

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI DAN LOYALITAS KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART)

Oleh:

¹Rofik Priyanto, ²Yusuf Ramadhan

^{1,2}Politeknik Madyathika

Jl. Let Jend S. Parman No.47 Purbalingga Jawa Tengah 53317

Email: rofikpriyanto2108@gmail.com¹, yusufram@gmail.com²

ABSTRACT

Human resources are a key factor in determining the success of an organization, including in a competitive retail industry such as PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). This study aims to analyze the effect of work-life balance and work motivation on employee loyalty at Alfamart Area Purbalingga. The phenomena that occur indicate a decrease in work enthusiasm, lateness, and lack of sense of responsibility which are thought to be caused by an imbalance between work and personal life and low work motivation. This study uses a quantitative approach with a survey method through a questionnaire to 76 of the total 157 employees as a sample. Data analysis techniques are carried out using a Likert scale and descriptive statistical calculations. The results of initial observations indicate that the lack of appreciation and workload outside of working hours have an impact on low loyalty. It is hoped that the results of this study can contribute to management in designing strategies to increase employee loyalty through the implementation of work-life balance programs and providing effective work motivation. Thus, the company is able to retain high-performing employees and support the achievement of organizational goals in a sustainable manner

Key words: *Work-Life Balance, Motivation, Employee Loyalty, Alfamart*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam industri ritel yang kompetitif seperti PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Alfamart Area Purbalingga. Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya penurunan semangat kerja, keterlambatan, serta kurangnya rasa tanggung jawab yang diduga disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta motivasi kerja yang rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 76 dari total 157 karyawan sebagai sampel. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan skala Likert dan perhitungan statistik deskriptif. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan dan beban kerja di luar jam kerja berdampak pada rendahnya loyalitas. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan loyalitas karyawan melalui penerapan program *work-life balance* dan pemberian motivasi kerja yang efektif. Dengan demikian, perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Motivasi, Loyalitas Karyawan, Alfamart

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran vital dalam keberhasilan organisasi karena merekalah yang menggerakkan semua sumber daya lainnya. Dalam era ekonomi yang semakin kompleks, tantangan perusahaan dalam merekrut SDM yang kompeten semakin tinggi (Sulaeman, M., Metris, D., & Priyanto, 2024). Banyak perusahaan kini menyadari bahwa SDM adalah faktor kunci dalam menciptakan keunggulan bersaing (Rachman, Z., 2024).

Pertumbuhan ritel di Indonesia pada tahun 2024 sebesar 21 persen dan menempati urutan kedua di Asia Pasifik setelah China. Menurut (Wangsaputra, H., Susanto, A., & Kurniawan, 2019), omzet ritel modern Indonesia diperkirakan tumbuh sebesar 15% - 20% pada 2019, yaitu sekitar Rp 115-120 Triliun, data yang dilansir oleh Media. Data APRINDO dari 2023 hingga 2024, minimarket mengalami pertumbuhan (*growth*) dengan rata-rata *turnover* tertinggi sebesar 38% per tahunnya, disusul oleh *hypermarket* sebesar 21,5% dan *supermarket* yang hanya mengalami pertumbuhan sebesar 6% per tahun (Aprindo, 2024). Sejalan dengan tingginya *growth*, khususnya pada *minimarket*, ditandai dengan semakin ketatnya persaingan dalam ekspansi pasar dari dua pelaku bisnis besar di dalamnya yaitu Indomart dan Alfamart (Media Indonesia, 2024).

Salah satu contoh bisnis *retail* yang telah berkembang pesat di Indonesia adalah Alfamart. Alfamart, milik PT. Sumber Alfaria Trijaya yang tergabung dalam PT. H M Sampoerna, telah berkembang pesat di Indonesia dan menjadi salah satu merek minimarket yang paling populer. Kepopulerannya didukung oleh kemudahan akses gerai, keramahan pelayanan, promosi yang gencar, dan brand yang mudah diingat (Deviana, A., 2022). PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk bertanggung jawab untuk terus memajukan dan mempertahankan eksistensi perusahaan, yang tidak terlepas dari peran setiap karyawan. Setiap proyek yang dikerjakan melibatkan berbagai departemen untuk mencapai target penyelesaian yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Robbins, S. P., & Judge, 2022).

Loyalitas karyawan mencerminkan keterlibatan mereka dalam mendukung tujuan organisasi melalui tenaga, waktu, dan pikiran. Loyalitas ditunjukkan melalui ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran (Priyanto, 2021). Namun, tidak semua karyawan memiliki tingkat loyalitas yang sama, karena loyalitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan motivasi kerja (Ma'ruf, 2021).

