PENGARUH JAM KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT AMARTHA MIKRO FINTEK AREA TEGAL

Sofi Febrianti Aenunnisa[1], Nur Khojin[2], Azizah Indriyani[3], Akbar NPD Wahana[4], Ari Kristiana[5]

[1,2,3,4,5]*Universitas Muhadi Setiabudi Brebes*
E-mail : sofifebrianti40@gmail.com[1], nurkhojin089@gmail.com[2], azizahindriyani0@gmail.com[3], akbarnuurpurnama@gmail.com[4], kristianaari12@yahoo.co.id[4]

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of working hours, work environment, and work-life balance on employe loyalty at PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal. The research method used is quantitative with an associative approach. The population consists of 78 employees, employing at total sampling technique where the entire population serves as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linier regression with SPSS software. The results partially show that work environment and work-life balance have a positive and significant effect on employee loyalty, with work-life balance being the most dominant variable however, the working hours variable was found to have no significant effect on employee loyalty with a determination coefficient (R-Square) of 73,8% while the remaining 26,2% is explained by other variables outside this research model. These findings suggest that company management should priortize work environment comfort and employee work-life balance maintain and enhance loyalty.

Keywords : *Working Hours, Work Environment, Work-life balance, Employee loyalty.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis jam kerja, lingkungan kerja, dan Work-life Balance terhadap loyalitas Karyawan PT Amartha Mikro Fintek area Tegal, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 karyawan, dengan teknik sampling jenuh yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden, Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa lingkungan kerja dan Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan Work-life Balance sebagai variable yang dominan. Namun, variabel jam kerja ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R-Square) Sebesar 73,8%, sedangkan sisanya 26,2% dijelaskan oleh variable lain diluar model penelitian ini. Temuan ini, memberikan saran bagi Manajemen perusahaan untuk lebih memprioritaskan kenyamanan lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi karyawan guna menjaga dan meningkatkan loyalitas mereka.

Kata Kunci : *Jam Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance, Loyalitas Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi modern. Organisasi yang mampu mengelola SDM secara efektif akan meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing yang berkelanjutan (Tuloly et al., 2025). Dalam upaya tersebut, loyalitas karyawan menjadi variabel penting karena mencerminkan komitmen jangka panjang pekerja terhadap organisasi, yang berdampak langsung pada produktivitas operasional dan biaya organisasi terkait turnover (pergantian karyawan). Loyalitas karyawan tidak hanya mencerminkan keterlibatan individu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga stabilitas tenaga kerja dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal dan internal perusahaan

Loyalitas karyawan adalah kondisi psikologis dan perilaku di mana seorang pekerja menunjukkan komitmen kuat, keinginan untuk bertahan dalam organisasi, dan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Kurniawati dan Nuvriasari, 2025). Menurut studi oleh Effects of Working Hours and Workload (2026), jam kerja yang tinggi seringkali berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dan peningkatan stres, walaupun dampaknya terhadap *work-life balance* bisa dipengaruhi oleh mekanisme adaptasi individu (misalnya manajemen waktu dan fleksibilitas kerja).

Dalam konteks penelitian manajemen di Indonesia dan global, hubungan antara jam kerja dan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam jam kerja, kebijakan cuti, dan kondisi kerja harian (mis. beban kerja dan jam lembur). Jam kerja yang terlalu panjang dan tidak fleksibel dapat menurunkan loyalitas karena meningkatkan kelelahan, mengganggu kehidupan keluarga, serta memicu konflik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi

Dalam konteks perusahaan jasa keuangan seperti PT Amartha Mikro Fintek, jam kerja sering kali tidak hanya terbatas pada jam kantor formal, tetapi juga mencakup aktivitas di lapangan, pelaporan administrasi, serta pencapaian target harian. Berdasarkan pengamatan awal dan informasi internal, perusahaan menghadapi permasalahan tingginya tingkat turnover karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Tingginya turnover ini diduga berkaitan dengan beban kerja, jam kerja yang panjang, serta rendahnya tingkat *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan.

Tingginya *turnover* tidak hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan biaya operasional dan mengganggu kontinuitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana jam kerja dan *work-life balance* memengaruhi loyalitas karyawan di PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal Dalam lingkungan kerja yang kondusif, karyawan merasa dihargai dan aman untuk berkontribusi secara maksimal.

