

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan pada KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi

**Dela Januario Hilarius Situmorang ¹⁾, Aidil Hadi ²⁾ Eka Mayastika Sinaga ³⁾
Mhd. Sofian⁴⁾**

Program Studi Manajemen, STIE Bina Karya ^{1, 2, 3, 4}
dela.januario2001@gmail.com¹, aidil.hadi2002@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Job Satisfaction, Work Environment and Work Life Balance on Employee Loyalty at KSP CU Mandiri Tebing Tinggi City. The research method used is a quantitative method using the SPSS version 25.00 program. The sample of this study was 33 respondents, namely office employees at KSP CU Mandiri Tebing Tinggi City. Data collection techniques used interview and questionnaire techniques. Data analysis techniques used in this study used instrument tests such as validity and reliability tests, then classical assumption tests such as normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests. Furthermore, multiple linear regression analysis tests, coefficient of determination (R²) and hypothesis tests. The results of the study indicate that job satisfaction affects employee loyalty at KSP CU Mandiri Tebing Tinggi City. The work environment affects employee loyalty at KSP CU Mandiri Tebing Tinggi City. Work life balance affects employee loyalty at KSP CU Mandiri Tebing Tinggi City. Then job satisfaction, work environment and work life balance simultaneously affect employee loyalty at KSP CU Mandiri Tebing Tinggi City.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Work Life Balance, Employee Loyalty*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00. Sampel penelitian ini sebanyak 33 responden yaitu karyawan bagian kantor di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen seperti uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Selanjutnya uji analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. *Wok life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. Kemudian kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *wok life balance* berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi, demikian juga karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan yang berkembang menjadi runtuh. Era globalisasi seperti sekarang dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan.

KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi merupakan salah satu koperasi yang berada di daerah kota Tebing Tinggi yang bergerak di bidang simpan pinjam. Koperasi ini berbeda dengan kebanyakan koperasi di Kota Tebing Tinggi lainnya yang mampu berkembang dan bertahan hingga saat ini. KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi berdiri sejak tanggal 10 Maret 1987 yang beralamat di Jl. Mayjen Sutoyo No.3 Kelurahan Rambung, Kecamatan Tebing Tinggi Kota, Kota Tebing Tinggi. Koperasi ini membuka cabang-cabang pembantu untuk memudahkan transaksi pelayanan Koperasi simpan pinjam terhadap para anggotanya.

Menurut (Iskandar, 2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apa pun. Karena loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama. Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di dalam suatu organisasi, maka semakin mudah organisasi dalam mencapai tujuannya dan sebaliknya semakin rendah loyalitas karyawan di dalam suatu organisasi, maka semakin sulit organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya (Heryati, 2016).

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di KSP CU Mandiri dimana masih ada karyawan yang kurang menaati peraturan yang ditentukan KSP CU Mandiri seperti masih karyawan datang terlambat masuk kerja selain itu karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta karyawan cenderung bekerja sendiri-sendiri daripada bekerja sama. Karyawan yang kurang menaati peraturan menunjukkan loyalitas kerja pada karyawan KSP CU Mandiri yang rendah. Salah satu hal yang mencerminkan loyalitas kerja pada karyawan adalah menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Jika permasalahan ini dibiarkan terus terjadi tanpa adanya berbagai kebijakan untuk menyelesaikannya, maka hal ini dapat membawa dampak negatif pada perusahaan.

Tabel 1. Data Lama Bekerja Karyawan Bagian Kantor KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi Tahun 2025

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 5 tahun	10 orang	30,30%

2	5 - 10 tahun	18 orang	54,55%
3	> 10 tahun	5 orang	15,15%
	Total	33 orang	100%

Sumber: KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi, 2025

Berdasarkan pada tabel 1 di atas mayoritas karyawan dengan lama bekerja 5-10 tahun dengan persentase sebesar 54,55%, yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat stabilitas kerja yang cukup baik. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa perusahaan mampu mempertahankan karyawan selama periode tersebut, mungkin karena lingkungan kerja yang cukup nyaman, gaji yang sesuai, atau peluang karier yang memadai. Sedangkan untuk karyawan dengan lama kerja < 5 tahun sebesar 30,30% menunjukkan adanya perputaran tenaga kerja yang cukup signifikan, yang bisa disebabkan oleh tingginya rekrutmen atau *turnover* karyawan. Fenomena ini bisa berdampak baik atau buruk tergantung bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerja baru. Jika tidak dikelola dengan baik, *turnover* tinggi dapat menjadi masalah bagi stabilitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan strategi yang efektif, seperti memberikan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* yang baik dengan begitu loyalitas karyawan akan meningkat.

