PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM MUSLIMAT PONOROGO

Tsania Nur Alifah[1], Sujiono[2], Umi Farida[3]

[1,2,3]*Universitas Muhammadiyah Ponorogo*
E-mail : tsanianuralifah1307@gmail.com[1], Sujiono16656@gmail.com[2], umifarida899@gmail.com[3]

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance, work culture, and work environment on the loyalty of non-medical employees at Muslimat General Hospital, Ponorogo. This research employed a quantitative approach using a total sampling technique, involving all 90 non-medical employees as respondents. Data were collected through a structured questionnaire based on a five-point Likert scale and analyzed using IBM SPSS. The analytical methods included validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that work-life balance, work culture, and work environment simultaneously have a significant effect on employee loyalty. Partially, each independent variable also has a positive and significant influence on the loyalty of non-medical employees. These findings suggest that improving employees' work-life balance, strengthening a positive work culture, and creating a supportive work environment can enhance employee loyalty toward the organization. The findings are expected to provide valuable insights for hospital management in formulating policies aimed at improving employee loyalty through better work-life balance, organizational culture, and workplace conditions.

Keywords : *Employee Loyalty, Work Culture, Work Environment, Work-Life Balance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Muslimat Ponorogo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 90 karyawan non medis dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan bantuan IBM SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan non medis. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, budaya kerja yang diterapkan, serta lingkungan kerja yang kondusif, maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan loyalitas karyawan melalui pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja, penguatan budaya kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman.

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

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika dunia kerja menunjukkan peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sebagai faktor penting dalam menjaga loyalitas dan keberlangsungan organisasi. Banyak organisasi, termasuk institusi pelayanan kesehatan, mulai merespons kondisi tersebut dengan menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance*, budaya kerja yang lebih manusiawi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini menjadi semakin relevan mengingat beban kerja yang terus meningkat, sistem kerja *shift*, serta tuntutan pelayanan yang tinggi, khususnya di sektor rumah sakit, berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Rumengan dan Mekel (2025) menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, didukung oleh budaya kerja yang positif serta lingkungan kerja yang nyaman, mereka cenderung merasa lebih puas dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dengan memilih bertahan dalam organisasi.

Kondisi dunia kerja di Indonesia khususnya dalam sektor kesehatan memiliki karakteristik yang unik dibandingkan sektor lain. Rumah sakit tidak hanya melibatkan tenaga medis dalam pelayanan tetapi juga mengandalkan karyawan nonmedis seperti administrasi, kasir, rekam medis, kebersihan, dan logistik untuk menjaga operasional layanan kesehatan. Pratiwi et al. (2024) menjelaskan bahwa dalam lingkungan rumah sakit, beban kerja sering kali meningkat akibat fluktuasi jumlah pasien, tuntutan penyelesaian administratif secara cepat, serta tuntutan pelayanan publik yang berkelanjutan. Situasi ini semakin kompleks ketika sistem pergantian *shift* diberlakukan tanpa penyesuaian yang memadai, sehingga menimbulkan beban kerja yang tidak seimbang dan mengurangi waktu istirahat serta kualitas kehidupan pribadi karyawan nonmedis. Kondisi spesifik ini menyebabkan pengalaman kerja karyawan nonmedis di rumah sakit daerah berbeda dengan pekerja di sektor industri atau rumah sakit di kota besar.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh karyawan non medis di lingkungan rumah sakit mencakup ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, budaya kerja yang kurang mendukung, serta lingkungan kerja yang tidak selalu kondusif. Ketidakseimbangan tersebut menyebabkan stres kerja, kelelahan fisik maupun mental, dan berdampak langsung pada produktivitas serta kepuasan kerja mereka. Menurut Pratiwi et al. (2024), banyak organisasi kesehatan masih belum secara efektif mengintegrasikan kebijakan *work life balance* dan penguatan budaya kerja sehingga karyawan non medis mengalami tekanan kerja yang berkepanjangan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya minimnya fasilitas pendukung, keterbatasan komunikasi efektif, serta hubungan sosial di tempat kerja yang kurang harmonis, turut memperburuk kondisi tersebut. Ketika kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi, loyalitas terhadap organisasi menjadi berkurang dan berpotensi meningkatkan angka turnover maupun absensi.

