

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PUSKESMAS MELUR

Putri Rahmayani, Hichmaed Tachta Hinggo, Abunawas
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304201@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh work life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Puskesmas Melur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 35 responden, yang merupakan karyawan PNS dan PPPK. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 86,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas, Puskesmas.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi salah satunya dipengaruhi oleh loyalitas sumber daya manusianya. Begitu pula dalam instansi kesehatan. Dalam kegiatan operasionalnya, puskesmas tidak bertujuan untuk mencari keuntungan (*non-profit oriented*) sehingga harus lebih mengutamakan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Salah satunya adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia. SDM harus dikembangkan potensinya agar menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras (Dewi and Harjoyo 2019). Sumber daya manusia dapat menjadi kekuatan instansi guna mencapai keberhasilan.

Menurut Siagian (2019) loyalitas merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain karena loyalitas dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas karyawan adalah bentuk dari kesetiaan karyawan yang terdiri dari kesetiaan fisik, dan juga kesetiaan non fisik seperti kepedulian karyawan terhadap perusahaan (Mulia Sari and Andri 2023).

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal dari para karyawannya, karena loyalitas merupakan faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Wahab 2020). Kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan berjalan dengan baik jika hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan mendapat *feedback* yang seimbang dari perusahaan.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas merupakan komponen eksekutif dari Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang bertanggung jawab melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Kesehatan. Dalam upaya menciptakan loyalitas karyawan di puskesmas Melur masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Tabel berikut adalah data absensi karyawan puskesmas Melur tahun 2024.

Tabel 1 Data Absensi Karyawan Puskesmas Melur Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Absensi	Jumlah Karyawan Terlambat
			I	S	A		
1	Juli	34	2	3	-	29	28
2	Agustus	33	10	9	-	14	17
3	September	35	10	10	-	15	20
4	Oktober	35	9	7	-	19	17
5	November	35	9	4	-	22	16
6	Desember	35	6	2	-	27	35

Sumber : Puskesmas Melur, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di puskesmas Melur masih tinggi khususnya di bulan Agustus - Oktober. Dilihat dari data 6 bulan terakhir ini sudah tidak ada karyawan yang absen tanpa keterangan, namun setiap bulannya selalu ada karyawan yang izin dan sakit. Selain itu dapat dilihat bahwa dalam satu bulan lebih dari setengah karyawan selalu ada yang datang terlambat, hal ini terjadi disetiap bulannya. Tingkat keterlambatan tertinggi adalah pada bulan Desember dimana pada bulan tersebut seluruh karyawan ada yang terlambat bekerja. Dari data ini dapat dilihat masih banyak karyawan yang tidak patuh terhadap kebijakan yang telah diterapkan puskesmas. Rendahnya loyalitas karyawan akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak dapat bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya dan kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat jadi tidak terpenuhi.

Loyalitas karyawan merupakan aspek penting dalam mempertahankan kinerja dan produktivitas organisasi. Di puskesmas Melur, ditemukan fenomena keterlambatan kehadiran, rendahnya kepatuhan terhadap pengumpulan SKP, dan peningkatan absensi. Hal ini memunculkan dugaan rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah *work life balance*. Menurut Sumantri (2023) *work life balance* adalah suatu keseimbangan antara pembagian waktu, sikap, ataupun emosi terhadap pekerjaan dengan kehidupan personal diluar pekerjaan, baik itu kehidupan sosial atau pengembangan diri. Karyawan puskesmas bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang dibutuhkan masyarakat terkait masalah kesehatan, sehingga tanggung jawab mereka sangat tinggi.

