengan penelitian Nisa (2018), Astuti & Lestari (2020), Putri et al. (2021), serta Wijayanti & Wulandari (2019), yang sama-sama menemukan bahwa kedua faktor tersebut turut berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Namun hasil penelitian Fitriani & Maulana (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, terlihat adanya permasalahan terkait pengaruh kepuasan kerja serta *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, penulis mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Rumah Sakit X Kabupaten Karawang".

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki seseorang atas pekerjaannya, yang terbentuk melalui penilaian pada berbagai elemen dalam pekerjaan tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut, Edy Sutrisno (2019:74) kepuasan bekerja menggambarkan sikap karyawan pada pekerjaannya, dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya lingkungan pekerjaan, hubungan sosial, sistem imbalan, serta aspek fisik dan psikologis. Dari kedua pandangan tersebut, bisa disimpulkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan adalah respon emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang mereka jalani.

Menurut Afandi (2018:82), kepuasan kerja dapat dinilai melalui lima aspek, yaitu: (1)

jenis pekerjaan yang dilakukan, (2) besarnya upah atau kompensasi, (3) kesempatan untuk mendapatkan promosi, (4) kualitas supervisi atau pengawasan, serta (5) hubungan dengan rekan kerja.

### **Work-life balance**

Berdasarkan Robbins dan Coulter (2012), *work-life balance* adalah kondisi ketika kebutuhan kehidupan personal dan pekerjaan dapat terpenuhi secara seimbang, tanpa menyebabkan konflik antar keduanya. Menurut hafid (2017) *work-life balance* ialah kapabilitas individu untuk mengelola dan menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dengan kebutuhan pribadinya di luar pekerjaan. Dari definisi tersebut, bisa disimpulkan bahwa *work-life balance* yaitu keadaan seseorang dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

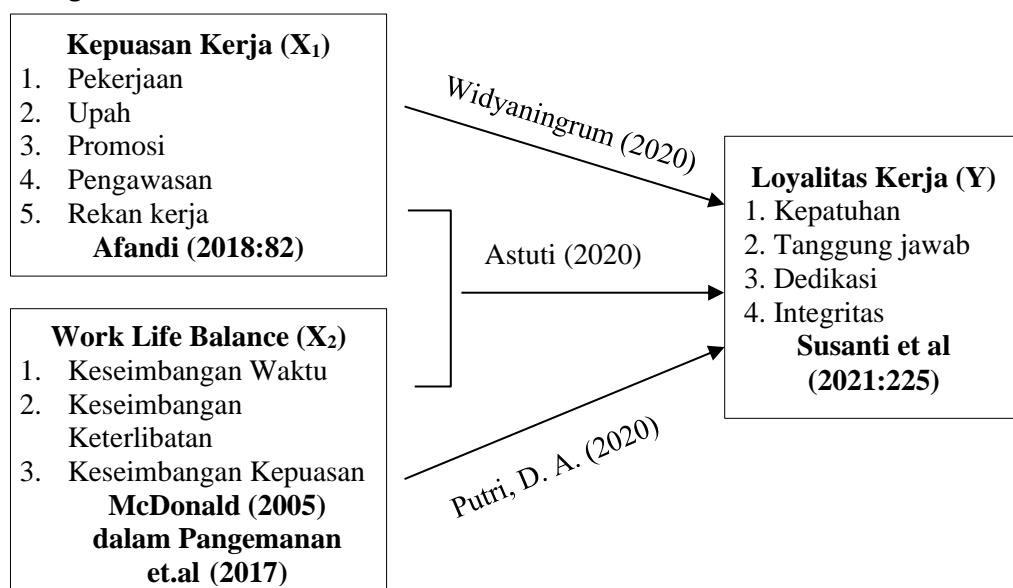
Menurut McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al. (2017:2), *work-life balance* dapat dinilai melalui tiga aspek utama, yaitu: (1) keseimbangan dalam pengaturan waktu, (2) keseimbangan dalam tingkat keterlibatan, dan (3) keseimbangan dalam hal kepuasan.