Untuk memperkuat fenomena tentang loyalitas karyawan pada KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi maka peneliti melakukan survei sementara kepada 20 karyawan, dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Pra Survey Loyalitas Karyawan KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja pada KSP CU Mandiri	9 orang	45	11 orang	55
2	Saya dan rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	8 orang	40	12 orang	60
3	Saya memiliki hubungan baik dengan sesama rekan kerja	9 orang	45	11 orang	55

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari ketiga pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan masih rendah, dimana masih terdapat karyawan yang tidak datang tepat waktu dalam bekerja, kemudian kurangnya kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan dan hubungan antar sesama karyawan masih kurang terjalin dengan baik. Dengan demikian loyalitas karyawan pada KSP CU Mandiri harus ditingkatkan lagi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Robbins & Judge Timothy, 2016) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Penelitian (Madiyah &

Kasmawati, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Untuk memperkuat fenomena tentang kepuasan kerja karyawan pada KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi maka peneliti melakukan survei sementara kepada 20 karyawan, dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Pra Survey Kepuasan Kerja KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya menyukai penugasan yang diberikan oleh KSP CU Mandiri	9 orang	45	11 orang	55
2	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan dalam bekerja	8 orang	40	12 orang	60
3	Saya memiliki kesempatan untuk promosi jabatan	7 orang	35	13 orang	65

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari ketiga pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan KSP CU Mandiri masih rendah, dimana masih terdapat karyawan yang kurang menyukai penugasan yang diberikan, kemudian karyawan merasa pimpinan masih kurang memberikan bimbingan dan pengarahan dalam bekerja serta karyawan kurang memiliki kesempatan untuk promosi jabatan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan pada KSP CU Mandiri harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

Selain kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh pada loyalitas karyawan. Menurut (Kasmir, 2016) lingkungan kerja adalah keadaan yang berada di lokasi kerja yang berupa tempat kerja dan penataan ruang atau *layout*, alat serta fasilitas, juga sikap karyawan kepada sesama rekan. Penelitian dilakukan oleh (Alawiyah et al., 2024) yang berjudul peran lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Untuk memperkuat fenomena tentang lingkungan kerja karyawan pada KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi maka peneliti melakukan survei sementara kepada 20 karyawan, dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Pra Survey Lingkungan Kerja KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Penataan dekorasi pada ruangan kantor KSP CU Mandiri sudah baik	7 orang	35	13 orang	65
2	Fasilitas kantor yang disediakan KSP CU Mandiri sudah memadai	9 orang	45	11 orang	55

3	Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik	9 orang	45	11 orang	55
---	---	---------	----	----------	----

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari ketiga pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan KSP CU Mandiri masih kurang baik, dimana karyawan merasa penataan dekorasi ruang kerja pada kantor KSP CU Mandiri dirasa masih kurang dekorasi dan terlalu biasa saja. Hal ini perlu dijadikan bahan pertimbangan agar lebih berwarna dan menambah dekorasi. Kemudian fasilitas yang disediakan masih kurang memadai sehingga pekerjaan karyawan kurang maksimal serta hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan kurang terjalin dengan baik seperti komunikasi kerja yang sering salah paham dan tidak sesuai tujuan. Dengan demikian lingkungan kerja karyawan pada KSP CU Mandiri harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

