



Pengaruh Sistem *Reward* dan *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan PT Gunajaya Santosa

Erika Tiara Meriska¹, Amilia Tresnawati²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: ¹erika10121169@digitechuniversity.ac.id*,
²ameliatresnawati@digitechuniversity.ac.id

Article History:

Diajukan: Tgl Bln Thn; **Direvisi:** Tgl Bln Thn; **Accepted:** Tgl Bln Thn

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem penghargaan (*reward*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap loyalitas karyawan di PT Gunajaya Santosa. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya menjaga loyalitas tenaga kerja dalam menghadapi dinamika persaingan industri tekstil yang semakin kompleks. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 84 karyawan bagian operasional dengan masa kerja minimal satu tahun. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,755 untuk sistem *reward*, 0,716 untuk *work-life balance*, dan 0,718 untuk loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ($F_{hitung} = 570,811 > F_{tabel} = 3,959$; signifikansi = $0,000 < 0,10$). Secara parsial, sistem *reward* menunjukkan pengaruh positif signifikan, sedangkan *work-life balance* justru memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap loyalitas. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk terus menyempurnakan mekanisme pemberian *reward* dan memberikan perhatian khusus terhadap keseimbangan kerja-keluarga sebagai upaya mempertahankan loyalitas serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Sistem Penghargaan, Keseimbangan Kerja Dan Hidup, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

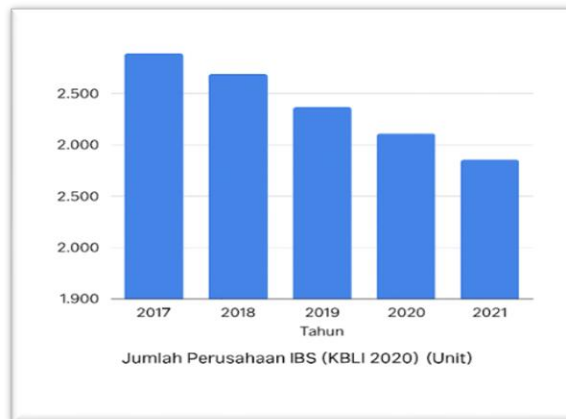
This study aims to examine the extent to which the reward system and work-life balance influence employee loyalty at PT Gunajaya Santosa. The research is grounded in the need to maintain workforce loyalty amid the increasingly competitive dynamics of the textile industry. A descriptive quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to 84 operational employees who have worked for at least one year. The research instruments passed both validity and reliability tests, with Cronbach's Alpha scores of 0.755 for the reward system, 0.716 for work-life balance, and 0.718 for employee loyalty, indicating strong internal consistency. Multiple linear regression analysis revealed that both independent variables jointly have a significant influence on employee loyalty ($F_{count} = 570.811 > F_{table} = 3.959$; significance = $0.000 < 0.10$). Partially, the reward system has a significant positive effect, while work-life balance shows a significant negative effect on employee loyalty. Based on these findings, it is recommended that the

company continue to improve its reward mechanisms and pay greater attention to supporting work-life balance as part of efforts to retain loyal and high-performing employees.

Keywords: *Reward System, Work-Life Balance, Employee Loyalty*

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia, sektor industri tekstil merupakan salah satu sektor manufaktur terbesar dan mengalami dinamika yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Namun pada tahun ke tahun, jumlah perusahaan tekstil yang ada di Indonesia mengalami penurunan.



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2025

Diagram 1. Data Statistik Jumlah Perusahaan Tekstil di Indonesia

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik¹ yang diperbaharui pada tahun 2023, jumlah perusahaan tekstil di Indonesia pada tahun 2021 tercatat sebanyak 1.988 unit. Jumlah ini mengalami penurunan dibandingkan dengan pada tahun 2017 dimana terdapat 2.738 perusahaan tekstil. Penurunan jumlah perusahaan ini mencerminkan tantangan yang semakin besar di industri ini, yang juga berdampak pada kebutuhan untuk menjaga loyalitas karyawan agar perusahaan tetap kompetitif.

Dalam dunia bisnis modern dan persaingan bisnis yang semakin ketat dan kompetitif, perusahaan tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas dan efisiensi. Saat ini, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menjaga loyalitas mereka. Dalam hal ini, loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena berkontribusi pada peningkatan produktivitas, mengurangi tingkat resign nya karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Namun, mempertahankan loyalitas karyawan dalam perusahaan bisa menjadi tantangan ketika terdapat masalah seperti sistem *reward* yang tidak seimbang dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) karyawan terganggu.

Pada sektor tekstil, seperti yang tercatat dalam data Kementerian Perindustrian tahun 2024², industri tekstil ini menyerap hampir 20% tenaga kerja manufaktur di Indonesia, dengan lebih dari 3,9 juta pekerja yang terlibat.

¹ <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjAwIzI=/jumlah-perusahaan-ibs-kbli-2009-.html>

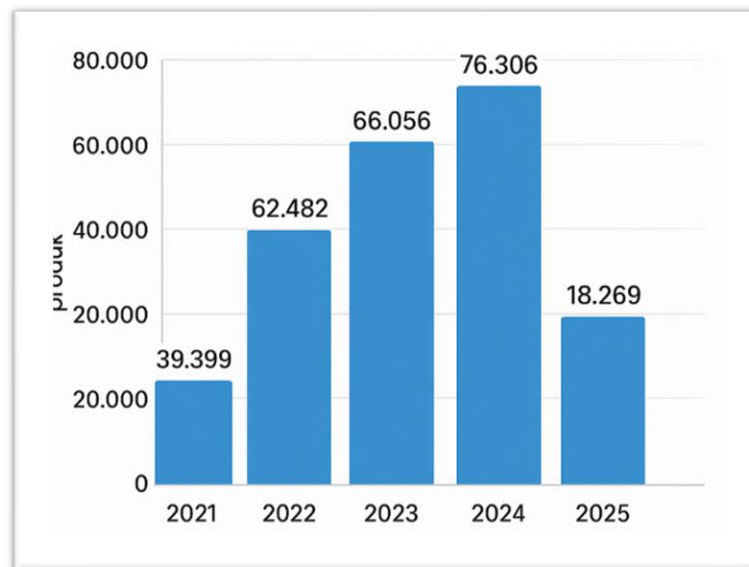
² <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8284/menembus-batas-pasar-produk-tekstil?lang=1>