### **Loyalitas Karyawan**

Menurut Suhendi (2017:260), loyalitas seorang karyawan tampak dari seberapa besar komitmen yang dimilikinya terhadap perusahaan. Selain itu, menurut Hasibuan (2021:210), loyalitas kerja mencerminkan keterlibatan peran serta kontribusi karyawan dalam mencurahkan pemikiran dan waktu mereka guna mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan yaitu bentuk keterikatan dan kontribusi karyawan dalam mencurahkan pemikiran serta waktunya demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Susanti et al (2021:225), kepuasan kerja dapat dikur menggunakan empat dimensi, yaitu: (1) kepatuhan, (2) tanggung jawab, (3) dedikasi, dan (4) integritas

### **Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data diolah penulis, 2025

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Terdapat pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan instalasi gizi di RS. X Karawang

- H2 : Terdapat pengaruh parsial *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan instalasi gizi di RS. X Karawang
- H3 : Kepuasan kerja dan *work-life balance* secara bersamaan memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan di instalasi gizi RS. X Karawang.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian dilaksanakan di instalasi gizi di RS X Karawang selama 6 bulan dari Februari hingga Juli 2025. Penelitian melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 30 karyawan instalasi gizi di RS X Karawang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel karena menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer didapatkan dari penyebaran angket kepada karyawan instalasi gizi di RS. X Karawang. Adapun data sekunder dikumpulkan dari beragam sumber, seperti jurnal, artikel, serta informasi di internet yang berkaitan dengan topik penelitian. Opini dan persepsi responden diukur menggunakan skala likert, lalu dianalisis SPSS versi 24 dengan metode regresi linier.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Karakteristik Data Responden

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
Laki-laki	11	37%
Perempuan	19	63%
Total	30	100%

Sumber : Data kuesioner, 2025

Merujuk tabel 3, kondisi lapangan kerja di unit gizi RS X Karawang lebih banyak diisi oleh tenaga kerja perempuan. Dominasi perempuan juga dapat berkaitan dengan sifat pekerjaan di bidang gizi yang kerap diasosiasikan dengan profesi keperawatan atau nutrisionis, yang secara demografis lebih banyak diisi oleh perempuan.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Frekuensi	(%)
< 20 Tahun	2	7%
21 – 30 Tahun	16	53%
31 – 40 Tahun	8	27%
> 40 Tahun	4	13%
Total	30	100%

Sumber : Data kuesioner, 2025

Merujuk pada tabel 4, dari total responden, sekitar 16 orang (53%), berada dalam rentang usia 21 hingga 30 tahun dan termasuk pada kategori usia produktif awal. Kelompok usia ini umumnya menunjukkan tingkat energi kerja tinggi dan keterbukaan terhadap perubahan atau pelatihan.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	(%)
SD/MI	0	0%
SMP/MTs	0	0%
SMA/MA/SMK	25	83%
D1/S1/S2/S3	5	17%
Total	30	100%

Sumber : Data kuesioner, 2025

Merujuk pada Tabel 5, mayoritas responden menempuh pendidikan terakhir SMA/MA/SMK sebanyak 60%. Hal ini mengindikasikan sebagian besar karyawan instansi gizi di RS. X Karawang berlatar belakang pendidikan Menengah.

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

Status Pekerjaan	Frekuensi	(%)
Karyawan Tetap	12	40%
Karyawan Kontrak	18	60%
Total	30	100%

Sumber : Data kuesioner, 2025

Merujuk pada Tabel 6, mayoritas responden berstatus sebagai karyawan kontrak, yaitu sebanyak 18 orang (60%), sedangkan 12 orang (40%) lainnya merupakan karyawan tetap. Hal ini dapat berdampak terhadap loyalitas kerja, mengingat karyawan kontrak mungkin memiliki keterikatan emosional yang lebih rendah dibandingkan karyawan tetap karena status kerja yang tidak permanen.

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan**

Pendapatan Perbulan	Frekuensi	(%)
< Rp. 4.500.000	2	7%
Rp. 4.500.000 – Rp. 7.000.000	28	93%
Rp. 7.000.000 – Rp. 9.000.000	0	0%
> Rp. 9.000.000	0	0%
Total	30	100%

Sumber : Data kuesioner, 2025

Berlandaskan Tabel 7, mayoritas responden, yaitu 28 orang (93%), memiliki pendapatan bulanan antara Rp4.500.000 hingga Rp7.000.000, menunjukkan bahwa kisaran tersebut merupakan tingkat penghasilan terbanyak dalam penelitian ini. Tidak ada responden yang berpenghasilan di atas Rp 7.000.000. Hal ini mengindikasikan tingkat pendapatan karyawan berada dalam kategori menengah, yang relatif seragam. Tingkat pendapatan yang stabil dan cukup dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	(%)
< 1 Tahun	2	6%
1 – 5 Tahun	23	72%
6 – 10 Tahun	7	22%
> 10 Tahun	0	0%
Total	32	100%

Sumber : Data kuesioner, 2025

Merujuk pada Tabel 8, terdapat 23 responden (72%) yang telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun. Semua responden dalam penelitian ini tercatat bekerja tidak lebih dari 10 tahun. Sebagian besar karyawan ialah tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja jangka menengah, yang berarti mereka memiliki waktu cukup untuk membentuk persepsi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan, kepuasan kerja, serta tingkat loyalitas terhadap instansi.