Kemudian faktor lainnya yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah *Work-life balance*. (Hafid & Prasetyo, 2017) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Mauludi & Kustini, 2022) yang berjudul pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada generasi Milenial hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Untuk memperkuat fenomena tentang *Work-life balance* pada KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi maka peneliti melakukan survei sementara kepada 20 karyawan, dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Pra Survey Work-Life Balance KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya memiliki cukup waktu untuk bersama keluarga setelah bekerja.	9 orang	45	11 orang	55
2	Pekerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan kehidupan pribadi saya	10 orang	50	10 orang	50
3	Masalah yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	8 orang	40	12 orang	60

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari ketiga pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa *work-life balance* pada karyawan KSP CU Mandiri masih terdapat masalah, dimana karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu untuk bersama keluarga setelah bekerja yang artinya karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya di kantor untuk bekerja. Kemudian pekerjaan yang dilakukan karyawan belum dapat meningkatkan kehidupan pribadi karyawan serta

masalah yang dimiliki karyawan dengan keluarga dapat mengganggu pekerjaan karyawan sehingga menyebabkan hasil kerja tidak maksimal. Dengan demikian *work-life balance* pada karyawan KSP CU Mandiri harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi karena apabila *work-life balance* kurang baik maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah penelitian replikasi. Dalam Penelitian ini penulis akan mereplikasi penelitian dari (Larastrini & Adnyani, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 33 responden yaitu karyawan pada bagian kantor di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir dan gaji per bulan sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	33,33%
	Perempuan	22	66,67%
Usia	20-30 tahun	15	45,45%
	31-40 tahun	11	33,33%
	41-50 tahun	6	18,18%
	> 50 tahun	1	3,03%
Lama Bekerja	0 - 2 tahun	2	6,06%
	2 - 4 tahun	4	12,12%
	4 - 6 tahun	20	60,61%
	> 6 tahun	7	21,21%
Pendidikan Terakhir	SMA	10	30,30%
	D3	5	15,15%
	S1	18	54,55%
Gaji / Bulan	Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	4	12,12%
	Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	12	36,36%

	> Rp. 5.000.000	17	51,52%
--	-----------------	----	--------

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 6 karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan (66,67%), usia 20–30 tahun (45,45%), kemudian lama bekerja 4–6 tahun (60,61%), tingkat pendidikan terakhir S1 (54,55%), gaji per bulan di atas Rp. 5.000.000 (51,52%), dapat disimpulkan bahwa responden umumnya berada pada kategori usia produktif, berpendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman kerja yang memadai.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan pada 33 orang responden, maka $df = 30 - 3 = 27$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367 (Ghozali, 2020), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 7. berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel Loyalitas Karyawan (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,674	0,367	Valid
2	0,802	0,367	Valid
3	0,859	0,367	Valid
4	0,863	0,367	Valid
5	0,782	0,367	Valid
6	0,595	0,367	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,695	0,367	Valid
2	0,729	0,367	Valid
3	0,935	0,367	Valid
4	0,920	0,367	Valid
5	0,844	0,367	Valid
Variabel Lingkungan Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,679	0,367	Valid
2	0,656	0,367	Valid
3	0,619	0,367	Valid
4	0,567	0,367	Valid
5	0,667	0,367	Valid
Variabel Work Life Balance (X3)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,630	0,367	Valid
2	0,742	0,367	Valid
3	0,630	0,367	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel loyalitas karyawan (Y), variabel kepuasan kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan *work life balance* (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sebuah faktor dinyatakan reliabel/andal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	0,815	0,6	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja (X1)	0,812	0,6	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja (X2)	0,752	0,6	Reliabel
Variabel <i>Work Life Balance</i> (X3)	0,748	0,6	Reliabel

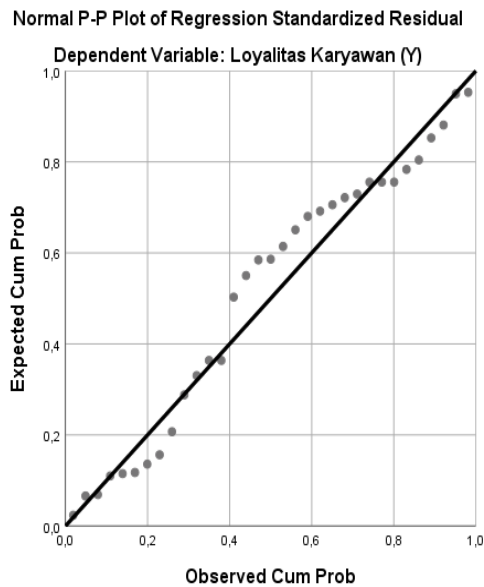
Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/andal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2020). Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan *normal probability plot* dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2. Normal P Plot

