

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN
KEOLAHRAGAAN SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Program Studi
Manajemen*



OLEH :

NAMA : NISA SYARIYA WANDA
NPM : 2105160175
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 21 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

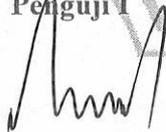
MEMUTUSKAN

Nama : NISA SYARIYA WANDA
N P M : 2105160175
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

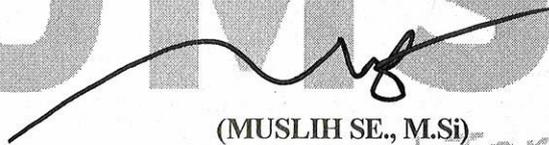


(Dr. RAHMAT BAHAGIA, S.E, M.Si)

Penguji II

(NUGRAHA PRATAMA, SE., MM)

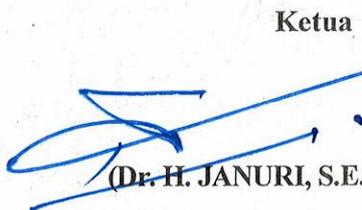
Pembimbing



(MUSLIH SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

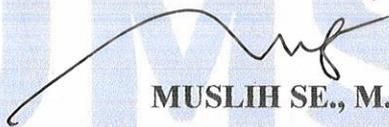
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : NISA SYARIYA WANDA
N.P.M : 2105160175
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN
KEOLAHRAGAAN SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2025

Pembimbing



MUSLIH SE., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI. SE, M.M, M.Si





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : NISA SYARIYA WANDA
N.P.M : 2105160175
Dsen Pembimbing : MUSLIH SE., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Magis		A
BAB 2	Entan. Jaga di Magis		A
BAB 3	Kerangka konseptual BWR	14/4.25	A
BAB 4	Karolifinggi Pengaruh Magis	14/4.25	A
BAB 5			A
Daftar Pustaka	Pada ke-putra di Magis	14/4.25	A
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Acc. ush. Hilj	14/4.25	

Medan, Maret 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(MUSLIH SE., M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nisa Syariya Wanda
NPM : 2105160175
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Nisa Syariya Wanda

ABSTRAK

Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara

Nisa Syariya Wanda

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap loyalitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yang berjumlah 82 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi digunakan menjadi sampel berjumlah 82 orang pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan *work life balance*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja

ABSTRACT

The Effect of Work Life Balance, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Work Loyalty at the North Sumatra Youth and Sports Office

Nisa Syariya Wanda

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Work Life Balance, Job Satisfaction and Work Environment on work loyalty both partially and simultaneously. The approach used in this study is the associative approach. The population in this study were all employees of the North Sumatra Youth and Sports Office totaling 82 people. The sample in this study used a saturated sample so that the entire population was used as a sample of 82 employees at the North Sumatra Youth and Sports Office. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression Analysis Tests, Hypothesis Tests (t-Test and F-Test), and Determination Coefficients. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously work life balance, job satisfaction and work environment have a significant effect on the work loyalty of employees of the North Sumatra Youth and Sports Service.

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur Saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Saya dapat menyelesaikan Tugas akhir ini dengan baik. Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam program studi Manajemen.

Tugas akhir ini berjudul "**Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara**" yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin banyak mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, memotivasi, dan membimbing serta mengarahkan selama penyusunan tugas akhir skripsi.

Akhir kata, saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Tugas akhir ini, khususnya kepada :

1. Kedua Orang tua Penulis yaitu Ayahanda Maidin dan Ibunda Marlina yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada saya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof Dr. Januri, SE., MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muslih, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Tugas akhir ini.
8. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen, SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan ibu Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
10. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan Dinas kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Tugas akhir ini.
12. Seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

13. Keluarga, Dwi tercinta, dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan materil selama penyusunan Tugas akhir ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga Tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Medan, Maret 2025

NISA SYARIYA WANDA
NPM : 2105160175

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Loyalitas Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja	9
2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	11
2.1.1.3 Indikator Loyalitas Kerja.....	12
2.1.1.4 Manfaat Loyalitas Kerja Pegawai	13
2.1.2 Work Life Balance.....	13
2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance	13
2.1.2.2 Dimensi Work Life Balance	14
2.1.2.3 Faktor-faktor Work Life Balance	15
2.1.2.4 Manfaat Work Life Balance	17
2.1.2.5 Indikator Work Life Balance	18
2.1.3 Kepuasan Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	23
2.1.3.4 Peran Penting Kepuasan Kerja	24
2.1.4 Lingkungan Kerja	24

2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4.2	Indikator Lingkungan Kerja	26
2.1.4.3	Jenis Lingkungan Kerja	30
2.1.4.4	Manfaat Lingkungan Kerja.....	30
2.1.4.5	Faktor-faktor Ynag Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
2.2	Kerangka Konseptual.....	31
2.2.1	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Kerja	31
2.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	32
2.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	33
2.2.4	Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	34
2.3	Hipotesis.....	36
BAB 3 METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	38
3.2	Defenisi Operasional Variabel	38
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.4	Populasi dan Sampel	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Teknik Analisis Data	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN		
4.1	Deskripsi Data.....	50
4.1.1	Deskripsi Data Variabel Penelitian	50
4.1.2	Karateristik Responden.....	50
4.1.3	Jawaban Responden.....	54
4.2	Analisis Data	59
4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	59
4.2.2	Regresi Linier Berganda.....	62
4.2.3	Pengujian Hipotesis	64
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	68
4.2.5	Pembahasan	69
BAB 5 PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	75

5.2 Saran.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Loyalitas Kerja.....	36
Tabel 3.2	Indikator Work Life Balance.....	37
Tabel 3.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 3.4	Indikator Lingkungan Kerja	37
Tabel 3.5	Waktu Penelitian	38
Tabel 3.6	Skala Likert.....	40
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja.....	42
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Work Life Balance	42
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	43
Tabel 3.11	Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	53
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja.....	54
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Responden Variabel Work Life Balance	56
Tabel 4.8	Persentase Jawaban Resonden Variabel Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.9	Persentase Jawaban Resonden Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.11	Hasil Regresi Liner Berganda.....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Kerja	32
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	33
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	34
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	49
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T.....	64
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T.....	65
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T.....	66
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F.....	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya harus memiliki sumber daya yang memadai. Hal ini berpengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan dalam perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang cukup penting perannya dalam suatu perusahaan, di samping sumber daya yang lain seperti material, modal, mesin dalam pendukung suatu perusahaan (Pardede, 2023).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan (Runtu et al., 2022).

Work-life balance menghasilkan hubungan signifikan positif pada kepuasan kerja dikarenakan karyawan mampu menjaga keseimbangan keterlibatan waktu.