Fenomena *work life balance* terhadap loyalitas yang ditemukan di lapangan salah satunya adalah masih adanya pekerjaan serta laporan yang harus dilakukan karyawan diluar jam kerjanya. Penting bagi organisasi untuk memastikan adanya *work life balance*, karena menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi masalah pekerjaan, tetapi juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana disekeliling karyawan baik berbentuk fisik atau non fisik yang dapat meningkatkan semangat serta kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan (Silitonga 2020). Berdasarkan hasil observasi di puskesmas terdapat fenomena dimana secara non fisik di lingkungan kerja terdapat rekan-rekan kerja yang kurang harmonis, kurangnya komunikasi antar karyawan ataupun dengan pemimpin. Hal tersebutlah yang membuat timbulnya kesalahpahaman antara para karyawan yang dapat menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.

Secara keseluruhan, kenyamanan lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif pada kualitas pekerjaan, karena lingkungan kerja memainkan peran penting sebagai sumber informasi yang memungkinkan aktivitas di tempat kerja.

Faktor selanjutnya yang bisa dilakukan dalam mendapatkan loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan yang memiliki tujuan untuk menjalin hubungan perusahaan dengan karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan (Rizana 2020). Pemberian kompensasi ini dapat memacu semangat kerja dan memberikan motivasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan optimal serta loyalitas kerja karyawan juga akan meningkat karena merasa hasil pekerjaan mereka dihargai oleh organisasi. Penjelasan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Febriana (2022) mengatakan kompensasi berkontribusi baik pada loyalitas karyawan, makin tinggi kompensasi yang diterima mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas

Menurut Hasibuan (2021) loyalitas atau kesetiaan adalah faktor yang dijadikan pertimbangan dalam melakukan evaluasi karyawan, termasuk kesetiaan terhadap pekerjaan, posisi jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini tercermin dalam sikap karyawan yang siap melindungi dan mendukung organisasi, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, dari ancaman yang tidak bertanggung jawab. Kasmir (2016) menyatakan loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan dedikasinya pada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja semaksimal mungkin sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang tidak baik.

Work Life Balance

Work life balance adalah kemampuan individu untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan mereka sambil tetap berkomitmen pada keluarga dan tanggung jawab di luar pekerjaan. Ketika seorang individu berhasil mencapai *work life balance* yang baik di lingkungan perusahaan, ini dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menghasilkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan (Nirmala *et al.* 2020). Menurut Taufick (2023) *work life balance* merupakan usaha individu untuk mencapai keseimbangan antara peran-peran yang dimiliki dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekeliling para karyawan dan memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Mangkunegara (2017) menjelaskan lingkungan kerja yaitu keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan perlu merancang lingkungan kerja mereka secara optimal sehingga dapat meningkatkan tingkat dedikasi dan inspirasi karyawan yang nantinya akan memberi hasil yang maksimal.

Kompensasi

Hasibuan (2021) mengatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Soetrisno (2016) kompensasi dapat dikatakan sebagai bentuk penghargaan setimpal yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap upaya keras karyawan yang telah memberikan kemampuan kerja mereka secara penuh kepada perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian ini akan dilaksanakan di Puskesmas Melur Pekanbaru yang berlokasi di jalan Melur No.103, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2025 sampai dengan Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan (PNS dan PPPK) di Puskesmas Melur. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2017). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 35 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan dengan instrumen pengukuran skala likert

1-5. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T, dan koefisien determinasi (R^2) melalui SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik dalam penelitian ini merujuk pada nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), simpangan (*standar deviation*) dan jumlah data penelitian.