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2020).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 for Windows dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja (X1)	,855	1,169
Lingkungan Kerja (X2)	,819	1,221
Work Life Balance (X3)	,948	1,055

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,855, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,819 dan variabel *work life balance* sebesar 0,948 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel kepuasan kerja sebesar 1,169, variabel Lingkungan Kerja

sebesar 1,221 dan *work life balance* sebesar 1,055 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2020). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,584	,015
	Kepuasan Kerja (X1)	-1,091	,284
	Lingkungan Kerja (X2)	-1,554	,131
	Work Life Balance (X3)	-,481	,634

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,284, lingkungan kerja sebesar 0,131 dan *work life balance* sebesar 0,634 dimana ketiganya lebih besar dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap variabel loyalitas karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 for Windows. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

Tabel 11. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,132	5,779	

Kepuasan Kerja (X1)	,271	,126	,323
Lingkungan Kerja (X2)	,431	,194	,341
Work Life Balance (X3)	,723	,324	,317

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 2,132 + 0,271X_1 + 0,431X_2 + 0,723X_3$. Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut : Nilai konstanta (a) sebesar 2,132 menunjukkan besarnya variabel loyalitas karyawan jika variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* sama dengan nol. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b_1) sebesar 0,271 menunjukkan besarnya peranan variabel kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan *work life balance* konstan. Artinya apabila faktor variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel loyalitas karyawan meningkat sebesar 0,271 satuan nilai dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan *work life balance* konstan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,431 menunjukkan besarnya peranan variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan *work life balance* konstan. Artinya apabila faktor variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel loyalitas karyawan meningkat sebesar 0,431 satuan nilai dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan *work life balance* konstan. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (b_3) sebesar 0,723 menunjukkan besarnya peranan variabel *work life balance* terhadap variabel loyalitas karyawan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel loyalitas karyawan meningkat sebesar 0,723 satuan nilai dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,386	1,52309

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X3), Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted* R square sebesar 0,386 atau 38,6%. Hal ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* dapat menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebesar 38,6%, sisanya sebesar 61,4% (100% - 38,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,132	5,779		,369	,715
	Kepuasan Kerja (X1)	,271	,126	,323	2,158	,039
	Lingkungan Kerja (X2)	,431	,194	,341	2,227	,034
	Work Life Balance (X3)	,723	,324	,317	2,232	,034

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari tabel 13 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,158 Dengan $\alpha = 5\%$, t tabel (5%; 33-3 = 30) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t hitung (2,158) > t tabel (2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,039 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki kecenderungan untuk lebih loyal terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang meliputi kondisi pekerjaan yang sesuai,

upah yang sesuai, adanya promosi untuk naik jabatan, pengawasan dan hubungan baik antar rekan kerja berkontribusi besar terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nadeak, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu penelitian lain oleh (Larastrini & Adnyani, 2019) juga mendukung penelitian ini di mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut (Sinambela, 2017) menyatakan bahwa salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, karena hal ini akan menciptakan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas cenderung tidak mudah berpindah kerja dan memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dan hal ini perlu menjadi perhatian manajemen KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi dalam rangka menjaga stabilitas dan produktivitas kerja karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari tabel 13 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,227 Dengan $\alpha = 5\%$, t tabel (5%; 33-3 = 30) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t hitung (2,227) > t tabel (2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. Secara umum, lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja dan memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Menurut (Sedarmayanti., 2017), lingkungan kerja yang baik mencakup pencahayaan, suhu, kebersihan, keamanan, suasana kerja yang harmonis, serta hubungan antar karyawan dan pimpinan. Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan akan merasa nyaman dan lebih bersemangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Alawiyah et al., 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman dan mendukung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan cenderung bertahan lebih lama. Penelitian lainnya oleh (Larastrini & Adnyani, 2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menjadi pertimbangan KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi untuk menjaga kualitas lingkungan kerja menjadi bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui perawatan fasilitas kerja, penyediaan ruang kerja yang bersih dan ergonomis, serta membangun komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari tabel 13 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,232 Dengan $\alpha = 5\%$, t tabel (5%; 33-3 = 30) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t hitung (2,232 > t tabel (2,042), demikian pula dengan nilai