Work-Life Balance (WLB) adalah konsep yang menjelaskan kapabilitas seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, dan rekreasi. Pada era modern, *work-life balance* telah menjadi isu kunci dalam kajian SDM karena menyentuh aspek kesejahteraan psikologis dan motivasi individu (Baran et al., 2025).

Selain itu, data survei internasional menunjukkan bahwa *work-life balance* kini bahkan menjadi faktor utama yang dipertimbangkan pekerja dalam memilih dan bertahan di sebuah organisasi, mengungguli kompensasi finansial dalam beberapa konteks global *work-life balance* memengaruhi loyalitas karena karyawan yang merasa mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas secara keseluruhan. Dalam lima tahun terakhir, data menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja di Indonesia relatif stabil di kisaran ±40 jam

per minggu, sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menetapkan batas normal 40 jam kerja per minggu (BPS, 2026).

Tabel 1. Data Tabel Perbandingan Rata-Rata Jam Kerja (BPS vs PT Amartha Mikro Fintek) Area Tegal

Tahun	Rata-rata Jam Kerja Nasional (BPS)	Sumber (Sakernas)	Jam Kerja PT Amartha Mikro Fintek Tegal	Selisih (Jam)
2021	±39–40 jam/minggu*	Tren BPS (estimasi berbasis 2022)	60 jam/minggu	+20
2022	40,02 jam/minggu	BPS 2022	60 jam/minggu	+19,98
2023	39,91 jam/minggu	BPS 2023	60 jam/minggu	+20,09
2024	39,57 jam/minggu	BPS 2024	60 jam/minggu	+20,43
2025	±40–41 Jam/minggu**	Tren BPS terbaru	60 jam/minggu	+19–20

Keterangan: Tahun 2021 disajikan sebagai pendekatan tren karena konsistensi data BPS pada periode tersebut.

Estimasi 2025 mengacu pada pola stabilitas data Sakernas beberapa tahun terakhir.

Data menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja nasional berada pada kisaran 39–40 jam per minggu. Hal ini mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja yang relatif stabil serta kepatuhan terhadap standar regulasi ketenagakerjaan nasional. (BPS, 2026). Sebaliknya, rata-rata jam kerja di PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal sebesar 60 jam per minggu menunjukkan deviasi signifikan, dengan selisih sekitar 19–20 jam lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional. Dalam perspektif ekonomi tenaga kerja, kondisi ini dapat dikategorikan sebagai excessive working hours, yaitu jam kerja yang melampaui batas normal (lebih dari 48 jam per minggu). Fenomena ini juga tercatat dalam data BPS, di mana sekitar 26,60% pekerja Indonesia pada 2022 bekerja lebih dari 48 jam per minggu, meskipun bukan merupakan kondisi mayoritas.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis memilih judul **"Pengaruh Jam Kerja, Lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap Loyalitas Karyawan PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal"** karena terdapat kesenjangan yang signifikan antara kondisi ideal dan realitas di lapangan. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja nasional berada pada kisaran ±40 jam per minggu, sementara pada PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal mencapai 60 jam per minggu. Perbedaan ini mengindikasikan adanya potensi beban kerja berlebih yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Selain itu, faktor lingkungan kerja dan work life balance menjadi aspek penting dalam menentukan tingkat kenyamanan, kepuasan, serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana jam kerja, lingkungan kerja, dan work life balance berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, khususnya dalam konteks PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan serta loyalitas karyawan.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 karyawan, dengan teknik sampling jenuh yang menjadikan seluruh

anggota populasi sebagai responden, Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Desckriptive Statistics					
	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Jam Kerja	78	10.00	30.00	19.0385	4.66666
Lingkungan Kerja	78	10.00	29.00	23.8333	3.76731
Work Life Balance	78	10.00	29.00	22.2692	4.66173
Loyalitas Karyawan	78	11.00	29.00	23.1795	3.96328

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan hasil statistik deskriptif tersebut, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 23,8333, sedangkan variabel Jam Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 19,0385. Selain itu, seluruh variabel penelitian memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya, yang menunjukkan bahwa penyebaran data responden cenderung homogen, sehingga data dapat menggambarkan kondisi responden dengan baik.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Jam Kerja (X1)	X1.1	0,743	0,222	Valid
	X1.2	0,810	0,222	Valid
	X1.3	0,665	0,222	Valid
	X1.4	0,474	0,222	Valid
	X1.5	0,565	0,222	Valid
	X1.6	0,706	0,222	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,774	0,222	Valid
	X2.2	0,743	0,222	Valid
	X2.3	0,710	0,222	Valid
	X2.4	0,623	0,222	Valid
	X2.5	0,634	0,222	Valid
	X2.6	0,661	0,222	Valid
Work Life Balance (X3)	X3.1	0,789	0,222	Valid