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2025

Diagram 2 Data Statistik Jumlah Karyawan PT. Gunajaya Santosa

Dalam data Statistik yang di dapatkan dari database PT Gunajaya Santosa, dilihat dari diagram diatas, jumlah karyawan di perusahaan ini mengalami peningkatan dalam lima tahun terakhir ini. Dari 355 karyawan pada tahun 2021 menjadi 550 karyawan pada tahun 2025. Peningkatan karyawan ini tentunya menambah tantangan bagi perusahaan. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah menjaga loyalitas karyawan di tengah persaingan yang semakin ketat di industri ini.



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2025

Diagram 1 Data Statistik Jumlah Produksi Tekstil PT Gunajaya Santosa

Jika ditinjau dari data produksi tekstil perusahaan, tidak selalu terdapat hubungan linier antara jumlah karyawan dengan output yang dihasilkan. Misalnya, pada tahun 2021 jumlah produksi tercatat sebesar 39.399 unit, lalu meningkat menjadi 62.482 unit pada tahun 2022, 66.056 unit pada 2023, dan mencapai puncaknya di angka 76.306 unit pada tahun 2024. Akan tetapi, pada tahun 2025, tercatat hanya 18.269 unit hingga pertengahan bulan April.⁴

³ Data didapatkan dari database PT Gunajaya Santosa (17 April 2025)

⁴ Data didapatkan dari database PT Gunajaya Santosa (17 April 2025)

Perlu digarisbawahi bahwa jumlah produksi pada tahun 2025 yang relatif lebih rendah belum dapat dianggap sebagai penurunan kinerja secara keseluruhan. Angka tersebut masih merupakan data sementara yang hanya mencakup periode Januari hingga pertengahan April, sehingga belum mewakili total produksi tahunan. Namun demikian, data awal ini tetap penting untuk dianalisis karena bisa menjadi indikator awal yang menggambarkan dinamika internal perusahaan, termasuk potensi isu terkait loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan yang tinggi dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan, karena karyawan yang loyal biasanya lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan berkontribusi positif terhadap budaya perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Ekhsan, 2022) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi. (Mauludi & Kustini, 2022) juga menyebutkan bahwa loyalitas karyawan merupakan aspek penting bagi keberlangsungan perusahaan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem *reward* dan *work-life balance*.

Sistem *reward* yang diterapkan di PT Gunajaya Santosa perlu diperhatikan agar dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Sistem *reward* mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi mereka. *Reward* ini dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan non-finansial lainnya. Penelitian yang dilakukan (Agustin & Budiman, 2024) pemberian hadiah dan penghargaan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja orang serta membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan pendekatan komprehensif dalam mengelola kinerja, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ini bisa meningkatkan performa, loyalitas, dan mengurangi pergantian karyawan.

Sistem *reward* bertujuan memotivasi karyawan, namun jika tidak dirancang dengan baik, dapat berdampak negatif. Ketergantungan pada insentif eksternal dapat melemahkan motivasi intrinsik, mengurangi kreativitas, dan keterlibatan jangka panjang. Selain itu, program insentif yang tidak tepat dapat memicu persaingan tidak sehat, menghambat kolaborasi, serta menimbulkan persepsi ketidakadilan dalam tim. *Reward* juga cenderung menghasilkan kepatuhan jangka pendek daripada komitmen berkelanjutan, di mana motivasi menurun saat insentif dihapus. Oleh karena itu, sistem *reward* harus dirancang secara adil dan efektif agar benar-benar meningkatkan kinerja karyawan karena sistem *reward* berbasis kinerja ini dapat menjadi salah satu alat pengendalian utama yang digunakan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam mencapai target yang sesuai dengan harapan perusahaan. (Hasanah dalam Trihudiyatmanto & Sukardi, 2023)

Selain mendapatkan suatu penghargaan dari perusahaan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga penting bagi karyawan. Hal ini dikarenakan tekanan kerja yang didapatkan juga meningkat dan gaya hidup yang cepat. Karyawan yang merasa seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi biasanya lebih senang dengan pekerjaan dan setia pada perusahaan. Keseimbangan ini membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental, yang berdampak positif pada kinerja dan komitmen karyawan (Sulistyo & Ali, 2023).

Secara keseluruhan, data statistik menunjukkan bahwa industri tekstil di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Dalam hal ini, PT Gunajaya Santosa harus mampu merancang kebijakan *reward* yang efektif dan memberikan perhatian lebih terhadap keseimbangan kerja-hidup untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana sistem *reward* dan *work-life balance* mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Gunajaya Santosa, serta bagaimana