### Uji Validitas

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Item	R Hitung	R tabel (5%)	Keterangan
X1.1	0,465	0,374	Valid	

Variabel	No Item	R Hitung	R tabel (5%)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.2	0,631	0,374	Valid
	X1.3	0,437	0,374	Valid
	X1.4	0,855	0,374	Valid
	X1.5	0,616	0,374	Valid
	X1.6	0,452	0,374	Valid
	X1.7	0,665	0,374	Valid
	X1.8	0,571	0,374	Valid
	X1.9	0,469	0,374	Valid
	X1.10	0,548	0,374	Valid
	X1.11	0,571	0,374	Valid
	X1.12	0,448	0,374	Valid
	X1.13	0,582	0,374	Valid
	X1.14	0,465	0,374	Valid
Work-life balance (X2)	X2.1	0,778	0,374	Valid
	X2.2	0,605	0,374	Valid
	X2.3	0,713	0,374	Valid
	X2.4	0,811	0,374	Valid
	X2.5	0,752	0,374	Valid
	X2.6	0,748	0,374	Valid
	X2.7	0,765	0,374	Valid
	X2.8	0,625	0,374	Valid
Loyalitas kerja (Y)	Y1	0,421	0,374	Valid
	Y2	0,583	0,374	Valid
	Y3	0,577	0,374	Valid
	Y4	0,706	0,374	Valid
	Y5	0,698	0,374	Valid
	Y6	0,544	0,374	Valid
	Y7	0,621	0,374	Valid
	Y8	0,554	0,374	Valid
	Y9	0,443	0,374	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berlandaskan tabel 9, bisa dilihat bahwa semua pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Artinya, semua indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,822	>0,60	Reliabel
Work-life balance (X2)	0,856	>0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0,710	>0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berlandaskan tabel 10, semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang berarti setiap variabel memenuhi kriteria reliabilitas.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual	Kriteria	Keterangan
<b>Kolmogorov Smirnov</b>	0,200	>0,05	Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 11, nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka, residual pada model regresi dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

#### **2. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	0,671	1,491
<b>Work-life balance (X2)</b>	0,671	1,491

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berlandaskan Tabel 12, nilai *tolerance* untuk variabel kepuasan kerja dan *work-life balance* berada di atas 0,1, serta nilai VIF keduanya di bawah 10. Artinya model regresi yang digunakan tidak ada masalah multikolinearitas.

#### **3. Uji Heteroskesdastisitas**

**Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Independen	Sign.	Kriteria
<b>Constant</b>	0,678	>0,50
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	0,619	>0,50
<b>Work-life balance (X2)</b>	0,720	>0,50

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel 13, nilai signifikansi (sig.) variabel kepuasan kerja dan *work-life balance* masing-masing sebesar 0,619 dan 0,720 lebih tinggi dari nilai 0,05. Artinya bahwa kedua variabel tidak mengalami heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Berganda**

Regresi linier berganda yaitu metode analisis yang diterapkan untuk menilai sejauh mana dampak dari dua atau lebih variabel independen pada satu variabel terikat (Ghozali, 2016:95).

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.715	3.868	1.994	.056
	KEPUASAN KERJA	.345	.082	.587	4.186
	WORK-LIFE BALANCE	.278	.128	.306	2.183

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berlandaskan Tabel 14, berikut merupakan bentuk persamaan regresi linier berganda yang diterapkan :

$$Y = 7,715 + 0,345(x_1) + 0,278(x_2) = 8,338$$

- Nilai konstanta sebesar 7,715 mengindikasikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja serta *work-life balance* bernilai nol, maka loyalitas kerja sebagai variabel dependen diperkirakan mencapai 7,715.
- Koefisien regresi sebesar 0,345 pada variabel kepuasan kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1% diperkirakan dapat meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,345 atau 34,5%.
- Koefisien regresi pada variabel *work-life balance* sebesar 0,278 dengan arah positif. Artinya setiap peningkatan *work-life balance* sebesar 1% diperkirakan dapat meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,278 atau 27,8%.