Tabel 2 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i> (X1)	35	20	45	35.80	6.342
Lingkungan Kerja (X2)	35	21	45	35.34	5.770
Kompensasi (X3)	35	33	60	47.83	6.671
Loyalitas Karyawan (Y)	35	35	60	48.40	6.980
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis statistik deskriptif terhadap 35 responden menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti, yaitu *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan, memiliki karakteristik data yang baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Pada variabel X1 memiliki nilai minimum 20, nilai maximum 45, nilai rata-rata 35.80 dan standar deviasi 6.342, maka dapat disimpulkan terdapat penyebaran data dengan hasil yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Variabel X2 memiliki nilai minimum 21, nilai maximum 45, nilai rata-rata 35.34 dan standar deviasi 5.770, maka terdapat penyebaran data dengan hasil yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Variabel X3 memiliki nilai minimum 33, nilai maximum 60, nilai rata-rata 47.83 dan standar deviasi 6.671, maka terdapat penyebaran data dengan hasil yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Variabel Y memiliki nilai minimum 35, nilai maximum 60, nilai rata-rata 48.40 dan standar deviasi 6.980, maka terdapat penyebaran data dengan hasil yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah r tabel = $df = (N - 2) = 35 - 2 = 33$ (5%) = 0.3338. Sedangkan Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien lebih besar dari 0,60 ($>$ 0,60) (Ghozali 2018). Berikut adalah tabel pengujian validitas dan reliabilitas.

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0.865	0.3338	Valid	0,960	Reliabel
	X1.2	0.864	0.3338	Valid		
	X1.3	0.828	0.3338	Valid		
	X1.4	0.907	0.3338	Valid		
	X1.5	0.883	0.3338	Valid		
	X1.6	0.911	0.3338	Valid		
	X1.7	0.894	0.3338	Valid		
	X1.8	0.898	0.3338	Valid		
	X1.9	0.796	0.3338	Valid		
Lingkungan Kerja	X2.1	0.839	0.3338	Valid	0,959	Reliabel
	X2.2	0.868	0.3338	Valid		
	X2.3	0.856	0.3338	Valid		
	X2.4	0.867	0.3338	Valid		
	X2.5	0.854	0.3338	Valid		
	X2.6	0.910	0.3338	Valid		
	X2.7	0.855	0.3338	Valid		
	X2.8	0.932	0.3338	Valid		
	X2.9	0.841	0.3338	Valid		
Kompensasi	X3.1	0.887	0.3338	Valid	0,957	Reliabel
	X3.2	0.788	0.3338	Valid		
	X3.3	0.779	0.3338	Valid		
	X3.4	0.798	0.3338	Valid		
	X3.5	0.858	0.3338	Valid		
	X3.6	0.891	0.3338	Valid		
	X3.7	0.861	0.3338	Valid		
	X3.8	0.785	0.3338	Valid		
	X3.9	0.813	0.3338	Valid		
	X3.10	0.781	0.3338	Valid		
	X3.11	0.812	0.3338	Valid		
	X3.12	0.853	0.3338	Valid		
Loyalitas Karyawan	Y1	0.843	0.3338	Valid	0,964	Reliabel
	Y2	0.822	0.3338	Valid		
	Y3	0.830	0.3338	Valid		
	Y4	0.803	0.3338	Valid		
	Y5	0.905	0.3338	Valid		
	Y6	0.863	0.3338	Valid		
	Y7	0.841	0.3338	Valid		
	Y8	0.872	0.3338	Valid		
	Y9	0.760	0.3338	Valid		
	Y10	0.901	0.3338	Valid		
	Y11	0.883	0.3338	Valid		
	Y12	0.862	0.3338	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar (0.3338). Artinya semua item pernyataan dari indikator variabel *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan dinyatakan valid. Selain itu dapat dilihat juga bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai signifikan > 0,05 maka distribusi variabel dependen dikatakan normal dan jika nilai signifikan < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44882193
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.056
	Negative	-0.091
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diketahui menunjukkan hasil signifikan uji normalitas 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Ghozali 2018). Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value* (nilai toleransi). Uji Multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi < 0,10 atau nilai VIF > 10.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	.234	4.274	
	Lingkungan Kerja (X2)	.173	5.769	
	Kompensasi (X3)	.216	4.636	

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali 2018). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Apabila sig > 0.05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.500	1.848		1.894	.068
	<i>Work Life Balance</i>	-.081	.083	-.349	-.975	.337
	Lingkungan Kerja	.125	.106	.489	1.177	.248
	Kompensasi	-.064	.082	-.292	-.784	.439