Secara signifikan work-life balance tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dikarenakan jam kerja karyawan yang fleksibel sehingga karyawan mempunyai waktu luang yang cukup diluar pekerjaan (Asari, 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Larastrini & Adnyani, 2019).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin meningkat work-life balance dalam suatu perusahaan, makin bertambah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan. *Work-life balance* yang baik dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. *Work-life balance* tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas namun juga dapat meningkatkan loyalitas perusahaan dan kepuasan kerja

(Indra & Rialmi, 2022).

Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam mengelola berbagai program kepemudaan dan keolahragaan. Berdirinya Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Keemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara. Namun, seperti organisasi lainnya, dinas ini juga menghadapi tantangan dalam menjaga loyalitas kerja pegawai.

Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara yaitu tentang terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya Fenomena yang terjadi tentang loyalitas kerja pegawai yaitu rendahnya loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang kurang taat dan tanggung jawab. dan adanya pegawai yang mementingkan urusan atau pekerjaan lain dari pada pekerjaan yang ada di kantor sehingga menghambat pekerjaan yang ada di kantor menjadi terlambat untuk di selesaikan. Karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Karyawan adalah aset terbesar di perusahaan. Karena itu wajar banyak perusahaan yang tidak ingin kehilangan karyawannya yang berkualitas. Perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki. Usaha pemberian motivasi ini dapat membangun loyalitas pada karyawan tersebut.

fenomena yang tergambar adalah dimana kurangnya pegawai untuk menerapkan work-life balance sehingga menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik dan tidak fokus dengan pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja menurun. Masih adanya pegawai yang tidak dapat membagi waktu di tempat kerja dan diluar kerja. Contohnya seperti beberapa karyawan sering membawa pekerjaan kerumah seperti menyelesaikan laporan atau email diluar jam kerja. Mereka mungkin juga selalu menjawab panggilan atau pesan terkait pekerjaan meskipun telah berada diluar kantor. Namun sebaliknya ada juga beberapa pegawai yang membawa pekerjaan rumah ke kantor seperti menjemput anak pulang sekolah ketika di jam kerja. Hal ini menyebabkan mereka sulit untuk menikmati waktu pribadi dan sebaliknya sehingga kehidupan pribadi dan professional menjadi tidak seimbang dan bertabrakkan.

Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan terdapat kepuasan kerja yang kurang optimal, pegawai yang kurang merasakan kepuasan dalam bekerja dikarenakan karyawan merasa terlalu banyak tugas-tugas yang dikerjakan tetapi tidak sejalan dengan adanya dukungan instansi terhadap hasil yang mereka kerjakan. Contohnya seperti tidak adanya apresiasi yang diberikan instansi kepada pegawai ketika sudah menyelesaikan pekerjaannya, dan pegawai diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan skill dan keahliannya.

Dan pada permasalahan lingkungan kerja, dapat dilihat dari masih adanya lingkungan kerja yang kurang baik, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja secara non fisik. Pada lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari suhu atau temperatur ruangan yang terlalu dingin dan pencahayaan yang kurang

baik hal tersebut dapat mengganggu kenyamanan fisik karyawan, dan pencahayaan baik itu terlalu terang maupun terlalu redup, dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, dan penurunan produktivitas, maka dari itu ruang kerja memerlukan pencahayaan yang tepat untuk kenyamanan visual, hal ini tentu saja dapat mengganggu kinerja para pegawai di perusahaan. Dan pada lingkungan kerja non fisik, terdapat hubungan yang kurang baik atau belum optimal sesama karyawan atau antar karyawan dan pimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan atau antar rekan kerja di instansi yang dapat menyebabkan kesalahpahaman, ketidaksepahaman dalam tugas, atau bahkan munculnya rumor. Karyawan mungkin tidak merasa terdorong untuk berbicara atau berbagi informasi yang penting, yang dapat menghambat kolaborasi tim dan efisiensi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh work-life balance, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada dinas kepemudaan dan keolahragaan sumatera utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Terdapat loyalitas kerja pegawai yang kurang baik terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang mementingkan urusan atau pekerjaan lain di banding pekerjaan utama.

2. Kurangnya pegawai untuk menerapkan work life balance sehingga menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik dan tidak fokus dengan pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja menurun.
3. Kepuasan kerja beberapa karyawan belum terpenuhi secara maksimal akibat banyaknya tugas yang diberikan namun tidak sejalan dengan adanya dukungan instansi terhadap hasil kerja mereka.
4. Terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang baik, suhu atau temperatur ruangan yang terlalu dingin, pencahayaan yang kurang baik, dan kurangnya komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan atau antar rekan kerja di instansi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada work-life balance, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Work-life balance berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas kepemudaan dan keolahragaan Sumatera Utara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinaskepemudaan dan keolahragaan Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinaskepemudaan dan keolahragaan Sumatera Utara?
4. Apakah work life balance, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas kepemudaan

dan keolahragan Sumatera Utara

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work-life balance terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas kepemudaan dan keolahragaan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas kepemudaan dan keolahragaan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas kepemudaan dan keolahragaan Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work-life balance, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas kepemudaan dan keolahragaan Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah work life balance, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang

sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya. Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran, diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan loyalitas kerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Loyalitas Kerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja Pegawai

Keseimbangan kehidupan merupakan cara kerja dengan tidak mengabaikan aspek kehidupan kerja, kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, kehidupan spiritual dan sosial. Untuk meraih keseimbangan kehidupan bisa jadi terlihat susah. Keseimbangan kehidupan dapat dimiliki seseorang ketika dirinya merasa cukup waktu dan tenaga untuk melakukan semua aspek dalam hidupnya. Hal ini berarti perlu keterampilan dalam membagi waktu agar seseorang dapat memiliki keseimbangan kehidupan yang baik. Apabila seseorang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik maka kemampuan dalam dirinya juga akan terlatih.

Loyalitas karyawan merupakan penilaian yang sangat penting dalam setiap organisasi, jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka itu memiliki dampak yang cukup baik bagi suatu organisasi. Loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tapi memerlukan beberapa perhatian yang sangat penting pada tiap karyawannya, seperti tingkat konflik yang terjadi pada tiap karyawan dalam perusahaan atau instansi, loyalitas karyawan juga bisa terbentuk melalui komitmen organisasi bagi karyawannya. Serta jika karyawan mampu mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan maka karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga loyalitas tersebut dapat terbentuk dengan sendirinya (Sopali et al., 2021).

Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok pegawai terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara pegawai dengan organisasinya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada organisasi (Malanuwa et al., 2023).

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap perusahaan adalah pegawai yang mempunyai kemauan yang bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam perusahaan (Haris et al., 2022).

Loyalitas pegawai tidak dibatasi pada kemampuan pegawai menjalankan tugas dan fungsinya, serta mampu bertindak optimal untuk kemajuan institusi. Akan tetapi loyalitas dimaknai sebagai suatu proses komitmen dan ketaatan pegawai pada nilai-nilai organisasi disertai aktualisasi pada tindakan dan aktifitasnya. Loyalitas yang tinggi dari karyawan berdampak pada optimalisasi keterampilan pegawai untuk mendukung kemajuan organisasi. Loyalitas pegawai memiliki dampak terhadap efektifitas organisasi (Sinta, 2022).