### Uji Korelasi

Tabel 15. Hasil Korelasi

		Correlations		
		KEPUASAN KERJA	WORK LIFE BALANCE	LOYALITAS KERJA
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.574**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	30	30	30
WORK LIFE BALANCE	Pearson Correlation	.574**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	30	30	30
LOYALITAS KERJA	Pearson Correlation	.763**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berlandaskan tabel 15, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang antara kepuasan kerja dan *work-life balance*, ditunjukkan oleh nilai korelasi  $r = 0,574$ . Artinya peningkatan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan *work-life balance*. Selanjutnya, hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terlihat dari nilai korelasi  $r = 0,763$ , yang mengindikasikan hubungan yang kuat dan searah. Memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja serta loyalitas kerja bernilai  $r = 0,643$  mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif. Artinya karyawan dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.803 <sup>a</sup>	.644	.618	2.18222	
a. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA					
b. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA					

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berlandaskan tabel 16, koefisien korelasi adalah tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen. Koefisien bernilai 0,644 mengindikasikan hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan *work-life balance* dengan loyalitas kinerja karyawan di instalasi gizi RS X Karawang.

### Uji t

**Tabel 17. Hasil Uji t**

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sign.	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	4,860	2,051	0,000	< 0,05	H1 Diterima
<i>Work-life balance</i> (X2)	2,183	2,051	0,038	< 0,05	H1 Diterima

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berlandaskan Tabel 17, variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Terbukti melalui nilai t hitung yang mencapai 4,860 lebih tinggi dari t tabel 2,015, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Maka, hipotesis H1 dapat diterima.

Variabel *Work-life balance* (X2) juga memberikan dampak signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Terbukti melalui nilai t hitung bernilai 2,183 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel 2,015, serta angka yang signifikan 0,038 yang berada di bawah 0,05. Maka, hipotesis H2 dinyatakan diterima.

### Uji F

**Tabel 18. Hasil Uji F**

Variabel Independen	f hitung	f tabel	Sign.	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja(X1) dan <i>Work-life balance</i> (X2)	24,442	3,35	0,000	< 0,05	H1 Diterima

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berlandaskan Tabel 18, terlihat bahwa nilai F hitung mencapai 20,442. Sementara nilai F tabel dengan taraf ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5 persen dan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 30-2-1 = 27$  (2;27) sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,35 yang artinya F hitung 20,442 lebih tinggi daripada F tabel 3,35. Nilai signifikan yang mencapai 0,000 lebih kecil dari 0,05. Mengindikasikan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan *work-life balance* memberikan dampak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan instalansi gizi RS. X di Karawang. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  dinyatakan diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi Pada RS. X Karawang

Variabel kepuasan terhadap pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y), yang ditandai nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih rendah daripada batas signifikansi 0,05. Nilai koefisien beta sebesar 0,587 memperlihatkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat

sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja diperkirakan akan meningkat sebesar 0,587, dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan. Nilai beta tersebut tegolong tinggi, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan loyalitas kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan karyawan pada pekerjaannya, semakin besar pula tingkat loyalitas yang mereka berikan kepada perusahaan. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian Widyaningrum (2020), Wibowo & Nuraini (2019), Sari & Hartono (2020), serta Rahmawati (2021), memberikan pengaruh yang mengarah pada hal positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja biasanya timbul saat karyawan merasa diperlakukan secara adil dan menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja meliputi pemberian apresiasi, peluang pengembangan karier, dengan imbalan yang sesuai, serta suasana kerja yang nyaman. Saat karyawan merasa puas dalam bekerja, mereka cenderung menunjukkan sikap positif seperti kesetiaan terhadap perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015), tingginya tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

### **Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi Pada RS. X Karawang**

Variabel *work-life balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y), yang ditandai nilai signifikan sebesar 0,038 atau lebih rendah daripada batas signifikan 0,05. Nilai koefisien beta bernilai 0,306 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam *work-life balance* untuk meningkatkan loyalitas kerja bernilai 0,306, dengan anggapan variabel lainnya tetap konstan. Meskipun tidak bernilai pengaruh kepuasan kerja, nilai ini tetap menunjukkan hubungan yang cukup berarti, di mana *work-life balance* karyawan berkontribusi pada peningkatan loyalitas terhadap perusahaan. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian Putri, D. A. (2020), Salsabila et al. (2021), dan Halim et al. (2022), mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mempunyai pengaruh bersifat secara positif dan bermakna terhadap loyalitas karyawan.

Karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung mengalami tingkat kepuasan yang lebih tinggi, mengalami tingkat stres yang lebih rendah, dan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kondisi ini pada akhirnya mendorong peningkatan loyalitas terhadap perusahaan. Pernyataan hal ini sesuai dengan pendapat Nisa (2018), menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik keseimbangan tersebut terjaga, semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan.