⁵ Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 1. doi:<https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.609>

perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan yang loyal dan meningkatkan produktivitas.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif mengandalkan data numerik yang dianalisis melalui metode statistik. (Arikunto, 2010). Menurut Kurniawan (2023), dalam penelitian kuantitatif, data dianalisis menggunakan pendekatan statistik deskriptif serta inferensial untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dirancang. Tujuan dari pendekatan kuantitatif adalah menyusun serta menerapkan teori, hipotesis, dan model matematis untuk memahami fenomena alam. (Zakariah. dkk, 2020). Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistika. Tujuan analisis ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan menemukan hubungan dan pengaruh antara variabel yang berbeda. (Marhalinda, 2022)⁶. Penelitian kuantitatif deskriptif berfokus pada proses meneliti, mendeskripsikan, menjelaskan, dan menjelaskan suatu fenomena sebagaimana adanya (Listiani, 2017) dalam (Saepudin dan Arifin, 2020). Penelitian kuantitatif deskriptif ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya untuk mendeskripsikan isi suatu variabel. Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan berdasarkan data yang dapat diamati (Marlina, 2020). Berdasarkan pemahaman yang telah dijelaskan, penelitian kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian yang tidak melakukan pengujian hipotesis tertentu dan bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena atau variabel sebagaimana adanya. Metode ini menggunakan data yang dapat diukur secara numerik untuk menarik kesimpulan berdasarkan fenomena yang diamati.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Menurut Suroyo Anwar (2009:168) dalam (Nasution, 2021), sistem kuesioner terdiri dari kumpulan pernyataan atau pertanyaan tertulis yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data faktual atau opini yang berkaitan dengan orang yang disurvei. Data ini dianggap sebagai fakta atau kebenaran yang diketahui dan orang yang disurvei harus menjawabnya. Pengertian lain tentang sistem kuesioner yaitu suatu proses saling keterkaitan untuk mengetahui tingkat kepuasan ataupun tingkat keinginan dari seseorang terhadap suatu lembaga, produk, jasa maupun perusahaan. Biasanya kuesioner yang akan dihasilkan dapat memberikan suatu pemahaman untuk pihak pengambil keputusan (Fendya, 2018). Adapun pengukuran kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Tabel berikut menunjukkan skala yang digunakan:

⁶ Marhalinda, A. S. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol 5 No 3 Nov 2022*, 98 - 107.

Tabel 1 Skor pada Skala Likert yang Digunakan

Indikator	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2.3 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan kredibilitas suatu alat ukur. Dalam hal ini, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner adalah alat ukur yang dimaksud. Kualitas data dalam studi kuantitatif sangat dipengaruhi oleh tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. (Moleong, 2020). Sebuah kuesioner dikatakan valid hanya jika pertanyaannya dapat mengungkapkan informasi yang benar-benar ingin diukur (Janna, 2021). Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan mengambil dasar uji validitas pearson yang hasilnya didapat dari membandingkan nilai r hitung dengan rtabel. Berikut adalah perbandingannya :

Jika nilai r hitung > rtabel = valid

Jika nilai r hitung < rtabel = tidak valid

Dalam penelitian ini N=84. Maka nilai rtabel untuk signifikansi 5% pada distribusi rtabel statistik mendapatkan nilai 0,213.

2. Hasil Uji Validitas Data

Pengujian validitas data bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden benar-benar valid. Sebelum menguji hipotesis, penting untuk terlebih dahulu menguji instrumen penelitian melalui validitas. Jumlah responden yang digunakan dalam pengujian validitas ini sebanyak 30 responden yang merupakan sampel uji validitas. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 84 - 2 = 82$). Maka berdasarkan tabel distribusi r kritis (r tabel) untuk $df = 82$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 0,213. Hasil dari uji validitas untuk masing-masing item dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (r-tabel)	Keterangan
Sistem Reward (X1)	0,363	0,213	Valid
	0,755	0,213	Valid
	0,744	0,213	Valid
	0,245	0,213	Valid
	0,229	0,213	Valid
	0,356	0,213	Valid
	0,802	0,213	Valid
	0,239	0,213	Valid
	0,231	0,213	Valid
	0,248	0,213	Valid
	0,302	0,213	Valid
	0,731	0,213	Valid
	0,219	0,213	Valid
	0,802	0,213	Valid
	0,800	0,213	Valid

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (r-tabel)	Keterangan
	0,282	0,213	Valid
	0,432	0,213	Valid
	0,311	0,213	Valid
Work Life Balance (X2)	0,401	0,213	Valid
	0,753	0,213	Valid
	0,746	0,213	Valid
	0,390	0,213	Valid
	0,478	0,213	Valid
	0,357	0,213	Valid
	0,753	0,213	Valid
	0,340	0,213	Valid
	0,320	0,213	Valid
	0,329	0,213	Valid
	0,379	0,213	Valid
	0,751	0,213	Valid
	Loyalitas Karyawan (Y1)	0,757	0,213
0,337		0,213	Valid
0,311		0,213	Valid
0,328		0,213	Valid
0,382		0,213	Valid
0,756		0,213	Valid
0,405		0,213	Valid
0,757		0,213	Valid
0,751		0,213	Valid
0,393		0,213	Valid
0,474		0,213	Valid
0,353		0,213	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30.0.0.0 (172) Tahun 2025

3. Uji Realibititas

Pengujian Realibilitas menurut Notoatmodjo (2005) dalam (Widi, 2011), adalah ukuran tingkat kepercayaan alat ukur. Oleh karena itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur, atau konsistensi hasil yang diperoleh dari pengukuran berulang. Alat ukur dianggap reliabel jika selalu menghasilkan hasil yang sama bahkan setelah digunakan berulang kali. Karena data yang akan diuji harus valid, biasanya dilakukan uji validitas sebelum melakukan uji reliabilitas. Namun, jika data yang diukur tidak valid, uji reliabilitas tidak perlu dilakukan (Janna, 2021).

4. Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner. Hal ini berarti, reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama secara berulang-ulang. Biasanya uji realibilitas menggunakan formula Cronbach Alpha. Kuisisioner dapat dikatakan realiable jika nilai Cronbach Alpha nya lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Sistem <i>Reward</i>	18	0,755	0.60	<i>Reliable</i>
<i>Work Life Balance</i>	12	0,716	0.60	<i>Reliable</i>
Loyalitas Karyawan	12	0,718	0.60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 30.0.0.0 (172) Tahun 2025

2.4 Teknik Pengujian Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, penting untuk memeriksa asumsi normalitas, linearitas, homoskedastisitas, dan independensi untuk memastikan validitas hasil (Sekaran, 2016).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas, menurut (Ghozali, 2016), bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji t dan f menunjukkan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan dengan melalui cara yaitu menggunakan grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Jika pola penyebaran data menunjukkan pola normal, maka data dianggap berdistribusi normal. Selain itu, normalitas data dalam model regresi biasanya diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

Berikut rumus dasar uji normalitas (Kolmogorov – Smirnov)

$$D = \sup_x |F_n(x) - F(x)|$$

Keterangan :

D : Statistik Kolmogorov-Smirnov

$F_n(x)$: Distribusi Kumulatif Empiris Sampel

$F(x)$: Distribusi Kumulatif dari Distribusi Normal Teoritis

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan yang terlalu kuat antara variabel independen dalam sebuah model. Selain itu, menurut Indarti (2024) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara variabel independen dalam model regresi. Ada kemungkinan bahwa analisis hubungan dengan variabel dependen akan menjadi kurang akurat jika variabel independen memiliki korelasi yang tinggi. Ada dua cara untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam regresi, menurut Ghozali (2016:105). Yang pertama adalah dengan melihat nilai tolerance dan faktor Variance Inflation Factor (VIF). Persamaan umum Uji Multikolinearitas sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

$$Tolerance = 1 - R^2$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi hasil regresi variabel independen terhadap variabel independen lainnya

4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama atau tidak. Jika variasi tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, itu disebut homoskedastisitas, dan jika variasi berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Nilai prediksi variabel terikat (dependen), ZPRED, dan residualnya, SRESID, dapat diplot untuk memungkinkan uji ini dilakukan. Persamaan umum heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : variabel dependen (terikat)
- X_1, X_2, \dots, X_n : variabel independen (bebas)
- β_0 : intercept
- β_1, \dots, β_n : koefisien regresi
- ε : error term

5. Uji Korelasi

Korelasi adalah metode yang digunakan untuk mengukur hubungan antara beberapa variabel. Koefisien korelasi menjadi ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat keterkaitan tersebut. Nilai koefisien korelasi menggambarkan seberapa kuat hubungan antara dua atau lebih variabel, tetapi tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat di antara variabel tersebut. Sebaliknya, koefisien korelasi hanya mengidentifikasi hubungan linier antar variabel. Hubungan timbal balik yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi mempermudah dalam menentukan variabel independen yang relevan untuk keperluan penelitian.

Koefisien korelasi digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi (r) yang mendekati 100% menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sementara nilai r yang lebih kecil menunjukkan hubungan yang lebih lemah. Jika nilai koefisien mendekati 0, maka hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat dianggap lemah. Korelasi ini berfungsi untuk mengukur sejauh mana kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel dalam rentang nilai tertentu (Wibowo, 2020).

6. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010), analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan oleh peneliti untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen (kriterium) berdasarkan fluktuasi nilai dari dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Dalam konteks penelitian ini, regresi linear berganda dimanfaatkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem *reward* dan *work-life balance* terhadap tingkat loyalitas karyawan. Secara umum, bentuk persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Loyalitas Karyawan
- a : Koefisien konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X1 : Sistem *Reward*
- X2 : *Work Life Balance*
- E: Error, variabel gangguan

7. Uji Determinasi

Uji determinasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model regresi. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel (Yamin, 2011).

2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Menurut Ghazali (2016:96), uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas—yaitu, keseimbangan pekerjaan dan kepuasan kerja—berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Proses pengujian dimulai dengan pembuatan formulasi hipotesis berikut.

Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 0,10 ($\alpha = 10\%$)

Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel yang tersedia pada α tertentu dan mengambil keputusan dengan kriteria sebagai berikut:

Mencari F – hitung dengan rumus:

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

Keterangan :

R^2 = koefi:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

Kesimpulan

H_0 = Diterima bila Fhitung < Ftabel, H_1 ditolak

H_1 = Diterima bila Fhitung > Ftabel, Uji T

2. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk melihat koefisien regresi parsial dari dua variabel independen (sistem *reward* dan Work Life Balance) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan). Dalam pengujian ini, kriteria digunakan dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat signifikan 10%. Jika nilai P dari t masing-masing variabel independen kurang dari α , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai P dari t masing-masing variabel independen lebih besar dari α , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Persamaan umum uji T adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Keterangan :

B_i : Koefisien regresi variabel ke-1

$SE(b_i)$: Standard error dari koefisien b_i

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Kuisisioner

Penilaian terhadap variabel *Sistem Reward* (X_1) yang mencakup enam indikator, yakni upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi. Hal ini menunjukkan kecenderungan positif dari mayoritas responden. Pada indikator upah, sebagian besar responden sangat setuju bahwa upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja (61,9%), jumlah produksi (60,7%), dan sistem pembayarannya dirasa memuaskan (61,9%). Gaji juga dinilai memadai, dengan 66,7% responden

