

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Marianus Sales Manggang
Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar
Email: marysmanggang04@gmail.com

Bunyamin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP
Email: bunyaminypup@gmail.com

Muhammad Irwin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP
Email: irwinmuhammad91@gmail.com

Abstract

Marianus Sales Manggang, 2025. The influence of work-life balance and work stress on employee loyalty at the Makassar City Manpower Office. Supervised by Bunyamin and Muhammad Irwin.

This study aims to analyze the influence of work-life balance and job stress on employee loyalty at the Makassar City Labor Department. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The sample consists of 52 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the SPSS program. The results of the study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee loyalty, with a calculated t -value of $4.167 > t\text{-table } 2.009$ and significance of $0.000 < 0.05$. Work stress also has a positive and significant effect on employee loyalty with a t -value of $3.315 > t\text{-table } 2.009$ and significance of $0.002 < 0.05$. Simultaneously, work-life balance and work stress significantly influence employee loyalty with a calculated F value of $43.811 > F\text{ table } 3.180$ and significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.770 , meaning that 77% of the variation in employee loyalty can be explained by work-life balance and work stress, while the remaining 23% is influenced by other factors not studied in this research. Thus, this study confirms that improving work-life balance and effective stress management can strengthen employee loyalty in government agencies. The results of this study are expected to serve as a reference for the Makassar City Labor Department in formulating policies that support employee well-being and organizational effectiveness.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Stress, Employee Loyalty.*

Abstrak

Marianus Sales Manggang, 2025. Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dibimbing oleh Bunyamin dan Muhammad Irwin.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 52 responden yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai t hitung $4,167 > t$ tabel $2,009$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai t hitung $3,315 > t$ tabel $2,009$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Secara simultan, work life balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai F hitung $43,811 > F$ tabel $3,180$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,770$, yang berarti bahwa 77% variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh work life balance dan stres kerja, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja serta pengelolaan stres yang baik mampu memperkuat loyalitas pegawai pada instansi pemerintah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai dan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: Work Life Balance, Stres Kerja, Loyalitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat organisasi diuntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan efektivitas kinerjanya. Salah satu faktor utama yang berperan dalam keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis, seperti rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, loyalitas pegawai menjadi faktor kunci dalam memastikan pelayanan publik yang berkualitas dan

berkelanjutan. Loyalitas pegawai sendiri dapat diartikan sebagai komitmen dan keterikatan emosional individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Hasibuan dalam Fajri (2024), loyalitas karyawan adalah keragaman peran dan kontribusi karyawan dalam menggunakan pikiran dan waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen terhadap tugasnya, serta memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas pegawai dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya tingkat absensi, penurunan produktivitas, hingga tingginya tingkat perputaran pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi loyalitas pegawai, salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan tingkat stres kerja.

Work life balance itu sendiri merupakan kemampuan seseorang atau individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dengan keluarganya. *work-life balance* yang baik akan mendukung kesejahteraan psikologis dan fisik pegawai, sementara ketidakseimbangan dapat berujung pada stres, penurunan motivasi, dan berkurangnya loyalitas terhadap organisasi. Dalam banyak organisasi, termasuk di sektor pemerintahan, tekanan kerja yang tinggi sering kali menghambat pegawai dalam mencapai keseimbangan tersebut.

Perkembangan teknologi dan digitalisasi dalam berbagai aspek pekerjaan juga membawa tantangan tersendiri bagi pegawai terutama dalam hal batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang semakin kabur. Jika tidak dikelola dengan baik kondisi ini dapat memperburuk tingkat stress kerja dan berdampak negatif terhadap loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Selain *work-life balance*, stres kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Stres kerja dapat terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, tuntutan waktu yang ketat, hubungan interpersonal yang buruk, serta ketidakjelasan peran dalam organisasi. Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor tersebut dan jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat kelelahan, dan pada akhirnya mengurangi loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Di sektor pemerintahan loyalitas pegawai bukan hanya berpengaruh terhadap individu itu sendiri tetapi juga terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat pegawai yang merasa nyaman dan sejahtera dalam bekerja cenderung lebih berdedikasi dan memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya sebaliknya ketika keseimbangan kehidupan kerja terganggu

dan tingkat stress meningkat produktivitas serta komitmen pegawai terhadap organisasi dapat menurun.

Dalam lingkungan kerja pemerintahan, pegawai sering kali menghadapi berbagai tuntutan administratif dan pelayanan publik yang membutuhkan ketelitian serta tanggung jawab tinggi. Beban kerja yang terus meningkat, tekanan untuk mencapai target tertentu, serta ekspektasi dari masyarakat dapat menjadi faktor yang menambah stres dalam pekerjaan. Kondisi ini membuat pegawai harus mampu mengatur waktu dan energinya agar tidak mengorbankan aspek kehidupan pribadi mereka. Jika keseimbangan ini tidak terjaga, loyalitas pegawai terhadap organisasi dapat melemah seiring berjalannya waktu.