### **Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan *Work-life balance* Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Instalasi Gizi Pada RS. X Karawang**

Hasil analisis mengindikasikan bahwa kedua variabel bersamaan, variabel kepuasan pekerjaan (X1) serta keseimbangan kehidupan kerja (X2) mempengaruhi loyalitas kerja (Y), yang dibuktikan mempunyai signifikansi bernilai 0,000, yang lebih kecil daripada batas ambang 0,05. Nilai F hitung sebesar 24,442 yang lebih tinggi dari f tabel yaitu 3,35 dan R Square sebesar 0,644 mengindikasikan bahwa 64,4% loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja dan *work-life balance* yang dialami karyawan, semakin besar pula tingkat loyalitas terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nisa (2018), Astuti & Lestari (2020), Putri et al. (2021), serta Wijayanti & Wulandari (2019), yang sama-sama menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan.

Hubungan antara tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan *work-life balance* bersifat saling mendukung, ketika karyawan berhasil mengelola keseimbangan tersebut, mereka

cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara dua aspek ini dapat menimbulkan rasa tidak puas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada turunnya loyalitas terhadap perusahaan. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Kossek & Ozeki (1998), yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memperbaiki loyalitas pekerjaan dengan cara memperbaiki kepuasan terhadap pekerjaan dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Menurut hasil penelitian, maka kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,587. Ini berarti, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. *Work-life balance* memberikan dampak positif yang menguntungkan terhadap loyalitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,038 serta koefisien beta 0,306. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan seringkali memiliki level loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.
3. Secara bersamaan, kepuasan terhadap pekerjaan dan *work-life balance* memberikan dampak signifikan pada loyalitas pekerjaan. Terbukti dengan F hitung bernilai 24,442 serta nilai yang signifikan 0,000. Selain itu, angka R Square sebesar 0,644 mengindikasikan bahwa 64,4% perbedaan dalam loyalitas kerja dapat diungkapkan oleh kedua variabel tersebut.

### Saran

Berdasarkan analisis yang telah ditetapkan, peneliti memberikan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan. Pihak perusahaan, disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti pemberian insentif yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membuka kesempatan promosi, serta menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dengan menetapkan kebijakan fleksibel agar karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan personal. Langkah-langkah ini diharapkan untuk meningkatkan loyalitas pekerjaan karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan pengaruh positif kemajuan peningkatan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perusahaan juga disarankan guna secara berkala melaksanakan evaluasi kepuasan kerja serta keseimbangan kerja-kehidupan guna merumuskan strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke instansi atau sektor lain, serta melibatkan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya dan bisa diterapkan secara menyeluruh. Penelitian juga dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

### Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Aminah, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (CV. Sisi Barat, Yogyakarta). *Indonesian Journal of Economics, Management and Accounting*.
- Astuti, W., & Lestari, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 55–

- 63.
- Dessler, Gary. (2015). Human Resource Management. 14th Edition. Pearson Education.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, M., & Nurlaili, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 33–42.
- Hafid, M. (2017). *Pengaruh Work-life balance terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pegawai Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)*. XIV(3), 52–61.
- Halim, S., & Lestari, M. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dan loyalitas karyawan di perusahaan startup. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(1), 45–55.
- Handayani, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 88–97.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Mulyani, T. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi [Tesis, Universitas Diponegoro].
- Nisa, F. (2018). Pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 123–134.
- Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017), Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis, Program studi Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia*.
- Putri, A. N., & Suryani, T. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 45–58.
- Putri, N. P. R., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 472–481. <https://doi.org/10.24843/JIMB.2021.v09.i03.p1>
- Rahmawati, D. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ [Skripsi, Universitas Negeri Surabaya].
- Rahmawati, E. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 13(2), 88–97.
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. Management, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational behavior (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Salsabila, R., & Nugroho, R. (2021). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 102–110.
- Sari, N. P., & Hartono, D. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 55–64.
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Susanti et al. 2021. Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim

- Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia, Jurnal EMAS, E-ISSN : 2774-3020.
- Wibowo, H., & Nuraini, R. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. X. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(2), 101–110.
- Widyaningrum, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ. Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(2), 112–123.
- Wijaya, A., & Lestari, S. (2022). Work-life balance dan loyalitas karyawan di perusahaan startup: Studi pada masa kerja pendek. Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital, 10(1), 55–63.
- Wijayanti, D., & Wulandari, A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan pada sektor perbankan. Jurnal Sumber Daya Manusia, 7(2), 85.
- Yuliana, D., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia, 4(1), 55–65.