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur (Huda, 2024).

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Pegawai

Menurut (Purba, 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah :

1. umur
2. masa kerja dalam organisasi
3. pembayaran gaji
4. Desain kerja
5. gaya kepemimpinan
6. karakteristik pekerjaan
7. perlakuan organisasi terhadap karyawan
8. promosi jabatan
9. kemampuan
10. pelatihan
11. pemberian insentif bagi karyawan berprestasi.

2.1.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Pegawai

Menurut bahwa (Gorda et al., 2024) Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur loyalitas diantaranya ialah :

1. ketaatan atau kepatuhan
2. bertanggung jawab
3. pengabdian
4. Kejujuran

2.1.1.4 Manfaat Loyalitas Kerja Pegawai

Manfaat Loyalitas Karyawan Menurut Runtu (2020), adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

2.1.2 Work Life Balance

2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance

Work-life balance sebagai sejauh mana individu merasa puas antara pekerjaannya dan peran keluarganya. Work-life balance terdiri dari 3 komponen yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu mengacu pada waktu yang sama yang diberikan untuk pekerjaan serta keluarga, keseimbangan keterlibatan mengacu pada tingkatan keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan serta keluarga, serta kesimpulannya, keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkatan kepuasan yang

sama dalam pekerjaan serta keluarga. Seluruh komponen ini wajib dipertimbangkan dikala mempelajari work-life balance (Witriaryani et al., 2022).

Work life balance merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang. Work life balance ialah bentuk keseimbangan peran dan tanggung jawab dalam bekerja tanpa mengabaikan aspek lain di kehidupannya. Work life balance adalah perkembangan dari keseimbangan yang sempurna antara panggilan pribadi di samping kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan di perusahaan. Work life balance memiliki empat indikator yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, memiliki waktu untuk melakukan hobi (Zafirah & Budiono, 2024).

Work life balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu antara tempat kerja dan aktivitas lain di luar pekerjaan yang di dalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Hal ini menjadi tuntutan keluarga dan pekerjaan sebagai perbandingan oleh pegawai untuk mebagi waktu antara keluarga dan pekerjaan (Wenno, 2018).

Work-life balance adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Work-life balance adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya (Qodrizana et al., 2018).

Work life balance adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan prioritas yang tepat antara pekerjaan di satu sisi dan kehidupan pribadi (kebahagian, waktu luang, keluarga dan perkembangan di sisi lain. Work life balance adalah sejauh mana individu sama-sama terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga (Erdianza et al., 2020).

2.1.2.2 Dimensi Work Life Balance

Menurut (Fisher, 2019) ada empat dimensi Work Life Balance sebagai berikut:

1. WIPL (Work Interference With Personal Life), dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan berpotensi mengganggu kehidupan pribadi individu.
2. PLIW (Personal Life Interference With Work), dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi individu berpotensi mengganggu kehidupan pekerjaannya.
3. PLEW (Personal Life Enhancement Of Work), dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan performa individu dalam dunia kerjanya.
4. WEPL (Work Enhancement Of Personal Life), dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan berpotensi meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.1.2.3 Faktor Faktor Work Life Balance

Menurut (Anugrah & Priyambodo, 2021) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Work Life Balance, adalah :

1. Waktu

Faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi.

2. Rencana kegiatan

Hal ini dapat mempengaruhi Work Life Balance jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi.

3. Kelelahan

Faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

Dan menurut (Uresha, 2020) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Work Life Balance, yaitu :

1. Beban kerja yang tinggi

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas serta kualitas pekerjaan. Dengan mengelola beban kerja secara efektif maka dapat meningkatkan produktivitas.

2. Jam kerja yang panjang

Jam kerja yang panjang dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, serta mempengaruhi kehidupan pribadi.

3. Kurangnya dukungan manjerial

Kurangnya dukungan manajerial bisa menjadi tantangan besar bagi

pegawai, mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kesejahteraan mereka.

4. Keterlibatan kerja yang lebih besar

Meningkatkan keterlibatan kerja dapat membawa dampak positif bagi pegawai dan organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi pegawai.

5. Usia

Usia pegawai yang beragam dalam sebuah organisasi dapat membawa manfaat besar, seperti perspektif yang beragam, keterampilan yang luas, dan pengalaman yang berbeda. Namun, juga bisa menghadirkan tantangan tertentu.

6. Status perkawinan

Status perkawinan pegawai dapat mempengaruhi kebutuhan dan preferensi mereka di tempat kerja. Memahami dan mendukung pegawai berdasarkan status perkawinan mereka dapat meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan mereka.

7. Jumlah anak

Jumlah anak yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kebutuhan mereka terkait waktu, fleksibilitas, dan dukungan di tempat kerja.

8. Kurangnya dukungan keluarga

Kurangnya dukungan keluarga dapat menjadi tantangan besar bagi pegawai, mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Sebagai peran lainnya yang dilakukan individu. Individu sering memainkan

berbagai peran selain peran profesional mereka, seperti peran sebagai orang tua, pasangan, pelajar, atau sukarelawan. Memahami dan mendukung pegawai dalam berbagai peran ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka.

2.1.2.4 Manfaat Work Life Balance

Menurut (Fotiadis et al., 2019) ada beberapa manfaat dengan adanya penerapan Work Life Balance, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi biaya dan beban terkait dengan rekrutmen dan ketidakhadiran.
2. Meningkatkan perekrutan tenaga kerja, tingkat kinerja komitmen pegawai dan tingkat keterlibatan pegawai.
3. Mensejahterahkan pegawai dengan psikologis yang lebih tinggi
4. Membantu mengukur tingkat kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut (Bahar & Prasetio, 2021) ada beberapa manfaat Work Life Balance, diantaranya sebagai berikut :

1. Efektif dalam penyelesaian segala masalah pribadi.
2. Dapat mengurangi beban kerja pegawai lainnya.
3. Menciptakan lingkungan kerja dan kehidupan yang seimbang dapat menjadikan faktor strategis utama dalam menarik dan mempertahankan pegawai yang paling berbakat.
4. Memberikan kesejahteraan terhadap pegawai seperti perawatan yang diberikan kepada pegawai lansia yang tetap aktif di tempat kerja, bonus sat tidak bekerja seperti liburan, kompensasi sakit,

asuransi dan masih banyak layanan lainnya.

2.1.2.5 Indikator Work Life Balance

Menurut (Wardani & Firmansyah, 2019) Work Life Balance meliputi beberapa indikator, yaitu :

1. Time balance (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu seseorang yang dilakukan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaannya. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang pegawai yang bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman dan menghabiskan waktu santai bersama keluarganya.

2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan ini melibatkan diri individu pada tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Statisfaction balance (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan yang dirakasan oleh individu melalui pekerjaannya ataupun hal diluar pekerjaannya.