Sejumlah organisasi telah mulai menerapkan kebijakan untuk meningkatkan *work life balance* pegawai seperti fleksibilitas dalam jam bekerja, program kesejahteraan karyawan, hingga memberikan dukungan psikologis bagi pegawai yang mengalami stress. Namun implementasi kebijakan tersebut di sektor pemerintahan masih menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya, regulasi yang ketat, serta budaya kerja yang masih mengutamakan jam kerja panjang sebagai indikator produktivitas. Selain itu organisasi juga perlu memahami bahwa keseimbangan kerja bukan hanya tentang pengurangan jam kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan pegawai.

Selain itu, loyalitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kebijakan organisasi. Organisasi yang memberikan dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif, cenderung memiliki pegawai yang lebih loyal. Sebaliknya, jika organisasi tidak memperhatikan aspek kesejahteraan pegawai, tingkat stres akan meningkat dan berpotensi menyebabkan penurunan loyalitas. Oleh karena itu, memahami hubungan antara work-life balance, stres kerja, dan loyalitas pegawai menjadi hal yang penting bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan retensi pegawai.

Dalam menghadapi tantangan ini organisasi perlu mengambil langkah langkah strategis yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan tetapi juga pada kesejahteraan pegawai secara menyeluru. Implementasi kebijakan yang mendukung *work life balance* seperti fleksibilitas kerja dan perogram kesejahteraan pegawai dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Fenomena yang terjadi di dinas ketenaga kerjaan kota makassar pegawai menghadapi beberapa tekanan dalam menjalankan tugasnya seperti target layanan yang ketat volume pekerjaan yang tinggi serta interaksi dengan masyarakat yang beragam jika tekanan ini tidak di kelola dengan baik pegawai bisah mengalami *bornout*, kehilangan motivasi, penurunan kinerja dan bahkan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.namun ketika oraganisasi atau instansi memberikan dukungan seperti pelatihan manajemen stress, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja yang support maka kemungkinan stress kerja bisah di atasi dan bahkan stress yang awalnya negatif bisah berubah menjadi eustress (stres positif).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Desain penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2020).

Lokasi penelitian adalah di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, Jl. A.P. Pettarani No. 72, selama periode Juni–Agustus 2025. Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert 4 poin (Sugiyono, 2020) yang disebarakan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi dan literatur relevan (Rahmadani, 2020; Linawati, 2024).

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai (105 orang), dengan teknik *purposive sampling* menghasilkan 52 responden sesuai kriteria PNS aktif (Sugiyono, 2020). Variabel independen meliputi *work-life balance* (indikator: keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan) (Barage & Sudarusman, 2022; Wulansari, 2023) dan stres kerja (indikator: tuntutan tugas, peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi) (Robbins dalam Rahmadani, 2023; Pramono, 2024). Variabel dependen adalah loyalitas pegawai (indikator: kepatuhan, kontribusi, konsistensi) (Soegandi dalam Rahmani, 2020; Apriansyah & Afriyani, 2024).

Instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi *product moment* Pearson ($r\text{-tabel}=0,273$) dan reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Sugiyono, 2020; Widhiastuti et al., 2020). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial (*uji t*) dan simultan (*uji F*) antara X1, X2, dan Y (Ghozali, 2021). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi total variabel bebas terhadap variabel terikat (Linawati, 2024; Rahmadani, 2020).

Metode ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai hubungan *work-life balance* dan stres kerja terhadap loyalitas pegawai, sehingga dapat menjadi acuan

kebijakan peningkatan kinerja dan retensi pegawai di sektor pemerintahan (Fajri, 2024; Rumadaul & Mathori, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Sejarah Singkat Perusahaan

Departemen yang disertai tugas untuk menangani masalah Tenaga Kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Dalam periode perang kemerdekaan yang terjadi pada masa kabinet presidential, masalah perubahan berada pada dibawah dan ditangani oleh kementerian sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa kabinet Syarif III. Pergantian kabinet yang terjadi berulang kali, serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah. perburuhan semakin pelit, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Maklumat presiden No.7 Th. 1947 yang diumumkan pada tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan Kabinet Syarifuddin bahwa menteri perburuhan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan dikeluarkannya penetapan pemerintah No.3 Th. 1947 tanggal 25 Juli 1947, eksistensi tugas pokok kementerian sosial, termasuk didalamnya pelimpahan organisasi jawatan perburuhan personil dan mata aggarannya. Oleh karena itu, tanggal 25 Juli berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja No.Kep.28/MEN/1992 ditetapkan sebagai "hari jadi" Departemen Tenaga Kerja.