signifikansinya sebesar $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi. *Work life balance* adalah kondisi di mana seorang individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut (Wardani & Firmansyah, 2021), *work life balance* tercapai ketika seseorang mampu memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa mengalami konflik yang berkepanjangan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi umumnya merasa lebih puas, lebih fokus, dan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan di organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Mauludi & Kustini, 2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, (Rahmadani, 2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menjadi pertimbangan KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi, menjaga *work life balance* karyawan dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang wajar, pemberian cuti yang fleksibel, serta menciptakan budaya kerja yang tidak menuntut waktu berlebihan. Hal ini penting untuk mempertahankan loyalitas karyawan yang selama ini menjadi aset utama dalam pelayanan koperasi.

Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 14 berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,696	3	17,899	7,716	,001 ^b
	Residual	67,274	29	2,320		
	Total	120,970	32			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X3), Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari tabel 15 diperoleh nilai F hitung sebesar 7,716 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : $n-k-1$ (5% ; $33-3-1 = 29$) diperoleh nilai F tabel sebesar 2,93. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F hitung ($7,716 > F$ tabel ($2,93$), dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor,

melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa variabel. Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk sikap loyal karyawan terhadap organisasi. Menurut (Mahayuni & Dewi, 2020), loyalitas karyawan terbentuk ketika individu merasa dihargai, nyaman dalam bekerja, serta memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketiga variabel independen dalam penelitian ini merupakan aspek penting yang mencerminkan perhatian organisasi terhadap kebutuhan internal dan eksternal karyawan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian (Nadeak, 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menjadi pertimbangan bagi KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi, untuk membangun loyalitas karyawan secara optimal, pihak manajemen perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara seimbang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya, bekerja dalam lingkungan yang nyaman, dan memiliki keseimbangan hidup yang baik akan merasa dihargai dan berkomitmen untuk bertahan dan berkembang bersama koperasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kondusif lingkungan kerja, dan semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap organisasi. Secara simultan, ketiganya bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam membentuk loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek saja, melainkan oleh gabungan dari berbagai faktor internal dan keseimbangan hidup. Oleh karena itu, manajemen koperasi perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang untuk menciptakan sumber daya manusia yang loyal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak manajemen KSP CU Mandiri Kota Tebing Tinggi untuk terus meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini penting untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Strategi yang dapat dilakukan antara lain melalui evaluasi berkala terhadap kepuasan kerja, peningkatan fasilitas dan kenyamanan kerja, serta kebijakan kerja yang fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada koperasi atau lembaga keuangan lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar, serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Alawiyah, K. I., Sutrisno, S., & Dharmaputra, M. F. (2024). Peran Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16508–16520.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Ganapathi, R. (2016). A study on work life balance and job satisfaction of women employees working in new private sector banks. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(3), 126–130.
- Ghozali. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu. (Issue March).
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 48–56.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75.
- Iskandar, I. (2018). Analisis Loyalitas Karyawan Pt Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 204–208.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajagrafindo Persada.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. Udayana University.
- Madiyah, A. P. A., & Kasmawati, Y. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(4), 666–673.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan*. Udayana University.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472–476.

- Nadeak, F. (2021). Analisis kepuasan kerja, lingkungan kerja, work-life balance dan budaya kerja terhadap loyalitas pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(2), 227-238.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan*. Udayana University.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan*. Udayana University.
- Rahmadani, D. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis*. Universitas Islam Riau.
- Robbins, S. P., & Judge Timothy, A. (2016). *Perilaku Organisasi* Ed. 16 Cet 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kesepuluh*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.