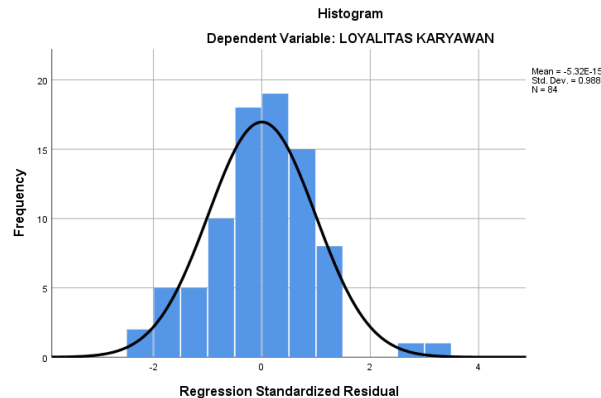
sangat setuju bahwa gaji diberikan sesuai kontrak, dan 63,1% sangat setuju bahwa gaji sebanding dengan beban kerja. Pemberian insentif dianggap adil dan memotivasi, terbukti dari tingginya persentase sangat setuju terhadap insentif tambahan (61,9%), pengaruh terhadap motivasi (66,7%), dan keadilan skemanya (65,5%). Untuk tunjangan, mayoritas merasa tunjangan kesehatan (61,9%), kesejahteraan (63,1%), serta kesesuaiannya dengan masa kerja dan kehadiran (61,9%) sudah tepat sasaran. Penghargaan interpersonal dari atasan pun dinilai penting, dengan persentase sangat setuju yang tinggi pada aspek pengakuan kerja (64,3%), rasa dihargai (61,9%), dan dorongan motivasi dari penghargaan sosial (60,7%). Terakhir, indikator promosi memperlihatkan persepsi positif terhadap kesempatan kenaikan jabatan (66,7%) dan transparansi prosesnya (64,3%). Secara keseluruhan, mayoritas karyawan menilai bahwa sistem *reward* di perusahaan telah diterapkan secara adil, memotivasi, serta mendukung kesejahteraan dan pengembangan karier mereka.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel *Work Life Balance* (X2), mayoritas responden menunjukkan kecenderungan yang tinggi terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebesar 66,7% responden sangat setuju bahwa mereka kerap menunda pekerjaan karena urusan pribadi, dan 61,9% menyatakan kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan mereka. Di sisi lain, pekerjaan juga dirasa berdampak pada kehidupan pribadi, dengan 66,7% responden sangat setuju bahwa pekerjaan mengganggu waktu berkualitas bersama keluarga, serta membawa pekerjaan ke rumah mengganggu istirahat mereka. Meski demikian, hasil juga menunjukkan sisi positif, di mana sebagian besar responden (61,9%–66,7%) meyakini bahwa kehidupan pribadi yang harmonis dan seimbang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, 60,7%–63,1% responden merasakan bahwa pengalaman dan kedisiplinan kerja turut membantu dalam mengelola kehidupan pribadi dan kesejahteraan keluarga. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat tantangan dalam menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, *Work Life Balance* tetap berperan penting dalam mendukung performa kerja dan kualitas hidup karyawan.

Variabel Loyalitas Karyawan (X2) dalam penelitian ini dinilai melalui empat indikator utama, yaitu kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas, yang masing-masing terdiri dari tiga pernyataan. Hasil tanggapan dari 84 responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Pada indikator kepatuhan, sebanyak 66,7% responden sangat setuju bahwa mereka mematuhi peraturan, 61,9% menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan 60,7% berusaha menghindari pelanggaran aturan perusahaan. Sementara itu, dalam indikator tanggung jawab, 66,7% responden sangat setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu, 66,7% siap menanggung konsekuensi dari keputusan yang diambil, serta 64,3% menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tim. Pada indikator dedikasi, mayoritas responden (61,9%) sangat setuju bahwa mereka berkontribusi dalam bentuk tenaga dan gagasan untuk kemajuan perusahaan, 66,7% berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, dan 65,5% bersedia bekerja lebih dari yang diharapkan demi kesuksesan perusahaan. Terakhir, indikator integritas juga menunjukkan kecenderungan positif, dengan 61,9% responden sangat setuju menyampaikan informasi sesuai fakta, 63,1% menjaga kepercayaan perusahaan dan tidak menyebarkan hoaks, serta 60,7% menunjukkan kejujuran meskipun tanpa pengawasan. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan tergolong tinggi dan mencerminkan sikap positif terhadap aturan, tanggung jawab kerja, dedikasi, serta integritas pribadi.

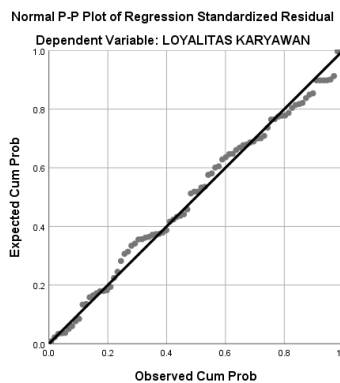
3.2 Hasil Pengolahan Data

1. Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas

Dari grafik tersebut, terlihat bahwa histogram membentuk kurva normal yang menyerupai lonceng dengan sangat baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data atau model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Selain itu, uji normalitas dilakukan menggunakan grafik histogram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Grafik Histogram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan tampilan grafik histogram, terlihat bahwa pola sebaran data mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

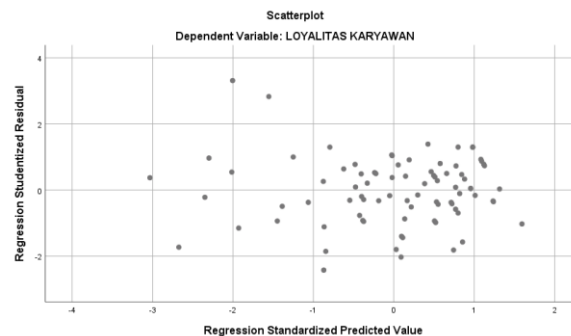
Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	8.407	1.967		4.273	.000		
	SISTEM REWARD	.769	.023	1.025	33.774	.000	.889	1.125
	WORK LIFE BALANCE	-.314	.030	-.314	-10.364	.000	.889	1.125