Tingkat loyalitas berdampak pada keberlangsungan kerja karyawan di perusahaan. Karyawan dengan loyalitas tinggi cenderung bertahan lebih lama, sedangkan mereka yang kurang loyal cenderung berpindah kerja. Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan, semakin produktif dan stabil perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2021).

Loyalitas dapat dipengaruhi oleh faktor *work life balance* atau keseimbangan dalam bekerja yang sekarang menjadi penentu penting bagi lebih banyak pekerja dalam perkembangan karir mereka (Prasetyo, A., & Rahmawati, 2022). Akibat dari membengkaknya kewajiban di tempat kerja, perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi sangat hal yang harus diberi perhatian lebih. *Work life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan

dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan motivasi kerja (Fitriani, 2023).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah kemampuan individu dalam mengatur tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi secara seimbang. Penerapan *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja, yang berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, yaitu dorongan internal atau eksternal yang memicu seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2020).

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan akan penghargaan, rasa aman, dan kasih sayang. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif (Robbins, S. P., & Judge, 2022). Namun, motivasi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh kondisi pribadi di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja dan memicu konflik peran (Sari, M., & Nugroho, 2021).

Konflik tersebut berdampak pada kinerja tim, terutama dalam sistem kerja sama (*teamwork*), di mana satu individu yang kehilangan motivasi dapat memengaruhi seluruh kelompok (Sari, M., & Nugroho, 2021). Selain itu, pemberian penghargaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan individu justru dapat menurunkan motivasi, apalagi jika penghargaan tidak pernah diberikan sama sekali (Sutrisno, 2021).

Fenomena yang terjadi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Purbalingga menunjukkan rendahnya loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Hal ini ditandai dengan menurunnya semangat kerja, keterlambatan, dan perilaku pulang sebelum jam kerja usai. Salah satu penyebab utama adalah terganggunya keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi (*time balance*), yang menyebabkan stres dan kelelahan karena kurangnya waktu untuk keluarga dan kehidupan sosial (Lestari, 2022).

Kurangnya penghargaan seperti pujian, apresiasi, dan kompensasi atas pekerjaan di luar jam kerja menyebabkan turunnya motivasi karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Purbalingga. Hal ini membuat beberapa karyawan enggan memenuhi jam kerja normal karena merasa beban kerja mereka tidak seimbang dengan imbalan yang diterima. Meskipun belum tergolong serius, rendahnya loyalitas dan motivasi ini perlu segera ditangani agar tidak berdampak negatif pada kinerja dan budaya kerja jangka panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Menurut (Hasibuan, 2020) *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya. Menurut (Lukmiati, F., Ula, N. H., Susilawati, N., & Widyasari, 2020) *WorkLife Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut (Hidayat, M., Susanto, A., & Wibowo, 2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Menurut (Rivai, 2015) motivasi adalah serangkaian

sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Loyalitas

(Hasibuan, 2020), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan (Suhendi, 2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Tabel 1: Indikator Variabel dan Pernyataan

Variabel	Indikator
<i>Work Life Balance</i> (Hasibuan, 2020)	Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)
	Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)
	Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)
	Fleksibilitas Kerja (<i>Work Flexibility</i>)
	Minimnya Konflik Peran (<i>Low Role Conflict</i>)
Motivasi Kerja (Sutrisno, 2021)	Promosi
	Prestasi
	Penghargaan
	Pengakuan
	Tanggungjawab
Loyalitas (Suhendi, 2017)	Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
	Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
	Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi
	Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi
	Kepatuhan terhadap peraturan dan budaya organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang bersifat kuantitatif adalah data yang berbentuk angket dan perhitungan serta dituangkan dalam bentuk tabel. Dengan kata lain penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu (Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Purnamaningrum, 2023). Penelitian ini dilakukan pada bulan januari sampai maret 2025 di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Purbalingga.

Objek, Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Purbalingga. Populasi pada semua karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Purbalingga tahun 2024 berjumlah 157 Orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 orang.