Sedangkan menurut (McDonald & Bradley, 2017) adapun indikator Work Life Balance adalah:

1. Keseimbangan waktu.

Menjaga keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi sangat penting untuk kesejahteraan pegawai serta produktivitas mereka

2. Keseimbangan keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Mencapai keseimbangan antara keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaan adalah kunci untuk mempertahankan kesejahteraan secara keseluruhan.

3. Keseimbangan kepuasan kerja.

Mencapai keseimbangan kepuasan kerja merupakan tujuan penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja

2.1.3 Kepuasan kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain

(Nabawi, R. 2019).

Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan

(Rasyid & Tanjung, 2020).

Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi didalam pekerjaan. Hal ini akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana para karyawan didalam perusahaan merasakan kondisi yang menyenangkan didalam lingkungan pekerjaan atas peran yang dijalankannya didalam perusahaan tersebut serta kebutuhannya yang dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan terjadi saat beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu (Siagian et al., 2018).

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting yang seharusnya selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal mengelola karyawan, hal ini karena kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan membuat karyawan berfikir untuk memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan hal tersebut (Damayanti et al., 2018).

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai

dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja (Bhastary, M. D. 2020).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang semakin membahayakan pegawai yang kinerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi ke depan. Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai faktor, termasuk pemeliharaan, pengawasan,kestabilisasi tempat kerja, ketentraman kerja, kesiapan untuk bekerja berjam-jam, adil kerilaian, hubungan sosial yang dibuat di tempat kerja, dan serangan terus-menerus terhadap menara. Karyawan di perusahaan mana pun adalah karyawan yang paling penting dan berharga karena mereka tidak dapat dibandingkan dengan karyawan lain dalam organisasi perusahaan dan karena mereka memiliki kreativitas, keuletan, dan bakat yang dibutuhkan setiap organisasi untuk mencapai tujuan (Dalena et al., 2020).

Dilihat dari beberapa pengertian diatas maka memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasakan tindakan emosional antara kepuasan yang sudah tercapai maupun yang tidak tercapai yang nantinya hasil dari ekspektasi dan kenyataan yang diterima dapat mempengaruhi hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja

sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

2.1.3.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Pulungan et al., 2024) menyatakan terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Isi pekerjaan.
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Supervisi.
Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di perusahaan.
3. Kesempatan.
untuk maju Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Upah.
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan

adil.

2.1.3.4 Peran Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Ritonga & Bahri, 2022).

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja disebutkan sebagai segala sesuatu yang berada disekeliling karyawan tersebut yang memberikan pengaruh baik dari aspek fisik maupun non fisik. Jadi, semakin kondusif dan positif lingkungan kerja tersebut maka semakin baik juga pengaruhnya pada karyawan (Fahmy, et al., 2021).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang di jalankan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Dimana setiap organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebab, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Karena lingkungan kerja menyangkut tempat kerja (Julita, 2018).

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut

lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.4.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Herawati & Prayekti, 2017) bahwa ada beberapa butiran yang menjadi indikator untuk mengukur lingkungan kerja sebagai berikut. Lingkungan eksternal perusahaan yaitu yang berasal dari luar perusahaan, dan satu lagi berasal dari internal perusahaan yang dapat berupa metode kerja, ruang gerak, dekorasi, dan hubungan antar karyawan. Indikator ini dapat digunakan untuk melihat apakah perusahaan sudah memberikan lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

Menurut (Irvianti & Verina, 2015) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

A. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehat, dan produktif.

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja

tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi pegawai seperti sesak napas.

3. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati pegawai dapat meningkatkan rasa aman.

4. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

5. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

6. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada

telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

7. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh pegawai. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

9. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

10. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan .

11. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

B. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik yang sehat dan positif sangat mendukung kesejahteraan mental dan emosional pekerja, serta dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

1. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.

2. Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.1.4.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / karyawan, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik Pengertian lingkungan kerja non fisik

adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama karyawan / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
2. Prestasi kerja karyawan atau pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang karyawan atau pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.4.5 Faktor- Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk

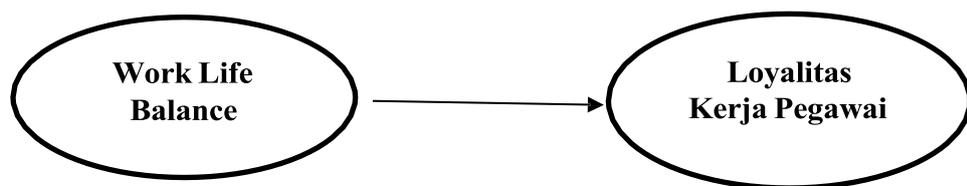
karyawan menjadi nyaman dan mudah.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Work Life Balance (X₁) Terhadap Loyalitas Kinerja Pegawai (Y)

Work life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara suasana kerja yang suportif dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika perusahaan menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai salah satu kebijakan work life balance, maka akan dapat memotivasi karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Larastrini & Adnyani, 2019).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mauludi & Kustini, 2022) menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara work life balance dengan loyalitas karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (WIDIASTUTI & BAIHAKI, 2023) juga membuktikan bahwa work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.



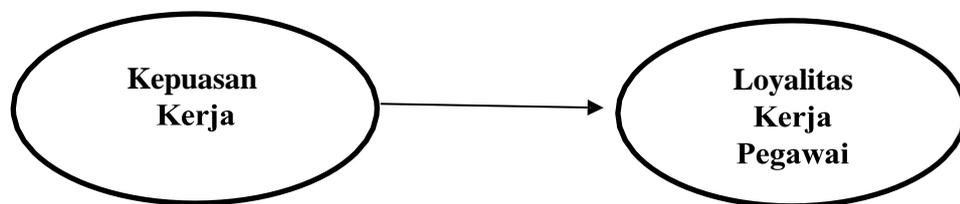
Gambar 2.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Loyalitas Kerja pegawai

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan atau tempat kerjanya, sehingga tingkat kepuasan kerja seseorang

berbeda-beda. Kepuasan kerja diharapkan mengarah pada pencapaian loyalitas kerja yang tinggi. Salah satu pandangan loyalitas karyawan menyatakan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas (Citra et al., 2019).

(Noor & Jamil, 2014) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sama halnya dengan (Basalamah, 2012) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.



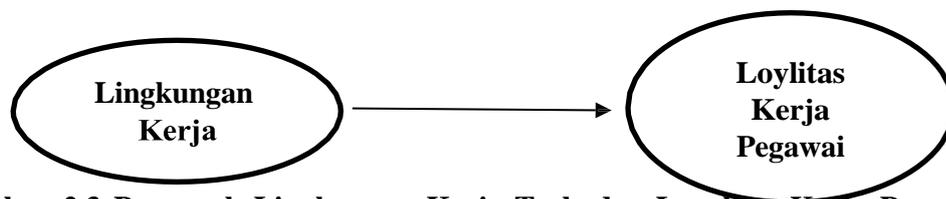
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Loyalitas Kerja pegawai (Y)

Terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Maslichah et al., 2017).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik (Putra & Sriathi, 2018).