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel *Coefficients*, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk kedua variabel berada pada angka 0,889, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,125. Nilai *Tolerance* yang mendekati angka 1 serta VIF yang jauh di bawah ambang batas 10 menunjukkan bahwa model ini bebas dari indikasi multikolinearitas. Dengan kata lain, variabel *Sistem Reward* dan *Work Life Balance* tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi, sehingga keduanya dapat bertindak secara independen dalam mempengaruhi variabel dependen, yaitu *Loyalitas Karyawan*. Temuan ini memperkuat keabsahan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian, karena tidak terdapat gangguan dari interkorelasi antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot, tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu Y, baik di atas maupun di bawah angka 0, tanpa menunjukkan pola tertentu seperti mengerucut atau melebar. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang berarti bahwa varians residual bersifat konstan di seluruh nilai prediktor. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan secara andal untuk analisis selanjutnya.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 uji regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.407	1.967		4.273	.000
	SISTEM REWARD	.769	.023	1.025	33.774	.000
	WORK LIFE BALANCE	-.314	.030	-.314	-10.364	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Persamaan regresi di atas memiliki interpretasi sebagai berikut:

- Jika variabel *Sistem Reward* dan *Work Life Balance* bernilai nol, maka nilai *Loyalitas Karyawan* diperkirakan sebesar 8.407.
- Setiap peningkatan 1 satuan dalam *Sistem Reward* akan meningkatkan *Loyalitas Karyawan* sebesar 0.769, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai Sig. (0.000) < 0.05, yang berarti *Sistem Reward* berpengaruh signifikan terhadap *Loyalitas Karyawan*.

- Setiap peningkatan 1 satuan dalam *Work Life Balance* akan menurunkan *Loyalitas Karyawan* sebesar 0.314, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai Sig. (0.000) < 0.05, yang berarti *Work Life Balance* juga berpengaruh signifikan terhadap *Loyalitas Karyawan*, namun pengaruhnya bersifat negatif.

5. Uji Korelasi

Tabel 6 uji korelasi

Correlations				
		SISTEM REWARD	WORK LIFE BALANCE	LOYALITAS KARYAWAN
SISTEM REWARD	Pearson Correlation	1	.334**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	84	84	84
WORK LIFE BALANCE	Pearson Correlation	.334**	1	.028
	Sig. (2-tailed)	.002		.803
	N	84	84	84
LOYALITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	.920**	.028	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.803	
	N	84	84	84

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

Berdasarkan informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

- Tingkat signifikansi antara *Sistem Reward* terhadap *Loyalitas Karyawan* adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *Sistem Reward* dengan *Loyalitas Karyawan*. Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,920, yang berarti hubungan antara *Sistem Reward* dan *Loyalitas Karyawan* berada pada kategori sangat kuat dan positif. Artinya, semakin tinggi *Sistem Reward* yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *Loyalitas Karyawan*.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat signifikansi antara variabel *Work Life Balance* dan *Loyalitas Karyawan* adalah sebesar 0,803, yang melebihi batas signifikansi 0,05 ($0,803 > 0,05$). Ini menandakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,028 mencerminkan adanya korelasi positif yang sangat lemah dan tidak signifikan antara *Work Life Balance* dan *Loyalitas Karyawan*.
- Sementara itu, hubungan antara *Sistem Reward* dan *Work Life Balance* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang signifikan. Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,334 menggambarkan korelasi positif dengan kekuatan sedang, artinya semakin baik sistem *reward* yang diterapkan, maka semakin tinggi pula persepsi karyawan terhadap *Work Life Balance*, meskipun korelasinya tidak tergolong kuat.

6. Uji Determinasi

Tabel 7 uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.932	1.518
a. Predictors: (Constant), <i>WORK LIFE BALANCE</i> , <i>SISTEM REWARD</i>				

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu *Work Life Balance* dan *Sistem Reward*, terhadap variabel dependen *Loyalitas Karyawan*. Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel *Model Summary*, nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,934. Artinya, sebesar 93,4% variasi dalam *Loyalitas Karyawan* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama.

Dengan kata lain, *Work Life Balance* dan *Sistem Reward* berperan sebesar 93,4% dalam memengaruhi tingkat loyalitas karyawan di perusahaan, sedangkan sisanya, yakni 6,6%, disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, sistem komunikasi internal, tingkat motivasi, dan lain-lain.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,932 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, kedua variabel independen masih memiliki pengaruh yang sangat kuat, yakni sebesar 93,2% terhadap *Loyalitas Karyawan*.

Sementara itu, nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 1,518 menggambarkan tingkat rata-rata kesalahan dalam memprediksi nilai *Loyalitas Karyawan* berdasarkan model yang digunakan. Nilai ini menunjukkan seberapa jauh hasil prediksi menyimpang dari data aktual yang ada di lapangan.

Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan bahwa *Work Life Balance* dan *Sistem Reward* memberikan pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap *Loyalitas Karyawan*. Meski demikian, masih ada kemungkinan faktor lain yang belum dimasukkan ke dalam model dan bisa menjadi fokus penelitian di masa mendatang.

3.3 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 8 uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.407	1.967		4.273	.000
<i>SISTEM REWARD</i>	.769	.023	1.025	33.774	.000
<i>WORK LIFE BALANCE</i>	-.314	.030	-.314	-10.364	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel :

- **Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel Sistem *Reward* memiliki koefisien regresi sebesar 0,769, dengan nilai *t hitung* mencapai 33,774 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Sistem *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap sistem *reward* yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka. Dengan kata lain, pemberian *reward* dari perusahaan mampu memperkuat komitmen dan keterikatan karyawan. Hal ini menandakan bahwa *reward* yang diterapkan telah sesuai dengan ekspektasi, serta dianggap adil dan layak oleh karyawan.

- **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan**

Untuk variabel *Work Life Balance*, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,314, dengan *t hitung* sebesar -10,364 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Namun, koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa ketika persepsi karyawan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya menurun, loyalitas karyawan justru meningkat—atau sebaliknya. Temuan ini mengisyaratkan adanya hubungan yang bertolak belakang dan dapat dijadikan dasar untuk kajian lebih lanjut dalam menjelaskan dinamika antara *Work Life Balance* dan loyalitas.