Sampel Data

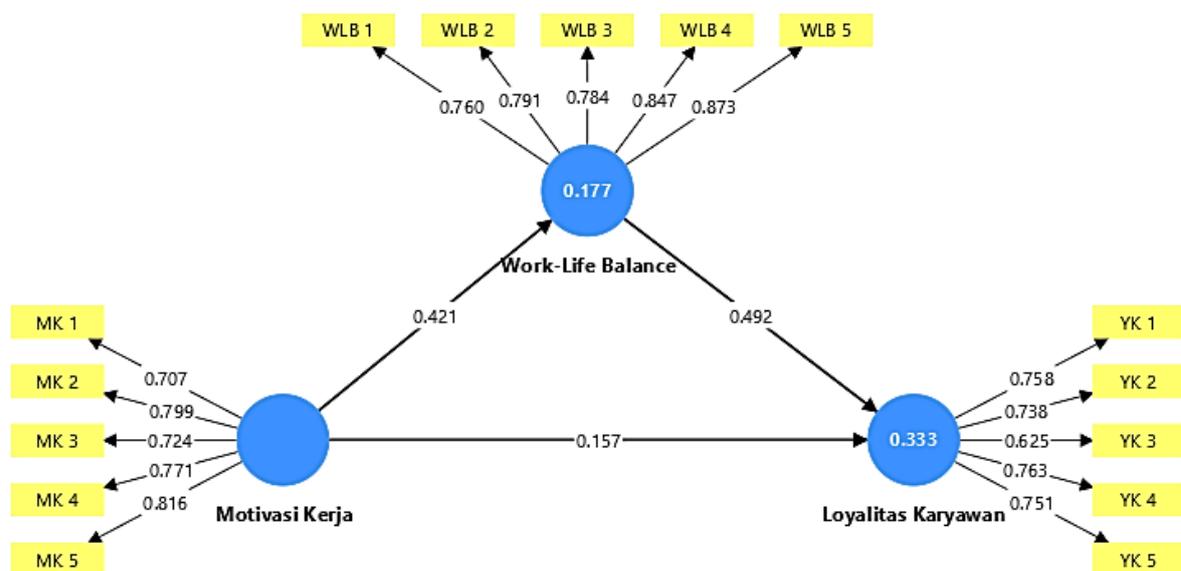
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, karena data yang terkumpul dapat mengukur pendapat, sikap, dan tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Tanggapan kuesioner mengacu pada teknik skala likert dengan interval 5, 4, 3, 2, 1 yang berarti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pengolahan Data

Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) adalah alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Model pengukuran penelitian ini mengevaluasi model pengukuran reflektif menggunakan kriteria berikut: signifikansi pemuatan faktor untuk validitas indikator; kriteria nilai R-square untuk reliabilitas indikator; AVE (*Average Variance Extracted*) lebih besar dari 0,5 untuk validitas konvergen indikator; nilai *Composite Reliability* (CR) lebih besar dari 0,7 untuk reliabilitas konsistensi internal indikator per variabel; dan kriteria *Fornell-Larcker* dan HTMT untuk validitas diskriminan indikator per variabel. Pengujian kolinearitas (nilai VIF kriteria lebih besar dari 5) dan signifikansi koefisien jalur (nilai p kriteria kurang dari 5) adalah cara model struktural dianalisis dan dievaluasi (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *outer model* (*measurement model*) adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu *convergent validity* dan *composite reliability*. Hasil pengujian tahap pertama dengan menggunakan Smart PLS versi 4 dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1. Pengujian *Outer Model* (Measurement Model)

Gambar tersebut dapat dijelaskan hasil *outer loading* semua indikator berbentuk reflektif tidak ada yang memiliki nilai *loading* kurang dari 0,50 (*Outer Loading* < 0,50) sehingga model tidak perlu dilakukan reestimasi.

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion (FLC) dan *cross loadings* adalah dua metode yang umum digunakan dalam menguji validitas diskriminan suatu konstruk. Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian *Outliers Data*

	Loyalitas Karyawan	Motivasi Kerja	Work-Life Balance
Loyalitas Karyawan	0.729		
Motivasi Kerja	0.365	0.764	
Work-Life Balance	0.559	0.421	0.812

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Dari Tabel dapat disimpulkan bahwa setiap indikator memiliki nilai FLC tertinggi pada variabel laten yang sesuai, dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik dalam mengukur variabel masing-masing. Selain dari nilai *cross loadings*, validitas diskriminan juga dapat dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Untuk setiap variabel laten, nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 dianggap sebagai indikasi model pengukuran yang baik. Detail nilai AVE untuk variabel dalam penelitian ini tercantum dalam Tabel berikut:

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Nilai AVE
Loyalitas Karyawan	0,531
Motivasi Kerja	0,584
Work-Life Balance	0,659