Menurut penelitian (Pulungan et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan seperti halnya dengan (handoko, 2017) telah membuktikan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.



Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Work Life Balance (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) Dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y)

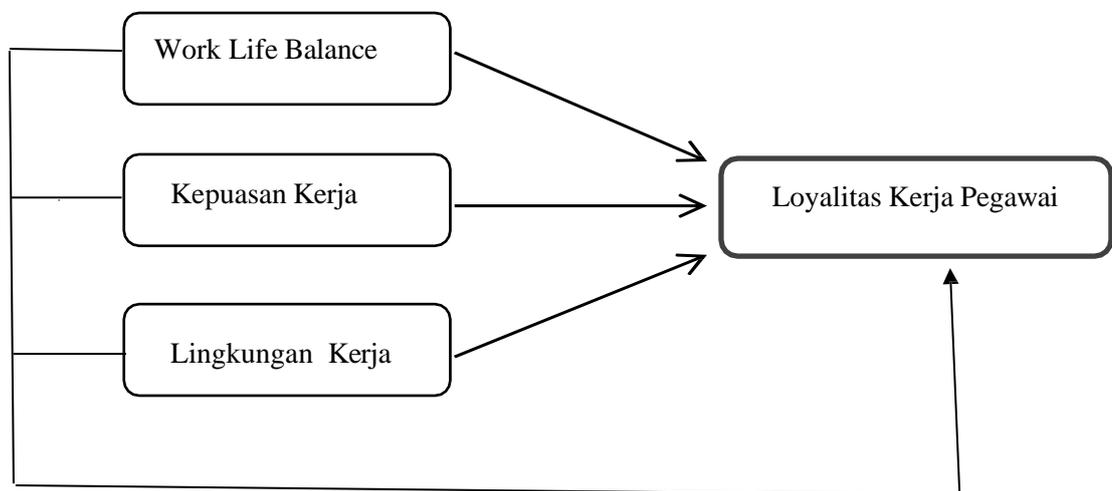
Work life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara suasana kerja yang suportif dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga work life balance berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai jika semakin baik Work Life Balance, maka semakin tinggi tingkat penyelesaian dan kemudahan tugas kerja. Namun, Work Life Balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Widyastuti et al., 2023).

Kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana jika karyawan merasa puas akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka loyalitas karyawan dapat meningkat dan akan berdampak terhadap keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada karyawan. jika kepuasan karyawan tinggi maka loyalitas kerja juga tinggi. Demikian juga sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka loyalitas kerja juga rendah. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan perusahaan (Sania & Putra, 2024).

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan aktivitas karyawan dalam melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya, dengan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif diikuti dengan kebutuhan yang terpenuhi bagi karyawan dapat menjadi faktor meningkatnya loyalitas karyawan terhadap organisasi lingkungan kerja berpengaruh positif dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan Karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan suka dan menyenangkan tempat pekerjaan itu maka Karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana atau segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi loyalitas kerja karyawan (Abudi et al., 2024).

Dari hasil penelitian (Widyastuti et al., 2023), (Sania & Putra, 2024) Dan (Abudi et al., 2024). Bahwa work life balance, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.

Dengan demikian skema work life balance, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai. dapat dilihat berikut ini



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Work Life Balance berpengaruh langsung terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Dinas Ke pemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

4. Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Dinas Ke pemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Work Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Loyalitas Kerja Pegawai (Y1).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.1 Loyalitas Kerja Pegawai

Loyalitas kerja pegawai adalah kesetiaan dan komitmen seorang pegawai terhadap tempat kerjanya. Ini berarti bahwa pegawai tersebut memiliki rasa bangga dan ikatan yang kuat dengan perusahaan, sehingga mereka ingin terus bekerja dan berkontribusi untuk perusahaan tersebut.

Tabel 3.1 Loyalitas Kerja Pegawai

No	Indikator
1	Ketaatan atau kepatuhan
2	bertanggung jawab
3	Pengabdian
4	Kejujuran

Sumber : (Gorda et al., 2024)

3.2.2 Work Life Balance

Work Life Balance (WLB) adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengatur waktu dan energi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan seimbang.

Tabel 3.2 Work Life Balance

No	Indikator
1	Time Balance (Keseimbangan Waktu)
2	Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)
3	Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan)

Sumber : (Wardani & Firmansyah, 2019)

3.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan senang dan puas yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. Ini seperti merasa "bahagia" dan "nyaman" dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 3.3 Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Isi Pekerjaan
2	Supervisi
3	Kesempatan
4	Upah

Sumber : (Pulungan et al., 2024)

3.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana kamu merasa nyaman, aman, dan dapat bekerja dengan efektif.

Tabel 3.4 Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Lingkungan Kerja Fisik
2	Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber : (Irvianti & Verina, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Desember 2024 sampai dengan selesai 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian														
		Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Persiapan															
	a. Observasi	■														
	a. Identifikasi masalah	■	■													
	b. Pengajuan Judul	■	■	■												
	c. Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■										
2	Pelaksanaan															
	a. Bimbingan Proposal							■								
	b. Seminar Proposal								■							
	c. Revisi Proposal									■						
3	Penyusunan Laporan															
	a. Pengebaran Angket										■					
	b. Pengumpulan Data											■				
	c. Penyusunan Skripsi												■	■	■	
	d. Sidang Skripsi															■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Asrulla et al., 2023) populasi merujuk pada seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Populasi bisa terdiri dari individu, objek, kejadian, atau apapun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara yang berjumlah 82 orang.

3.4.2 Sampel penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 82 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan- catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.5.2 Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3.5.3 Kuesioner (angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Kuisisioner ini dibagikan kepada 82 pegawai tetap yang berada di tempat Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Tabel 3. 6 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Janna & Herianto, 2021). Untuk mengukur uji validitas digunakan rumus yang dikemukakan oleh pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi product.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel

$X \sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya

$(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < = 0,05$.

2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi

$(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > = 0,05$.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Loyalitas Kerja Pegawai (Y)	Y1	0.636 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.655 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.322 > 0,240	0.007 < 0,05	Valid
	Y4	0.804 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.791 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.726 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.667 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.624 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Work Life Balance (X1)	X1.1	0.691 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.747 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.325 > 0,240	0.007 < 0,05	Valid
	X1.4	0.811 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.751 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.779 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.680 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.521 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.680 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.521 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.694 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.575 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.553 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.695 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.805 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.854 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.775 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.789 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.875 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.585 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \alpha b^2$ = Jumlah Varians butir

σ_i^2 = Varians Total

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrument memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Loyalitas Kerja Pegawai (Y)	0.820	0,60	Reliabel
Work Life Balance (X1)	0.792		Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.763		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.874		

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.7.1 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh work life balance (X1), kepuasan kerja

(X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap loyalitas kerja pegawai (Y) pada dinas kepemudaan dan keolahragaan Sumatera Utara. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) :

Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Kerja Pegawai

X1 = Work Life Balance

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara Kolmogorov-Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai

probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$) (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

3.7.4 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai 44 untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.7.5 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015).