	X3.2	0,772	0,222	Valid
	X3.3	0,778	0,222	Valid
	X3.4	0,755	0,222	Valid
	X3.5	0,796	0,222	Valid
	X3.6	0,747	0,222	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0,618	0,222	Valid
	Y2	0,734	0,222	Valid
	Y3	0,664	0,222	Valid
	Y4	0,567	0,222	Valid
	Y5	0,800	0,222	Valid
	Y6	0,797	0,222	Valid

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Jam Kerja (X1) memiliki nilai r hitung antara 0,474 sampai 0,810. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai r hitung antara 0,623 sampai 0,774. Variabel Work Life Balance (X3) memiliki nilai r hitung antara 0,747 sampai 0,796, sedangkan variabel Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,567 sampai 0,800. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,222), sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Semakin besar nilai Cronbach's Alpha, maka tingkat konsistensi instrumen semakin baik.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Jam Kerja (X1)	0,744	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,777	Reliabel
Work Life Balance (X3)	0,864	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,792	Reliabel

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel Jam Kerja (X1) sebesar 0,744, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,777, variabel Work Life Balance (X3) sebesar 0,864, dan variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,792. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov adalah uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan pengujian ini adalah untuk memverifikasi apakah data benar-benar mengikuti distribusi normal.

Berlandaskan kriteria pengujian, data dianggap berdistribusi teratur jika nilainya lebih besar dari 0,05. Sebaliknya data dikatakan tidak normal apabila nilainya kurang dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			78
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.03005225
Most Extreme Differences	Absolute		.064
	Positive		.038
	Negative		-.064
Test Statistic			.064
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.597
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.585
		Upper Bound	.610

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan Tabel 3.4 hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,597. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05 dan 0,597 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 6. Uji Multikolineritas

Coefficients			
		Collinearity Statistics	
Model		*Tolerance*	*VIF*
1	Jam Kerja	.936	1.068
	Lingkungan Kerja	.578	1.731
	Work Life Balance	.558	1.791
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan			

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui bahwa variabel Jam Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,936 dan VIF sebesar 1,068. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,578 dan VIF sebesar 1,731. Variabel Work Life Balance memiliki nilai Tolerance sebesar 0,558 dan VIF sebesar 1,791. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.750	12.161		-.144	.886
	Jam Kerja	.709	.380	.219	1.866	.066
	Lingkungan Kerja	-.077	.599	-.019	-.129	.898
	Work Life Balance	-.220	.493	-.068	-.447	.656

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui bahwa variabel Jam Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,066, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,898, dan variabel Work Life Balance sebesar 0,656. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mencapai tujuan penelitian yakni menilai kontribusi variabel X dan Y. Angka-angka dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.233	1.672		1.934	.057
	Jam Kerja	-.006	.052	-.007	-.121	.904
	Lingkungan Kerja	.381	.082	.363	4.628	.000
	Work Life Balance	.493	.068	.580	7.277	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data output SPSS

Y= a + b1 X1 +b2X2 + e

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y=3,233−0,006X1+0,381X2+0,493X3

1. Nilai konstanta sebesar 3,233 menunjukkan apabila variabel Jam Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance dianggap konstan atau bernilai nol, maka Loyalitas Karyawan memiliki nilai sebesar 3,233.
2. Koefisien regresi variabel Jam Kerja (X1) sebesar -0,006 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Jam Kerja akan menurunkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,006 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,381 yang berarti setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,381.
4. Variabel Work Life Balance (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,493 yang berarti setiap peningkatan satu satuan Work Life Balance akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,493.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Jam Kerja	-.121	.904	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	4.628	.000	Signifikan
Work Life Balance	7.277	.000	Signifikan

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Jam Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,904 (>0,05), sehingga Jam Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Variabel Work Life Balance memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), sehingga Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Selain itu, variabel Work Life Balance memiliki pengaruh paling dominan terhadap Loyalitas Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta terbesar yaitu sebesar 0,580.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