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang dikumpulkan, maka hasil analisis regresi linear berganda dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.161	3.190		1.617	.116
	<i>Work Life Balance</i>	.336	.143	.305	2.344	.026
	Lingkungan Kerja	.461	.183	.381	2.516	.017
	Kompensasi	.312	.142	.298	2.199	.036

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = 5.161 + 0.336 X_1 + 0.461 X_2 + 0.312 X_3$$

1. Nilai konstanta = 5.161 menunjukkan apabila nilai *work life balance* (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) konstan atau tetap maka loyalitas karyawan (Y) akan tetap sebesar 5.161.
2. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X₁) = 0.336 menunjukkan apabila nilai variabel *work life balance* mengalami kenaikan 1 satuan maka loyalitas karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.336 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) = 0.461 menunjukkan apabila nilai variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka loyalitas karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.461 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X₃) = 0.312 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan maka loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.312 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Selanjutnya adalah uji hipotesis dengan uji parsial (uji t). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% (Ghozali 2018).

T tabel df = n - k - 1

$$= 35 - 3 - 1$$

= 31 dimana t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 adalah (2.0395)

Keterangan:

n : sampel

k : jumlah variabel bebas

a : tingkat kepercayaan 5% (0,05)

Tabel 8 Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.161	3.190		1.617	.116
	<i>Work Life Balance</i>	.336	.143	.305	2.344	.026
	Lingkungan Kerja	.461	.183	.381	2.516	.017
	Kompensasi	.312	.142	.298	2.199	.036

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

1. Pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan puskesmas Melur Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} 2,344 > t_{tabel} 2,039$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,026 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan puskesmas Melur Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} 2,516 > t_{tabel} 2,039$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,017 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.
3. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan puskesmas Melur Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} 2,199 > t_{tabel} 2,039$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,036 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.865	2.565

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Hasil diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,865 atau 86,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 86,5%. Yang berarti *work life balance* (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh 86,5% terhadap loyalitas karyawan (Y), sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di puskesmas Melur Pekanbaru. Artinya semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap organisasi.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di puskesmas Melur Pekanbaru. Artinya apabila lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta adanya hubungan kerja yang baik, maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan di puskesmas Melur Pekanbaru.

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di puskesmas Melur Pekanbaru. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka loyalitas mereka terhadap organisasi cenderung meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran bagi instansi, antara lain: puskesmas dapat menetapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel serta mendorong budaya kerja yang tidak memberatkan karyawan secara psikologis, memperkuat komunikasi internal, meningkatkan hubungan antar karyawan terutama dalam aspek hubungan interpersonal, serta untuk kedepannya puskesmas dapat mengevaluasi kembali kebijakan tunjangan kinerja agar sesuai dengan beban kerja dan kontribusi masing-masing pegawai. Serta menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk memberikan pemahaman yang lebih luas terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dewi, D.P. and Harjojo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM PRESS.
- Febriana, A. and Kustini, K. 2022. Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 5(3), pp. 656–664.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2021. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers 72.
- Mangkunegara, A.P. and Prabu, A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulia Sari, A. and Andri, S. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerjavariable Intervening Pada PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(10), pp. 92–105. Available at: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7983336>.
- Nirmala, R., Mariskha, S.E. and Sari, M.T. 2020. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. Banjar Sari Catering Samarinda. *MOTIVASI* 7(1), pp. 1–6.
- Rizana, D. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis* 4(2), pp. 179–191.
- Siagian, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silitonga, E.S. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Cetakan 1. Afrita ed. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Soetrisno, E. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sumantri, N.M.D. and Mujiati, N.W. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12(4), p. 390.
- Taufick, A.L.K. and Kurniawan, J.E. 2023. *Work-Life Balance* Sebagai Mediator *Work Autonomy* dan Loyalitas Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psychopreneur Journal* 7(2), pp. 120–127.
- Wahab, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend* 8(1), pp. 1–13.