3.8.1 Uji secara parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

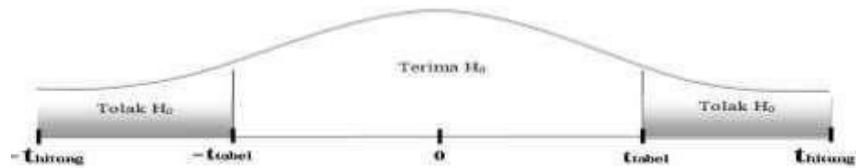
t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel Pengujian hipotesis:

Kriteria pengujian:

- 1) $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji T

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Juliandi et al., 2015).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p-value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Uji F dihitung dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - K)}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

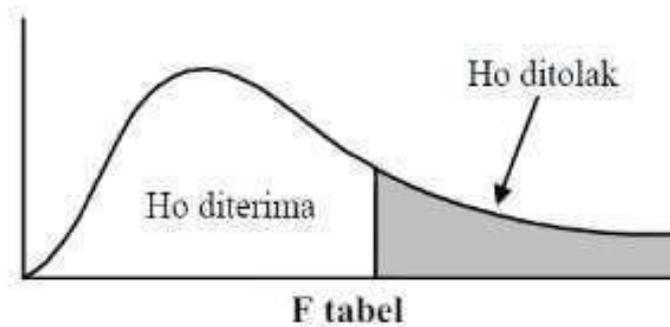
k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
 b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.8.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontri

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1), 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel loyalitas kerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 82 orang aparatur sipil negara pada kantor Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist akan tetapi dari 82 angket yang disebar kepada aparatur sipil negara pada kantor Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 68, sehingga jumlah data yang diolah dalam penelitian ini adalah sebanyak 68.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 68 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	36	52,94
Wanita	32	47,06
Jumlah	68	100

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 36 orang atau 52,94%, perempuan sebanyak 32 orang atau 47,06%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 36 orang. Aparatur sipil negara pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
>30 tahun	14	20,59
30-39 tahun	27	39,70
40-49 tahun	24	35,29
<50 tahun	3	4,41
Jumlah	68	100

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 14 orang atau 20,59%, usia antara 30-39 tahun yaitu 27 orang atau 39,70%, usia antara 40-50 tahun yaitu 24 orang atau 35,29%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 4,41%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 27 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara akan berdampak pada

terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
D3	5	7,35
S1	59	86,76
S2	4	5,88
Jumlah	68	100

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan D3 yaitu 5 orang atau 7,35%, tamatan S1 yaitu 59 orang atau 86,76%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 5,88%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 59 orang. Dimana dengan pendidikan aparatur sipil negara pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	6	8,82
6-10 Tahun	12	17.65
11-15 Tahun	18	26.47
16-20 Tahun	21	30.88
>20 Tahun	11	16.18
Jumlah	68	100

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (30,88%) dan 11-15 tahun (26,47%). Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.2.5 Status Pernikahan

Tingkat persentase status pernikahan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	56	82.35
Belum Menikah	12	17.65
Jumlah	68	100

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 56 orang (82.35%) dan yang masih status lajang sebanyak 12 orang (17.65%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor diluar jam pekerjaan (lembur), sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Loyalitas Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel loyalitas kerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Loyalitas Kerja (Y)

No.	Jawaban (Y)
-----	-------------

	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	13.2	49	72.1	9	13.2	1	1.5	0	0	68	100%
2	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
3	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
4	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
5	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
6	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
7	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
8	10	14.7	39	57.4	17	25.0	2	2.9	0	0	68	100%

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang elalu mengikuti aturan yang ada di kantor, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentasi 72.1 %.
2. Jawaban responden tentang dapat bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
3. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
4. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
5. Jawaban responden tentang memiliki ide kreatif terhadap pengembangan dan masalah di perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.

6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
7. Jawaban responden tentang selalu jujur dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
8. Jawaban responden tentang selalu bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan pimpinan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.

4.1.3.2 *Work Life Balance*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Work Life Balance* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Work Life Balance* (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	13.2	49	72.1	9	13.2	1	1.5	0	0	68	100%
2	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
3	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
4	11	16.2	41	60.3	12	17.6	4	5.9	0	0	68	100%
5	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
6	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentasi 72.1 %.
2. Jawaban responden tentang saat bekerja, saya tidak lagi menghawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
3. Jawaban responden tentang Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
4. Jawaban responden tentang Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
5. Jawaban responden tentang dapat menyikapi tekanan yang saya dapat dari atasan agar pekerjaan saya tidak terganggu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
6. Jawaban responden tentang Hal-hal yang saya kerjakan dikantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.

4.1.3.3 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)
-----	--------------

	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	16.2	41	60.3	12	17.6	4	5.9	0	0	68	100%
2	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
3	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
4	11	16.2	48	70.6	7	10.3	2	2.9	0	0	68	100%
5	12	17.6	42	61.8	9	13.2	5	7.4	0	0	68	100%
6	13	19.1	48	70.6	5	7.4	2	2.9	0	0	68	100%
7	13	19.1	50	73.5	3	4.4	2	2.9	0	0	68	100%
8	11	16.2	35	51.5	18	26.5	4	5.9	0	0	68	100%

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
2. Jawaban responden tentang hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
3. Jawaban responden tentang rukun dengan atasan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
4. Jawaban responden tentang percaya pimpinan memperhatikan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
5. Jawaban responden tentang instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.
6. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.

7. Jawaban responden tentang memperoleh penghasilan sesuai dengan inginan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
8. Jawaban responden tentang memperoleh gaji sesuai dengan kinerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 51.5 %.

4.1.3.4 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Jawaban (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
2	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
3	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
4	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
5	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
6	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%

Dari tabel 4.9 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
2. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.

3. Jawaban responden tentang Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
4. Jawaban responden tentang Suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
5. Jawaban responden tentang Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
6. Jawaban responden tentang Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.