F	Sig.	Keterangan
69.350	.000[b]	Signifikan

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai F hitung sebesar 69,350 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Jam Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

R	R Square	Keterangan
.859[a]	.738	Kuat

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,738 atau 73,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Jam Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance mampu menjelaskan variabel Loyalitas Karyawan sebesar 73,8%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Selain itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,727 yang menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel Jam Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance dalam menjelaskan Loyalitas

Karyawan sebesar 72,7%. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi Loyalitas Karyawan pada PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Jam Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Jam Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,904 > 0,05, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya jam kerja belum tentu memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,381. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.
3. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,493. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.
4. Jam Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Amartha Mikro Fintek Area Tegal. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji simultan (uji F) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 69,350. Selain itu, hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,738 menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Jam Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance sebesar 73,8%, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aida, Hermina, D., & Norlaila. (2025). Jenis Data Penelitian Kuantitatif (Korelasional, Komparatif, dan Eksperimen). *AL-MANBA: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, *10*(1), 31–40.

Alhempi, R. R., Anuar, S., Elfina, R., & Shaddiq, S. (2025). Enhancing Employee Loyalty Through Work Environment and Social Support with the Mediating Role of Engagement. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(3), 1647–1658. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3202

Aliya, N. J., & Kuncoro, A. W. (2025). The Influence of Compensation, Non-Physical Work Environment, and Work–Life Balance on Employee Loyalty. *Golden Ratio of Data in Summary*, *6*(1), 144–160. https://doi.org/10.52970/grdis.v6i1.1719

Almerri, H. S. H. (2023). Investigating The Impact of Organizational Culture on Employee

Retention : Moderating Role of Employee Engagement. *Journal of System and Management Sciences*, *13*(4), 488–507. https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0429

Aminah, Dewi Saiful, & Dwiarti, Rina. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap loyalitas pekerja pada CV Sisi Barat Yogyakarta. International Journal of Economics, Management and Accounting, 4(1), 55–64.

Andarsari, N. A., & Setiadi, P. B. (2023). The Impact of Working Environment on Employee Loyalties with Job Satisfacrion as an Intervening Variable. *Ilomata International Journal of Management*, *4*(1), 73–84.

Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, *2*(1), 49–58.

Anvarovna, K. D., Nargiza, R., & Interaction, S. (n.d.). *INFLUENCE OF THE ENVIRONMENT ON THE SOCIALIZATION OF VOLUME-1 , ISSUE-5*. *5*, 106–107.

Baran, D., Górka, E., Ćwiąkała, M., Wojak, G., Grzelak, M., Olszyńska, K., Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, M., Ręczajski, P., Ślusarczyk, M., & Piwnik, J. (2025). The Role of Communication in Effevtive Business Management. *Silesian University of Technology Publishing House*, *1*(228).

BPS. (2026). *Berita Resmi Statistik*. https://web-api.bps.go.id/

Chepyan Nursa'bani, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(4), 492–504.

Devanto, M. F. (2026). *Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). *Jurnal basicedu*. *6*(4), 6491–6504.

Ferdiyanto, Y. A., & Frimayasa, A. (2025). The Influence of Work Flexibility and Internal Social Media on the Work Effectiveness of Generation Z Employees : The Mediating Role of Hybrid Work Engagement. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, *5*(05), 1690–1699. https://doi.org/10.58471/jms.v5i05

G, Y. A. Z. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan pada Generasi Z di Indonesia. In *Universitas Sumatera Utara Fakultas Psikologi* (Vol. 12, Issue 5).

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi kese). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giovanni, V. F., & Le, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(1), 236–256.

Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2015). *Basic Econometrics Irwin Economics*. McGraw-Hill Education. https://books.google.co.id/books/about/Basic_Econometrics.html?hl=id&id=hX7xoQEACAAJ&redir_esc=y

Hamdani, & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, *2*(2), 64–73. https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93

Hermanto, Agus, & Kadang, Maria. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap loyalitas

karyawan pada Hotel X Jakarta Selatan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 7(1), 88–97.

Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, *1*(1), 83–91.

Kurniawan, D. A., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *10*(2), 1241–1251.

Kurniawati, & Nuvriasari, A. (2025). Kontribusi Kualitas Produk , Inovasi Pemasaran , dan Strategi Harga dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing UMKM Gerabah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal Social Society*, *5*(2), 1176–1188.