Marhalinda dan Supiandini (2022) menemukan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan terhadap organisasi. Meskipun demikian, implementasi kedua faktor tersebut masih belum berjalan optimal di banyak rumah sakit daerah.

Andriannoor dan Setiyono (2025) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan dapat dipahami melalui berbagai pendekatan teoritis yang saling berkaitan. Salah satu teori yang relevan adalah

Teori *Work Life Balance* yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan komitmen, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, Teori Budaya Organisasi menjelaskan bahwa nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam organisasi berperan dalam membentuk perilaku serta sikap karyawan sehingga memengaruhi keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Sementara itu, Teori Lingkungan Kerja menekankan pentingnya kondisi fisik maupun psikososial di tempat kerja dalam membentuk kesejahteraan dan sikap karyawan secara keseluruhan. Ketiga teori tersebut berada dalam kerangka besar Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*) yang menjelaskan hubungan antara faktor individu, kelompok, struktur organisasi, budaya organisasi, dan berbagai hasil kerja, termasuk loyalitas karyawan.

Berdasarkan temuan Marhalinda & Supiandini (2022)**,** penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan telah banyak dilakukan, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada sektor umum atau tenaga medis, sedangkan kajian yang secara khusus meneliti karyawan nonmedis rumah sakit masih relatif terbatas. Kedua, beberapa penelitian hanya menguji pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja tanpa memasukkan budaya organisasi secara simultan dalam satu model penelitian. Ketiga, mayoritas penelitian dilakukan pada lingkungan industri sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada sektor pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit daerah yang memiliki karakteristik organisasi dan tantangan kerja yang berbeda.

Penelitian ini sangat diperlukan untuk mengisi kekosongan kajian empiris pada loyalitas karyawan non medis di lingkungan rumah sakit daerah. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat membantu manajemen RSU Muslimat Ponorogo merumuskan kebijakan SDM berbasis bukti, seperti penyusunan kebijakan *work life balance* yang lebih efektif, perbaikan budaya kerja, serta upaya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur MSDM di sektor kesehatan Indonesia dengan menggabungkan *work life balance*, budaya kerja, dan lingkungan kerja dalam satu model penelitian yang komprehensif. Kontribusi ini akan memperkaya diskusi ilmiah terkait determinan loyalitas karyawan dan memberikan dasar bagi penelitian lanjutan di bidang yang sama.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Muslimat Ponorogo baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi variabel mana yang paling dominan dalam membentuk loyalitas karyawan non medis, serta memberikan rekomendasi kebijakan SDM yang aplikatif bagi manajemen rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi gap teoritis tetapi juga memberikan kontribusi praktis nyata terhadap peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit daerah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Muslimat Ponorogo"**

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh work life balance, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap

loyalitas karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Muslimat Ponorogo. Penelitian dilaksanakan di RSU Muslimat Ponorogo dengan objek penelitian berupa loyalitas karyawan non medis, sedangkan subjek penelitian adalah seluruh karyawan non medis yang bekerja di rumah sakit tersebut. Populasi penelitian berjumlah 90 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan Skala Likert lima poin, dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi work life balance (X_1), budaya kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan (Y). Indikator masing-masing variabel disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Analisis data diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, kemudian dilanjutkan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen adalah proses untuk menguji suatu alat ukur atau instrumen penelitian seperti kuesioner. Uji Instrument dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliable (Sugiyono, 2019). Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Perhitungan pada tabel berikut diperoleh dari data kuisioner dengan ditentukannya besaran nilai correlation yang di analisis dengan SPSS 22.00 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Table	Keterangan
Work Life Balance (X1)	1	0,857	0,2072	Valid
	2	0,949	0,2072	Valid
	3	0,926	0,2072	Valid
	4	0,880	0,2072	Valid
Budaya Kerja (X2)	1	0,967	0,2072	Valid
	2	0,845	0,2072	Valid
	3	0,966	0,2072	Valid
	4	0,878	0,2072	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,944	0,2072	Valid
	2	0,984	0,2072	Valid
	3	0,952	0,2072	Valid
	4	0,944	0,2072	Valid
Loyalitas Karyawan	1	0,975	0,2072	Valid