2. Uji F

Tabel 9 uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2632.060	2	1316.030	570.811	.000 ^b
Residual	186.749	81	2.306		
Total	2818.810	83			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), *WORK LIFE BALANCE*, *SISTEM REWARD*

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*Analysis of Variance*), diperoleh nilai F sebesar 570,811 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki signifikansi secara statistik. Dengan kata lain, secara simultan variabel Sistem *Reward* dan *Work Life Balance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam penelitian ini.

3.4 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, berikut adalah gambaran masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu Sistem *Reward* (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Loyalitas Karyawan (Y):

1. Gambaran Variabel X1 (Sistem *Reward*)

Hasil uji regresi parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa variabel Sistem *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi yang bernilai positif (0,769) mengisyaratkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap sistem *reward* yang diterapkan perusahaan dan tingkat loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap *reward* yang diberikan, maka loyalitas mereka pun cenderung meningkat. Meskipun demikian, temuan ini juga mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap sistem pemberian *reward* yang ada, guna memastikan kesesuaian mekanismenya dengan harapan dan kebutuhan karyawan.

Adapun bentuk sistem *reward* yang diterapkan di PT Gunajaya Santosa meliputi pemberian *reward* langsung kepada karyawan atas pencapaian tertentu serta pelaksanaan program *doorprize* untuk meningkatkan semangat dan apresiasi kerja. Kedua bentuk *reward* ini menjadi upaya perusahaan dalam membangun motivasi kerja sekaligus menjaga loyalitas karyawan. Dokumentasi terkait pelaksanaan sistem *reward* tersebut dapat dilihat pada lampiran, yang menunjukkan bukti visual dari kegiatan pemberian *reward* dan *doorprize* kepada para karyawan.

2. Gambaran Variabel X2 (Work Life Balance)

Analisis yang dilakukan turut mengungkap bahwa variabel *Work Life Balance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Namun, sama seperti variabel X₁, arah koefisien regresi juga negatif (-0,314). Artinya, semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap *Work Life Balance*, justru tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan cenderung menurun. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, hal tersebut belum cukup membangun komitmen dan keterikatan karyawan, atau bisa jadi karyawan merasa lebih nyaman dengan kehidupan di luar pekerjaan sehingga loyalitas kerja menjadi lebih rendah.

Adapun bentuk penerapan *work-life balance* di PT Gunajaya Santosa tercermin dari berbagai kegiatan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Beberapa di antaranya adalah kegiatan makan bersama antara karyawan dan atasan yang dilakukan di lingkungan perusahaan, keberadaan fasilitas gym yang dapat dimanfaatkan karyawan untuk menjaga kebugaran fisik tanpa harus meninggalkan area kerja, serta penyelenggaraan kegiatan liburan bersama yang melibatkan karyawan dan pimpinan perusahaan. Kegiatan-kegiatan ini menunjukkan upaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang sehat, harmonis, dan humanis. Bukti visual dari pelaksanaan program *work-life balance* ini dilampirkan dalam lampiran sebagai dokumentasi pendukung.

Dalam penelitian ini, variabel yang menjadi fokus utama adalah Loyalitas Karyawan sebagai variabel dependen, yang dianalisis hubungannya dengan dua variabel independen, yaitu Sistem *Reward* dan *Work Life Balance*. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis F, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, model regresi yang diterapkan dalam studi ini mampu menjelaskan variabel dependen secara menyeluruh, di mana masing-masing variabel bebas menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap loyalitas.

Wujud konkret dari loyalitas karyawan di PT Gunajaya Santosa tercermin dari tingginya jumlah karyawan yang telah mengabdikan selama lebih dari lima tahun di perusahaan tersebut. Hal ini mencerminkan tingkat komitmen yang kuat terhadap perusahaan, serta menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Beberapa nama karyawan dengan masa kerja di atas lima tahun dilampirkan sebagai bukti pendukung dalam lampiran skripsi ini. Fakta ini memperkuat hasil analisis bahwa loyalitas

karyawan tidak hanya terlihat dari sikap dan persepsi, tetapi juga terbukti secara konkret melalui durasi mereka bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Sistem *Reward* (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y) pada karyawan PT Gunajaya Santosa, baik ketika diuji secara individual maupun secara bersama-sama. Secara parsial, Sistem *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan arah hubungan positif, yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi karyawan PT Gunajaya Santosa terhadap sistem *reward* yang diterapkan, loyalitas mereka menjadi meningkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem *reward* yang diterapkan telah memenuhi harapan karyawan dan dinilai berjalan secara transparan. Di sisi lain, variabel *Work Life Balance* juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, namun dengan arah hubungan yang negatif. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun perusahaan telah mengupayakan kebijakan untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, kebijakan tersebut belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan loyalitas secara positif.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa Sistem *Reward* dan *Work Life Balance* bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Gunajaya Santosa, walaupun kontribusi pengaruh dari kedua variabel tersebut menunjukkan arah negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh serta pembenahan terhadap penerapan sistem *reward* dan program *Work Life Balance* agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal dalam membangun dan meningkatkan loyalitas karyawan.

3. SIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Sistem *Reward* dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan di PT Gunajaya Santosa, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

- Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Sistem *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan arah hubungan positif, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,769 dan nilai *t hitung* sebesar 33,774. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem *reward*, implementasinya dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Persepsi yang kurang optimal terhadap sistem ini dapat berdampak pada menurunnya tingkat loyalitas karyawan.
- Variabel *Work Life Balance* juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, namun dengan arah hubungan negatif. Nilai koefisien regresi sebesar -0,314 dan nilai *t hitung* sebesar -10,364 menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kebijakan tersebut belum cukup efektif dalam membangun loyalitas atau keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.
- Secara bersama-sama, Sistem *Reward* dan *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Gunajaya Santosa. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai sebesar 570,811 dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara simultan berkontribusi terhadap perubahan pada variabel loyalitas, dengan arah pengaruh secara keseluruhan bersifat positif.