Lee, M., Oh, K., & Kim, H. (2025). *Effects of Organizational Culture and Pay Levels on Employee Retention : Focused on Generational Difference*. 1–19.

Lee, S. H., Chong, C. W., & Ojo, A. O. (2024). Influence of Workplace Flexibility on Employee Engagement Among Young Generation. *Cogent Business & Management*, *11*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2309705

Listiawati, Euis, Prasetyo, Damar, & Rahman, Fikri. (2026). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi Z di Indonesia. Jurnal Sosial Ekonomi, 5(2), 77–89.

Marinda, M. R., Nisa, M. D., Afifah, L., Ramdhan, C., & Anshori, M. I. (2023). Tantangan Mengenai Batasan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi Akibat Teknologi yang Selalu Terkoneksi. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, *1*(4), 275–292.

Melly, Qodriah, S. L., & Risdianto. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perawat Rumah Sakit Permata Cirebon). *Jurnal Administrasi Terapan*, *4*(2), 257–265.

Michael Armstrong. (2017). Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia. In *Nusamedia, Yogyakarta* (Edisi Indo). https://books.google.co.id/books?id=iSpaEAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false

Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, *12*(1), 64–72.

Nugroho, A., Suryani, T., & Prasetyo, R. (2022). *Manajemen Pemeliharaan Ayam Parent Stock: Tantangan dan Solusi dalam Industri Perunggasan*. Penerbit Agromedia.

Nuraeni, Siti, Mutdi Ismuni, & Aditya Santoso. (2024). Pengaruh shift kerja terhadap loyalitas karyawan PT Elastomix Indonesia. Jurnal Manajemen dan Profesional, 6(1), 15–24.

Putra, D. P., Rinova, D., Santoso, N. A., & Handayani, A. (2025). The Influence of Human Resource Management Strategies on Employee Loyalty at Emersia Hotel & Resort Bandar Lampung. *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, *3*(1), 1–8. https://doi.org/10.47134/aaem.v3i1.862

Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan : Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, *4*(1), 143–156.

Rahmayani, P., Hinggo, H. T., & Abunawas. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan

Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Puskesmas Melur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *5*(1), 978–988.

Rosnani, T., Daud, I., Therasa, R., Kalis, M. C. I., & Fahruna, Y. (2023). Determinants and Consequences of Work-Life Balance. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBIK)*, *12*(2), 222–238.

Salsabila, F. D., & Wening, N. (2025). Employee Turnover In Organizations : A Systematic Literature Review (SLR) Of Determinants Across Industries And Countries. *Maneggio Journal*, *2*(6), 108–116.

Sari, V. W., & Kasmiruddin. (2025). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *ECo-Buss: Economics and Business*, *7*(3), 1548–1561. https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1339

Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Tehnik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, *15*(2), 79–91. https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitiaan : Primer, Sekunder, dan Tersier. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, *5*(2), 28–33.

Susanti, N., & Rohima, D. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi terhadap Keputusan Pembelian Pulpen Parker Pada PT. Sahabat Utama Traco di Marketplace Shopee Official Store Novia. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (JISM)*, *3*(3), 285–292.

Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *3*(1), 1–12.

Tuloly, F., Tawas, H. N., Walangitan, M. D. B., Penerapan, P., Kerja, P., Fasilitas, D. A. N., Terhadap, K., Tuloly, F., Tawas, H. N., & Walangitan, M. D. B. (2025). Pengaruh Penerapan Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Layanan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaean Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, *13*(4), 105–117.

Vasumathi, A., Vasudevan, A., Razak, A., & Mohammad, S. I. S. (2025). An Empirica; Study on the Impact of Organizational Culture Dimensions on Employees' Perfomance Through Organizational Support in the IT Industry. *Social Sciences and Humanities Open*, *12*(October), 1–15. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102054

Wibowo, Y. H., & Santoso, B. H. (2022). Analisis Tingkat Pengetahuan, Motivasi dan Perilaku Mahasiswa terhadap Minat Berinvestasi di Pasar Modal. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *11*(17).

Xiao, J. J., Huang, J., Goya, K., & Kumar, S. (2022). Financial Capability: A Systematic Conceptual Review, Extension and Synthesis. *International Journal of Bank Marketing*, *40*(7), 1680–1717.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, *3*(2), 96–102.

Zainal, V. R., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*.