(Y)	2	0,921	0,2072	Valid
	3	0,922	0,2072	Valid
	4	0,980	0,2072	Valid

Sumber : Data SPSS yang diolah penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1), Budaya Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,2072. Pada variabel *Work Life Balance* (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,857 hingga 0,949. Pada variabel Budaya Kerja (X2), nilai r hitung berkisar antara 0,845 hingga 0,967. Selanjutnya, pada variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai r hitung berkisar antara 0,944 hingga 0,984. Adapun pada variabel Loyalitas Karyawan (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,921 hingga 0,980. Selain itu, seluruh butir pernyataan memperoleh keterangan valid.

Uji Reliabilitas

(Sugiyono, 2019) menegaskan bahwa Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 2. Uji Reliabiltas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Work Life Balance	0,923	0,6	Reliabel
Budaya Kerja	0,928	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,968	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,964	0,6	Reliabel

Sumber : Data SPSS yang diolah penulis, 2026

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel *Work Life Balance* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,923, Budaya Kerja sebesar 0,928, Lingkungan Kerja sebesar 0,968, dan Loyalitas Karyawan sebesar 0,964. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini memberikan arti bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance*, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) Analisis Regresi Linier Berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent. Adapun hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,313	,509		2,580	,012
	Work Life Balance	,086	,102	,087	,841	,403
	Budaya Kerja	-,325	,176	-,329	-1,845	,069
	Lingkungan Kerja	1,161	,128	1,198	9,038	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data SPSS yang diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e}$$

$$\mathbf{Y = 1{,}313 + 0{,}086X_1 + (-\ 0{,}325X_2) + 1{,}161X_3 + e}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 1,313 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 1,313. Nilai konstanta tersebut menggambarkan tingkat loyalitas dasar yang dimiliki karyawan sebelum dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini.
b. Nilai koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,086 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Work Life Balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,086, dengan asumsi variabel Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja tetap atau konstan.
c. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_2) sebesar -0,325 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Kerja sebesar satu satuan akan menurunkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,325, dengan asumsi variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja tetap atau konstan.
d. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1,161 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 1,161, dengan asumsi variabel *Work Life Balance* dan Budaya Kerja tetap atau konstan. Nilai koefisien ini merupakan yang terbesar dibandingkan variabel independen lainnya, sehingga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan Loyalitas Karyawan..

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo, karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar yaitu 1,161. Sementara itu, variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dengan koefisien yang relatif kecil, sedangkan variabel Budaya Kerja memiliki arah hubungan negatif dalam model regresi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi faktor yang paling berpotensi dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada RSU Muslimat Ponorogo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk menentukan seberapa besar variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X) (Santoso, 2015). Letak nilai R^2 berada dalam selang (interval) antara 0 sampai dengan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika nilai koefisiensi determinasi yaitu 0 sampai dengan 1, maka nilai yang mendekati 1 artinya variabel independen (X) hampir memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.00 ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Determinan (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959[a]	,920	,918	,45517