2) Saran

Berikut saran peneliti untuk perusahaan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan :

- PT Gunajaya Santosa disarankan untuk melakukan peningkatan terhadap sistem *reward* yang diterapkan, dengan cara mengevaluasi mekanisme pemberian *reward* kepada karyawan agar

menjadi lebih transparan, terencana, dan memiliki struktur yang jelas. Hal ini penting untuk memastikan bahwa *reward* yang diberikan benar-benar sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan karyawan, sehingga dapat mendorong peningkatan loyalitas secara lebih efektif.

- Perusahaan harus membuat program *Work Life Balance* yang lebih baik yang mencakup kesejahteraan, fleksibilitas jam kerja, dan kegiatan rekreasi atau pengembangan diri. Selain itu, kebijakan harus dikomunikasikan dengan jelas agar karyawan benar-benar merasakan manfaatnya, karena ini akan meningkatkan loyalitas karyawan.
- Dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan perlu memperkuat komunikasi internal serta mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, khususnya yang menyangkut kebijakan terkait sumber daya manusia. Keterlibatan langsung dalam proses tersebut akan menumbuhkan rasa dihargai dan diakui, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- Melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap penerapan program *Work Life Balance* dan sistem *reward*.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S., & Budiman, G. E. (2024). Pengaruh Sistem *Reward* dan Recognition terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Explore Wisata Organizer. *jurnal syntax Admiration*, Vol. 5, No. 9. doi:<https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1457>
- Akbar, D. M., Saroh, S. , & Zunaida, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97–101.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azizi, A. A., Yuliandari, N. K., & Cattleyana, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ud. Mahakarya Farm Sarimulyo. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, Volume 7 Nomor 5. doi:<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11517>
- Darmawan, Nurdin, & Ria Estiana. (2021). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (Rtq). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.502>
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. 2005. *Kamus Inggris Indonesia: An English – Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia
- Ertikasari, Y. (2024). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dan Penghargaan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Suma Briket Premium*. Lampung: Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Fadhli, N., istrawati, & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. *Jamek (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, Hal 353-364. doi:<https://doi.org/10.47065/jamek.v4i3.1639>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). *Beyond work and familiy: a measure pf work/nonwork interference and enhancement*. *Juornal of occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456
- Fendya, W. T. (2018). Pengembangan Sistem Kuisioner Daring dengan Metode Weight Product untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer pada LPK Cyber Computer. *Jurnal IT-EDU (3) 1*, 45 - 53.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gouzali Saydam, 2008, Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro, Djambaran, Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi sembilan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, F. S. (2022). Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *Indonesian Journal of Management Studies*, 1(1), 12-17. doi:<https://doi.org/10.53769/ijms.v1i1.97>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda. UNMER Madiun.
- Janna, N. M. (2021). Konsep Uji Validitas dan Realibitas dengan Menggunakan SPSS. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>.
- Kurniawan, A. W. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Griya Pandiva
- Kusmana, A., Ali, S., Supriadi, Y. N., Nugroho, S., Ridho, M. R., & Ramadhan, S. R. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Studi Tentang Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Dan Work-Life Balance. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, Vol. 4 No. 1. doi:<https://doi.org/10.53363/buss.v4i1.234>
- Lenaimi, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6(1), 33-39.
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 679–687. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837>
- Listiani, N. M. (2017). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Pemasaran Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Tuban. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan* 2(2), 263.
- Marhalinda, A. S. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol 5 No 3 Nov 2022*, 98 - 107.
- Marlina, E. (2020). Pengembangan Model Pembelajaran Blended Learning Berbantuan Aplikasi Sevima Edlink. *Jurnal Pedagogik* 3(2), 104-110.
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 472-476. doi:<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, F. A. (2021). Peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat dengan alokasi dana desa dan kebijakan desa. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(1), 24–30. <http://jurnal.bundamedia grup.co.id/index.php/sosek>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 1. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Permata, P. R. (2016). Analisis Pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal of Management* 5(4), 1-11.
- Phafiandita, A. N. (2022). Urgensi Evaluasi Pembelajaran di Kelas. *Jurnal Inovasi dan Riset Akademik*, 111 - 121.
- Saepudin, A. K., & Arifin, I. R. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 40–48. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>
- Saputra, Bagia dan Yulianthini. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara. Universitas Pendidikan Ganesha.

- Sekaran, Uma & Bougie, Roger (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th Edition. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Setyawan, A., Susbiyani, A., & Satoto, E. B. (2024). Pengaruh Mutasi Dan Remunerasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lingkungan Kpp Pratama Jember. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, Volume 5, No.2. doi:<https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.8710>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, U. F., & Ali, S. (2023). Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Work-life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Veteran Economics, Management, & Accounting Review*, Vol. 1 No. 2, 2023. doi:<https://doi.org/10.59664/vemar.v1i2.5718>
- Suroyo, A. (2009). *Pemahaman Individu; Observasi; Checklist, Kuesioner dan Sosiometri*. Semarang.
- Soegandhi, Marchelle, Sutanto, dan Setiawan 2013, Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, AGORA Vol. 1, No. 1, 2013.
- Trihudyatmanto, M., & Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (*Rewards*) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 45-54.
- Wang, J. (2024). *Exploring the Impact of Work-Life Balance Initiatives on Employee Satisfaction and Loyalty: A Case Study Approach in Human Resource Management*. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 113, 161-166.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi *work-life balance* pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2495>
- Widi, R. (2011). Uji Validitas dan Realibilitas dalam penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. . *J.K.G UNEG*, 27-34.