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Composite Reliability

Dalam analisis SEM PLS, reliabilitas suatu konstruk menjadi kunci untuk memastikan validitas hasil. Sebuah konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai *composite reliability*-nya melebihi 0,6 serta didukung oleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Nilai-nilai ini menjadi indikator penting dalam mengevaluasi kualitas konstruk dalam model. Nilai *composite reliability* sebesar 0.6 – 0.7 serta nilai *Cronbach's alpha* sebesar > 0.7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Sarstedt, M., Hair Jr, J., F., Ringle, C., M., Thiele, K., O., & Gudergan, S., 2016). Hasil pengujian *composite reliability* dapat ditemukan dalam berikut:

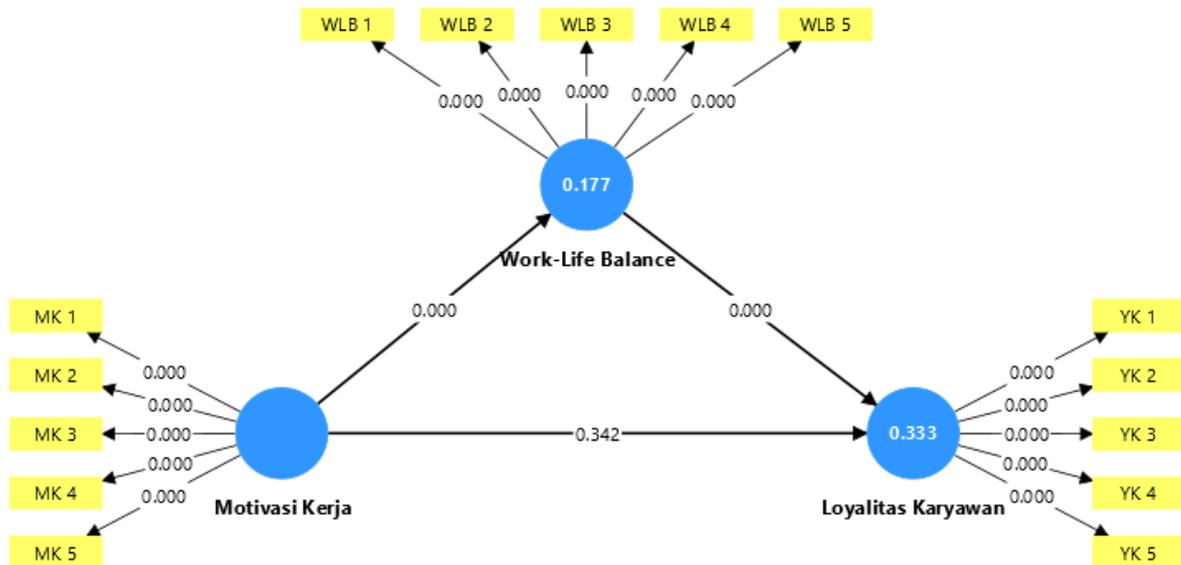
Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Loyalitas Karyawan	0,938	0,949
Motivasi Kerja	0,960	0,965
Work-Life Balance	0,912	0,930

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Proses evaluasi model struktural (*inner model*) melibatkan uji kebaikan model (*model fit*) dan uji hipotesis. Uji kebaikan model melibatkan perhatian pada nilai *R-square* (R^2), *f-square*, dan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Sementara itu, uji hipotesis secara parsial memerlukan peninjauan terhadap signifikansi hubungan antar variabel (*direct* dan *indirect effects*). Hasil dari proses *bootstrapping* pada model struktural dapat ditemukan dalam Gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Proses *Bootstrapping*

Bootstrapping adalah proses untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari *direct effects*, *indirect effects* dan *total effects*. Selain itu, *bootstrapping* juga dapat menilai tingkat signifikansi dari nilai-nilai lainnya antara lain, *r square* dan *adjusted r square*, *f square*, *outer loading* dan *outer weight*.