4.2 Analisis Data

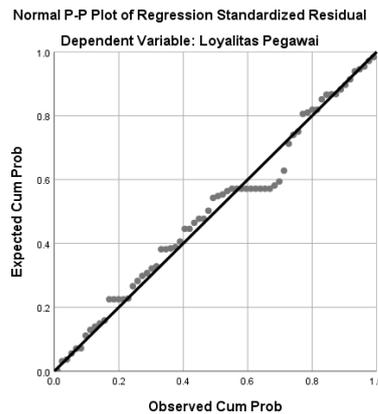
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini

dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.137	7.294
	Kepuasan Kerja	.263	3.801
	Lingkungan Kerja	.205	4.882

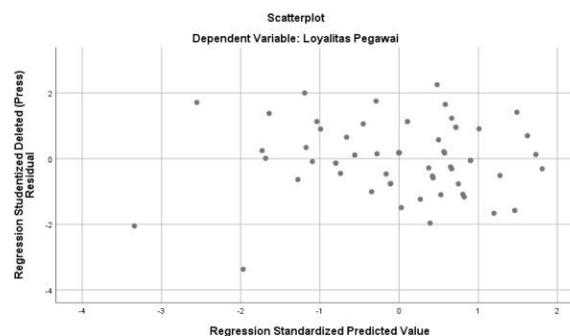
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai tolerance sebesar $0.137 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $7.294 < 10$. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.263 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.801 < 10$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.205 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.882 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu *Work Life Balance*, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan satu variabel dependen yaitu loyalitas kerja

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.082	.835		-.098	.922
	Work Life Balance	.568	.079	.446	7.149	.000
	Kepuasan Kerja	.372	.050	.337	7.483	.000
	Lingkungan Kerja	.268	.054	.252	4.941	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.11 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -0.082
2. *Work Life Balance* = 0,568
3. Kepuasan Kerja = 0,372
4. Lingkungan kerja = 0,268

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -0.082 + 0,568X_1 + 0,372X_2 + 0,268X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -0.082 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen *Work Life Balance*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari loyalitas kerja adalah sebesar -0.082.
2. Nilai koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar 0,568 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Work Life Balance* meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja meningkat sebesar 0,568 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,372 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja meningkat sebesar 0,372 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,268 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja meningkat sebesar 0,268 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.082	.835		-.098	.922
	Work Life Balance	.568	.079	.446	7.149	.000
	Kepuasan Kerja	.372	.050	.337	7.483	.000
	Lingkungan Kerja	.268	.054	.252	4.941	.000

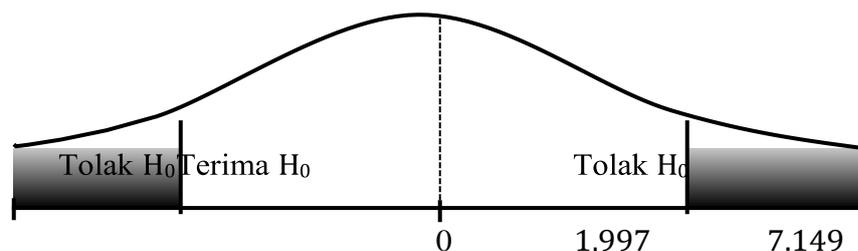
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* pengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap loyalitas kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 3 = 65$ adalah 1,997 $t_{hitung} = 7.149$ dan $t_{tabel} = 1,997$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$ pada $\alpha = 5\%$

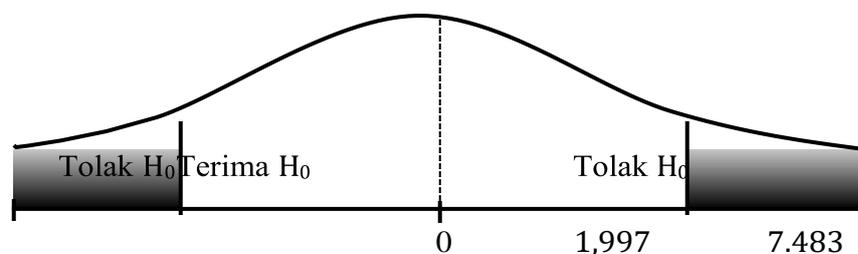
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,997$ atau $-t_{hitung} < -1,997$

Nilai t_{hitung} untuk variabel *Work Life Balance* adalah 7.149 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan *Work Life Balance* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa

Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja pengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap loyalitas kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 3 = 65$ adalah $t_{hitung} = 7.483$ dan $t_{tabel} = 1,997$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$ pada $\alpha = 5\%$

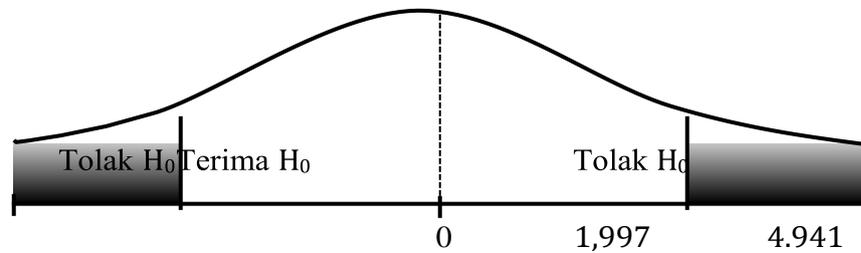
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,997$ atau $-t_{hitung} < -1,997$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 7.483 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja pengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

loyalitas kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 3 = 65$ adalah 1,997 $t_{hitung} = 4.941$ dan $t_{tabel} = 1,997$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,997$ atau $-t_{hitung} < -1,997$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 4.941 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818.158	3	272.719	603.932	.000 ^b
	Residual	28.901	64	.452		

Total	847.059	67		
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai				
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Work Life Balance				

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{hitung} = 603.932$$

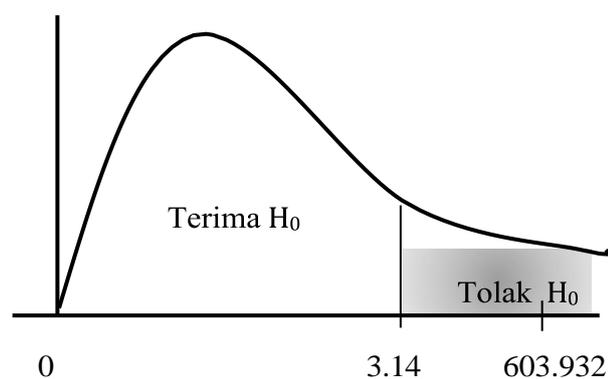
$$F_{tabel} = n-k-1 \text{ (df 5\%)}$$

$$F_{tabel} = 68-3-1 = 64$$

$F_{tabel} = 3.14$ diperoleh dari data yang terlampir pada lampiran titik persentase distribusi F

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai : $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai : $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 4.6 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 603.932 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.14 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($603.932 > 3.14$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada

Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	.67199
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.966 \times 100\%$$

$$= 96.6\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.966 yang berarti 96.6 dan hal ini menyatakan bahwa variabel *Work Life Balance*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 96.6% untuk mempengaruhi variabel loyalitas kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 96.6\% = 3.4\%$. hal ini menunjukkan 3.4% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian loyalitas kerja.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah

dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Work Life Balance* adalah 7.149 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan *Work Life Balance* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mampu meningkatkan loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, Dimana dengan semakin meningkatnya *Work Life Balance* pegawai maka loyalitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

Work life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara suasana kerja yang suportif dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika perusahaan menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai salah satu kebijakan work life balance, maka akan dapat memotivasi karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Larastrini & Adnyani, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mauludi & Kustini, 2022) menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara

work life balance dengan loyalitas karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (WIDIASTUTI & BAIHAKI, 2023) juga membuktikan bahwa work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 7.483 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, Dimana dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai maka loyalitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang puas atas apa yang mereka rasakan dan dapatkan dilingkungan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara maka pegawai tersebut akan semakin loyal dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan atau tempat kerjanya, sehingga tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda. Kepuasan kerja diharapkan mengarah pada pencapaian loyalitas kerja yang tinggi. Salah satu pandangan loyalitas karyawan menyatakan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu

perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas (Citra et al., 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Noor & Jamil, 2014) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sama halnya dengan (Basalamah, 2012) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 4.941 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, Dimana dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja pegawai maka loyalitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan lingkungan kerja pegawai yang nyaman dan kondusif maka pegawai tersebut akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya dengan demikian maka loyalitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

Terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan.

Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Maslichah et al., 2017).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik (Putra & Sriathi, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Pulungan et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan seperti halnya dengan (handoko, 2017) telah membuktikan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

4. Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 603.932 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.14 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($603.932 > 3.14$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, kepuasan kerja dan

lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, Dimana dengan semakin meningkatnya *Work Life Balance*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pegawai maka loyalitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang puas atas apa yang mereka rasakan dan dapatkan serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka pegawai tersebut akan semakin loyal dengan pekerjaannya.

Work life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara suasana kerja yang suportif dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga work life balance berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai jika semakin baik Work Life Balance, maka semakin tinggi tingkat penyelesaian dan kemudahan tugas kerja. Namun. Work Life Balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Widyastuti et al., 2023).

Kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana jika karyawan merasa puas akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka loyalitas karyawan dapat meningkat dan akan berdampak terhadap keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada karyawan. jika kepuasan karyawan tinggi maka loyalitas kerja juga tinggi. Demikian juga sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka loyalitas kerja juga rendah. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan perusahaan (Sania & Putra, 2024).

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan aktivitas karyawan dalam melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya, dengan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif diikuti dengan kebutuhan yang terpenuhi bagi karyawan dapat menjadi faktor meningkatnya loyalitas karyawan terhadap organisasi lingkungan kerja berpengaruh positif dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan Karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan suka dan menyenangkan tempat pekerjaan itu maka Karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana atau segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi loyalitas kerja karyawan (Abudi et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Widyastuti et al., 2023), (Sania & Putra, 2024) Dan (Abudi et al., 2024). Bahwa work life balance, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut;

1. Secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.
4. Secara simultan *Work Life Balance*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Dalam meningkatkan *Work Life Balance* pegawai, hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, dapat melakukan dengan sistem kompensasi dan benefit lainnya, program pensiun, training, perencanaan karir, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih sehingga memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi.

2. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara agar memperhatikan kepuasan kerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kinerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
3. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara agar memperhatikan lingkungan kerja pegawai dengan menyediakan fasilitas kerja yang nyaman dan konsusif serta melakukan perbaikan-perbaikan fasilitas kerja yang sudah kurang baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Objek penelitian pada penelitian ini terbatas pada pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara. Sehingga dimungkinkan adanya perbedaan hasil, pembahasan ataupun kesimpulan untuk objek penelitian yang berbeda serta hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk pegawai secara keseluruhan.

2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh penyebaran kuesioner mengingat situasi dan kesibukkan para pegawai sehingga adanya beberapa pegawai yang tidak mengisi kuesioner yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- ABUDI, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. BANK BRI CABANG GORONTALO. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838-852.
- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843-852.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320-26332.
- Bahar, D. F., & Prasetio, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan. *EProceedings of Management*, 8(4), 3276–3281.
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas staf reception pada hotel x di Madiun Jawa Timur. *Binus business review*, 3(1), 493-501.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti

- Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75-86.
- Erdianza, N., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2020). The effect of work enjoyment and work-life balance on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediator. *International Journal of Management and Humanities*, 4(7), 67-73.
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535.
- Fisher, A. (2019). *Berpikir Kritis: Sebuah Pengantar*. Erlangga
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267.
- Gorda, G. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kompetensi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPD Di Kecamatan Buleleng.
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(3), 255-262.
- Herawati, J., & Prayekti, P. (2015). Pengaruh kepemimpinan etis dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan koperasi batik di Jogjakarta. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1).
- Huda, S., & Shofiyuddin, M. (2024, March). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 65-73).
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90-99.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention K.
- Iskandar, N., Kep, M., Yuhansyah, N., & Kep, M. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.

- Janna, N, M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik Yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), 1–12.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66- 79.
- Juliandi, A, Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Meteologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work–Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Larastrini, Putu M., and I. G. A. D. Adnyani. "Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work – Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 6, 2019,
- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 105-117.
- Maslichah, Nur I., and Kadarisman Hidayat. "Pengaruh Work-life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 49, no. 1, 4 Aug. 2017.
- 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.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2017). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Noor, A., & Jamil, S. (2014). Factor Effecting Employee's Satisfaction and Employee's Satisfaction Contribution towards Employee's Loyalty in

Public Sector Organizations of Pakistan. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 7(2), 434.

- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126-134.
- Pulungan, E. R., Sabrina, R., & Datuk, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 8(1), 174-192.
- Pulungan, Z. K., & Andika, R. (2022). *Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. SIASAT*, 7 (2), 99–112.
- Purba, B. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16-29.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Qodrizana, D. L. (2018). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata Tunggulwulung Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan.
- Runtu, Julius. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378-383.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Sania, A., & Putra, A. B. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Idea Publika Grup). *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies*, 1(1), 25-38.

- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Setiana, A. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tasikmalaya.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinta, B. A. (2022). Hubungan budaya organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di sekolah. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 71-77.
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryono padang (studi kasus pada seluruh staf non medis). *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 5(3), 566-573.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G*. Alfabeta, Cv.
- Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi QIP PT. GSI Cianjur.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, Jakarta, Kencana (Prenadamedia Group).
- Uresha, K. I. (2021). Influence of telecommuting on work-life balance and employee happiness: an empirical study of Sri Lankan employees. *International Journal of Management Excellence (ISSN: 2292-1648)*, 15(3), 2234-2243.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227-241.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 7(1), 47-54.
- WIDIASTUTI, N. P., & BAIHAKI, H. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Ganec Swara*, 17(2), 478-485.

- Widyastuti, Z. O. (2023). *ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PERFORMANCE KARYAWAN DENGAN LOYALITAS SEBAGAI MEDIASI* (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932-947.
- Zafirah, A. I. Y. (2024). Pengaruh psychological well being dan work life balance terhadap job performance melalui work engagement pada perawat Z generation Rumah Sakit Umum Anwar Medika. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 227-242.