Pada periode demokrasi Liberal, Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), Organisasi kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan social. Pada masa RIS, Negara Kesatuan Republik Indonesia di Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS, sehingga pada masa itu ada menteri Perbruhan di Yogyakarta. Setelah RIS bubar struktur organisasi Kementerian Perburuhan tampak lebih lengkap karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Ditingkat pusat organisasi Kementerian Perburuhan terdiri dari dua Direktorat Tenaga Kerja (PMP 79 Tahun 1954).

Periode Demokrasi dipimpin dengan dikeluarkannya dekrit Presiden 5 Juli 1959 telah membuat babak baru dalam tata kehidupan kenegaraaan pada awal Demokrasi dipimpin. Kementerian perburuhan berada dalam naungan Menteri Inti Bidang Produksi dan dipimpin oleh seorang Menteri muda berubah menjadi menteri perburuhan dengan dibantu oleh 4 pembantu menteri yang kemudian. bertambah menjadi 5 pembantu Menteri. Dalam periode ini kehidupan kenegaraan diwarnai oleh kehidupan partai yang terpusat dalam pola Nasakom yang memberikan

angin kepada PKI untuk bergerak dan berupaya untuk mendominasi segala posisi dalam organisasi pemerintahan yang ada.

Periode Orde Baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementerian berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja. Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/11/1996 mengalami penyempurnaan termasuk Departemen Tenaga Kerja yang diatur dengan keputusan Presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintahan dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat tiga kali pergantian Kabinet.

Dalam perkembangannya organisasi Departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahkan urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi. Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan "Holding Company Type" beralih kependekatan "Integrated Type". Struktur organisasi yang baru diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Kepres Tahun 1997, dan masa Kabinet Pembangunan VI. Organisasi Departemen Tenaga Kerja bertambah 2 (dua). Unit Eselon I yaitu Direktorat Jenderal Binalattas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Perkembangan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga Pelita VI telah dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA, dan sekarang menjadi DASA KARYA.

Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah secara efektif 1 Januari 2001, sesuai Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang kewenangan Propinsi sebagai daerah Otonomi Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Berdasarkan Perda Kota Makassar tahun 2004 pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Visi Misi

Visi

Misi Menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang profesional dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan.

Misi

- a) Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.

- b) Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
- c) Terwujudnya kepastian hokum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas ketenagakerjaan kota Makassar.

Tabel 1. Karateristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	22	42,30
Perempuan	30	57,70
Jumlah	52	100

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 1 menggambarkan bahwa dalam penelitian ini, jumlah responden laki-laki 22 Orang atau 42,30%, sedangkan responden Perempuan sebanyak 30 Orang atau 57,70%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dengan berjenis kelamin Perempuan lebih banyak bila dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Karateristik responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	25-30	16	30,76
2	31-35	10	19,23
3	36-40	14	26,92
4	41-45	5	9,61
5	46-50	2	3,84
6	>50	5	9,61
	Jumlah	52	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 menggambarkan bahwa usia 25-30 Tahun sebanyak 16 responden atau 30,76%, usia 31-35 Tahun berjumlah 10 responden atau 19,23%, usia 36-40 Tahun sebanyak 14 responden atau 26,92%, dan 41-45 Tahun sebanyak 5 responden atau 9,61%, usia 46-50 Tahun sebanyak 2 responden atau 3,84%, dan usia >51 Tahun sebanyak 5 responden atau 9,61%. Dengan demikian tanggapan responden berdasarkan Tingkat usia didominasi oleh usia 25-30 tahun.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	3	5,76%
2	D3	1	1,92%
3	S1	42	80,76%
4	S2	6	11,53%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 3 Orang atau 5,76%, D3 sebanyak 1 Orang atau 1,92%, S.1 sebanyak 42 Orang atau 80,76%, dan S.2 sebanyak 6 Orang atau 11,53%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen (angket) yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji ini memastikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Nilai r-tabel diperoleh dari distribusi nilai r Pearson pada $df = n - 2$ (di mana n adalah jumlah responden), sehingga diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,273. Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. Hasil uji validitas

Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
------	----------	---------	------------

X1	0,421	0,273	Valid
X2	0,554	0,273	Valid
X3	0,422	0,273	Valid
X4	0,443	0,273	Valid
X5	0,379	0,273	Valid
X6	0,649	0,273	Valid
X7	0,255	0,273	Tidak Valid
X8	0,392	0,273	Valid
X9	0,684	0,273	Valid
X10	0,551	0,273	Valid
X11	0,450	0,273	Valid
X12	0,402	0,273	Valid
X13	0,446	0,273	Valid
X14	0,501	0,273	Valid
X15	0,380	0,273	Valid
X16	0,704	0,273	Valid
X17	0,517	0,273	Valid
X18	0,626	0,273	Valid
Y1	0,669	0,273	Valid
Y2	0,461	0,273	Valid
Y3	0,364	0,273	Valid
Y4	0,486	0,273	Valid
Y5	0,504	0,273	Valid
Y6	0,424	0,273	Valid
Y7	0,474	0,273	Valid
Y8	0,637	0,273	Valid
Y9	0,614	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid karena nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah responden $n = 52$, yang menghasilkan $r\text{-tabel}$ sebesar 0,273. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya terdapat 26 item pernyataan yang memenuhi syarat validitas dan dinyatakan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini. Item-item yang valid tersebut dianggap mampu mengukur variabel penelitian secara akurat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas, atau uji keandalan, dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha sebagai indikator pengukuran. Suatu instrumen dikatakan reliable atau andal jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Semakin tinggi nilainya, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal dari item-item dalam instrumen tersebut. Berikut ini hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	26

Hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,899, yang berarti lebih besar dari batas minimal yang ditetapkan yaitu 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliable atau memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Artinya, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 6. Hasil Uji t Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.316	3.083		.427	.671
	Work Life Balance	.544	.130	.486	4.167	.000
	Stres Kerja	.433	.130	.387	3.315	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai t hitung $4,167 > t$ tabel $2,009$. Dan nilai signifikansi untuk pengaruh *work life balance* (X1) terhadap loyalitas (Y) sebesar $0,000 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas (Y).

Pada variabel stres kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,315 > t$ tabel yaitu 2,009. Dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.416	2	90.208	43.811	.000 ^b
	Residual	100.892	49	2.059		
	Total	281.308	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Life Balance

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.7 diperoleh nilai F hitung $43,811 > F$ tabel 3,180 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap loyalitas (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Deterinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.756	1.271

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Life Balance

Berdasarkan output di atas, ditunjukkan bahwa R square adalah 0,770. Ini menyiratkan bahwa pengaruh gabungan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y mencapai 77%, sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas. Berdasarkan analisis, nilai signifikansi pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung adalah 4,167, yang melebihi nilai t tabel sebesar

2,009. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Rahmadani, (2020) yang membahas tentang pengaruh variabel bebas (*Work Life Balance*) terhadap variabel terikat. hasil penelitian yang telah dilakukan maka secara parsial work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis. Hal ini menunjukkan bahwa secara garis besar work life balance sangat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Pada PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis, artinya semakin baik Work Life Balance maka loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Work life balance sendiri memiliki arti yaitu suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat work family conflict dan tingginya tingkat work family facilitation atau work family enrichment.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, variabel Stres Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 3,315 yang lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,009. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Linawati (2024) yang membahas tentang pengaruh variabel bebas (Stres Kerja) terhadap variabel terikat. hasil uji parsial stres kerja, dapat dilihat bahwa nilai sig 0,003 < 0,05 sedangkan untuk nilai thitung 3,383 > ttabel 2,009 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya stres kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Keadaan ini juga dibuktikan oleh hasil koefisien regresi pada stres kerja sebesar 0,823 dan positif, artinya apabila stres kerja meningkat sebanyak 1% maka loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang akan meningkat sebesar 0,823.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas. Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai signifikansi pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung adalah 43,811, yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,180. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting. Pertama, variabel *work life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap instansi. Pegawai yang mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih nyaman, termotivasi, serta memiliki komitmen jangka panjang untuk tetap bekerja di instansi tersebut.

Kedua, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Meskipun pada umumnya stres kerja sering dianggap sebagai faktor penghambat, penelitian ini menunjukkan bahwa stres yang dikelola dengan baik justru dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, adanya tekanan kerja yang wajar dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih efektif selama beban kerja tersebut tidak berlebihan dan masih dalam batas yang dapat ditoleransi.

Ketiga, secara simultan *work life balance* dan stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan kontribusi sebesar 77%, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, serta kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta manajemen stres merupakan komponen penting yang tidak dapat diabaikan oleh instansi dalam upaya meningkatkan loyalitas pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian instansi terhadap kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, pengelolaan stres, dan suasana kerja yang kondusif. Dengan adanya kebijakan tersebut, pegawai akan merasa lebih dihargai, memiliki ikatan emosional yang kuat dengan instansi, serta bersedia memberikan kontribusi terbaiknya dalam jangka panjang.

REFERENSI

Apriansyah, A., & Afriyani, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt . Santika Pendopo Energy. *Journal, Communnity Development*, 5(2), 3981–3986.

- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Fajri, A. M. (2024). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada PT. A*. 04(03), 116–121.
- Linawati, L. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*. <https://weha-press.lppm.uwhs.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Pengelolaan-Stres-Kerja-update.pdf>
- Rahmadani, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inspection - IPT Consortium Duri Bengkalis. *Manajamen*, 1–148.
- Rahmadani, E. E. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. 1–173.
- Rumadaul, S. R., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(3), 839–857. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). *Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi*. In Universitas Semarang Press.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>