Nilai *t statistic*, yang dibandingkan dengan nilai *t table* untuk menguji berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *p value*, untuk dibandingkan apakah nilainya berada dibawah *significance level*, dibawah 0.05 atau diatas 0.05 untuk menyatakan apakah hipotesis *null* atau *H-zero* atau hipotesis *alternative* diterima atau ditolak. Original sampel, digunakan sebagai nilai koefisien regresi, untuk melengkapi persamaan regresi.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

R-Square

R-square (R^2) adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai sejauh mana model regresi sesuai dengan data yang diamati. Menurut (Sarstedt, M., Hair Jr, J., F., Ringle, C., M., Thiele, K., O., & Gudergan, S., 2016), nilai-nilai *R-square* dianggap kuat (0,75), moderat (0,50), dan lemah (0,25). Nilai-nilai *R-square* dapat ditemukan dalam Tabel berikut:

Tabel 5. *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	Kriteria
Loyalitas Karyawan	0,333	Lemah
<i>Work-Life Balance</i>	0,177	Lemah

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Nilai *R Square* (R^2) untuk variabel Loyalitas Karyawan sebesar 0,333 menunjukkan bahwa sebesar 33,3% variabilitas Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai ini termasuk dalam kategori lemah, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam Loyalitas Karyawan masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, Nilai *R square* untuk variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,177 menunjukkan bahwa kontribusi *Work-Life Balance* dalam menjelaskan variabel dependen tergolong lemah, yaitu hanya sebesar 17,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam variabel dependen dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel *Work-Life Balance*.

F-Square

F-square adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi kontribusi tambahan dari satu atau lebih variabel independen terhadap variasi dalam variabel dependen, setelah mempertimbangkan variabel independen yang sudah ada dalam model. Menurut (Sarstedt, M., Hair Jr, J., F., Ringle, C., M., Thiele, K., O., & Gudergan, S., 2016), nilai-nilai *f-square* dianggap rendah (0,02), moderat (0,15), dan tinggi (0,35). Nilai *f-square* dapat ditemukan dalam Tabel berikut:

Tabel 6. *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>	Kriteria
Motivasi Kerja → Loyalitas Karyawan	0,031	Moderat
Motivasi Kerja → <i>Work-Life Balance</i>	0,216	Tinggi
<i>Work-Life Balance</i> → Loyalitas Karyawan	0,299	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Nilai *f square* sebesar 0,031 pada hubungan antara Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa efek yang ditimbulkan berada pada kategori moderat. Ini berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dalam model yang dianalisis. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *f square* untuk hubungan antara Motivasi Kerja dan *Work-Life Balance* adalah 0,216, yang termasuk dalam kategori tinggi. Ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap *Work-Life Balance* dalam model penelitian ini. Kemudian hubungan antara *Work-Life Balance* dan Loyalitas Karyawan menunjukkan nilai *f square* sebesar 0,299, yang juga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap Loyalitas Karyawan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *original sample estimates* (O) untuk menentukan arah hubungan antar variabel, serta *t-statistics* (T) dan *p-values* (P) untuk menilai tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai sampel yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif, sementara nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif (Sarstedt, M., Hair Jr, J., F., Ringle, C., M., Thiele, K., O., & Gudergan, S., 2016). *T-statistics* lebih dari 1,96 atau *p-value* kurang dari taraf signifikansi (<0,05) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 7. Nilai Hubungan Antar Variabel

No	Hubungan Variabel	O	T	P	Keterangan
1	Motivasi Kerja → Loyalitas Karyawan	0,157	0,950	0,342	Ditolak
2	Motivasi Kerja → <i>Work-Life Balance</i>	0,421	4,010	0,000	Diterima
3	<i>Work-Life Balance</i> → Loyalitas Karyawan	0,492	3,960	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Hipotesis 1: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,157, selain itu dari hasil pengujian signifikansi variabel ini memiliki nilai t statistik sebesar 0,950 ($< 1,96$) serta nilai p-value 0,342 ($> 0,05$) yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, artinya meskipun seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal itu belum tentu membuatnya loyal di tempat kerja. Faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, hubungan dengan pimpinan, atau imbalan yang diterima mungkin lebih berperan dalam membentuk loyalitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang diajukan dinyatakan ditolak. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradasa (Pradasa, T., G., 2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, karyawan merasa bahwa dirinya hanya berniat bekerja hanya untuk mendapat gaji dan juga pengalaman kerja jadi ada atau tidaknya motivasi menurut karyawan tidak mempengaruhi loyalitas mereka sebagai karyawan. Selain itu, penelitian (Koroh, P., G, Subiyanto, D., & Septyarini, 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa apa yang menjadi motivasi karyawan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik belum terpenuhi secara utuh.

Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Work-Life Balance*

Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Work-Life Balance* menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,421, selain itu dari hasil pengujian signifikansi variabel ini memiliki nilai t statistik sebesar 4,010 ($> 1,96$) serta nilai p-value 0,000 ($< 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap *Work-Life Balance*, artinya motivasi kerja memiliki peran penting dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Ketika individu memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih terorganisir, efisien, dan mampu mengelola waktu dengan baik. Hal ini memungkinkan mereka menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efektif tanpa harus mengorbankan waktu. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 yang diajukan dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Megayani, M., Santoso, B., J., & Sholikha, 2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa yang berstatus sebagai karyawan, maka *Work-Life Balance* semakin meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh, (Vistanabilla, A., & Kusumaningtyas, 2022) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap *work life balance*.

Hipotesis 3: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,492, selain itu dari hasil pengujian signifikansi variabel ini memiliki nilai t statistik sebesar 3,960 ($> 1,96$) serta nilai p-value 0,000 ($< 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan, ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas, sehat secara mental, dan termotivasi

untuk tetap bertahan di perusahaan. Keseimbangan ini menciptakan rasa dihargai dan dipedulikan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 yang diajukan dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* terbukti memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mauludi, M., F., & Kustini, 2022) menyatakan terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan. Hal ini merujuk pada keseimbangan kepuasan karyawan baik dalam pekerjaan maupun dalam hal-hal di luar pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawabnya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Motivasi yang kuat membantu individu tetap produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi, sehingga menciptakan keharmonisan antara tuntutan kerja dan kebutuhan hidup di luar pekerjaan. Kemudian, *Work-Life Balance* yang baik berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, karyawan yang merasa seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih puas, bahagia, dan berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan retensi dan menurunkan tingkat *turnover*. Selanjutnya, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki dorongan atau semangat kerja, hal tersebut tidak serta merta meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Disarankan agar perusahaan fokus meningkatkan *Work-Life Balance* karyawan untuk mendorong loyalitas. Meskipun motivasi kerja penting dalam menciptakan keseimbangan hidup dan kerja, hal ini tidak cukup untuk meningkatkan loyalitas tanpa dukungan faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan yang baik, dan keadilan organisasi. Pendekatan menyeluruh ini dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprindo. (2024). *Laporan pertumbuhan ritel modern di Indonesia tahun 2023–2024. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO)*. <https://www.aprindo.or.id>
- Deviana, A., et al. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Worklife Balance, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Portofolio*, 1(2), 45–60.
- Fitriani, Y. (2023). *Membangun keseimbangan kehidupan kerja: Strategi manajemen sumber daya manusia di era kerja fleksibel*. Penerbit Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2017). *odel Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Susanto, A., & Wibowo, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 45–56.
- Koroh, P., G, Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 1(1), 404-412.
- Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Purnamaningrum, T. K. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Manajemen, Keuangan, dan Akuntansi*. Penerbit Salemba Empat.
- Lestari, A. D. (2022). eran stres kerja dan konflik peran terhadap motivasi karyawan: Studi pada sektor jasa. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(2), 87–95.
- Lukmiati, F., Ula, N. H., Susilawati, N., & Widyasari, A. (2020). Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan (JEBP)*, 1(1), 2020.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Imiah Psikologi*, 9(1), 110–120.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mauludi, M., F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 1(2), 472–476.
- Media Indonesia. (2024). *Minimarket catat pertumbuhan tertinggi, saingi hypermarket dan supermarket*. <https://www.mediaindonesia.com/ekonomi/xxxxx>
- Megayani, M., Santoso, B., J., & Sholikhah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 1(1), 3337–3352.
- Pradasa, T., G., W. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta)*.
- Prasetyo, A., & Rahmawati, T. (2022). Peran work-life balance dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(2), 89–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/jim.v9i2.110>
- Priyanto, R. (2021). *Komitmen organisasi: kajian, teori & implementasi*. Diva Pustaka.
- Rachman, Z., D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Penerbit Mifandi Mandiri.

- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 55–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/jim.v9i1.55>
- Sarstedt, M., Hair Jr, J., F., Ringle, C., M., Thiele, K., O., & Gudergan, S., P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies!. *Journal of Business Research*, 3998–4010.
- Sulaeman, M., Metris, D., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia* (2024th ed.).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendi, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu*. Jurnal STEI.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Vistanabilla, A., & Kusumaningtyas, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Persepsi, dan Time Management Terhadap Work Life Balance: (Studi Kasus pada Mahasiswa Kelas Karyawan Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri). *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 475–481.
- Wangsaputra, H., Susanto, A., & Kurniawan, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ritel Sejahtera. *Jurnal Manajemen*, 1, 137–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v9i2>.