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

Sumber : Data SPSS yang diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel *Model Summary* dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,920 atau 92,0%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan Loyalitas Karyawan sebesar 92,0%. Dengan kata lain, loyalitas karyawan non medis di RSU Muslimat Ponorogo dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut sebesar 92,0%. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,918 atau 91,8% menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel *Work Life Balance*, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi Loyalitas Karyawan tetap sangat tinggi, yaitu sebesar 91,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, pengembangan karier, beban kerja, maupun faktor organisasi lainnya.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Santoso, 2015). Adapun hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,313	,509		2,580	,012
	Work Life Balance	,086	,102	,087	,841	,403
	Budaya Kerja	-,325	,176	-,329	-1,845	,069
	Lingkungan Kerja	1,161	,128	1,198	9,038	,000

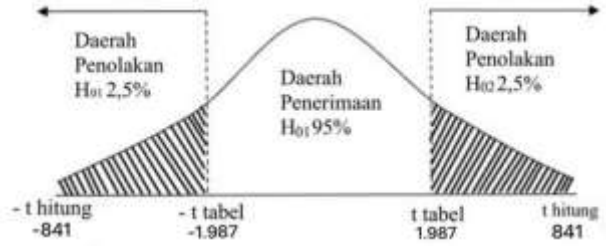
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data SPSS yang diolah penulis, 2026

Dimana N=90 merupakan jumlah sampel, Dimana (k) merupakan jumlah variable independent sehingga diperoleh df adalah (N-k-1) 90-3-1=86, diperoleh dari nilai t table sebesar 1,987. Berdasarkan dari table diatas dapat diperoleh terkait hasil penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

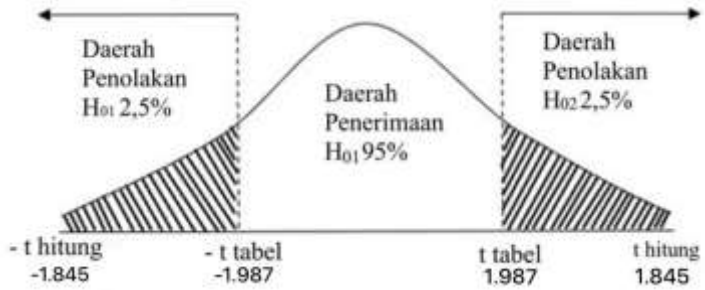
Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diperoleh bahwa variabel *Work Life Balance* mempunyai nilai t hitung sebesar 0,841 dan menggunakan tingkat signifikansi 5% diperoleh t tabel sebesar 1,987, sehingga diperoleh t hitung < t tabel (0,841 < 1,987). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,403, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,403 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo.



Gambar 1. Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO1 *Untuk Work Life Balance*

b. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

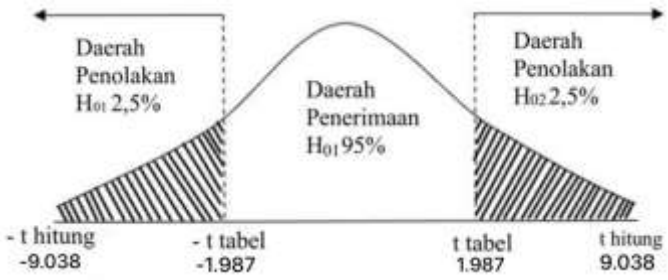
Berdasarkan Gambar 3, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -1,845 berada di antara nilai -t tabel (-1,987) dan t tabel (1,987), sehingga nilai t hitung berada pada daerah penerimaan H_0 (daerah penerimaan sebesar 95%). Hal ini menunjukkan bahwa nilai absolut t hitung sebesar 1,845 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,987 (1,845 < 1,987). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,069 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,069 > 0,05). Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo.



Gambar 2. Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO1 Untuk Budaya Kerja

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 9,038 dan menggunakan tingkat signifikansi 5% diperoleh t tabel sebesar 1,987, sehingga diperoleh t hitung > t tabel (9,038 > 1,987). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo.



Gambar 3. Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO1 Untuk Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -9,038 berada pada daerah penolakan H_0, karena berada di luar batas -t tabel sebesar -1,987. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai absolut t hitung sebesar 9,038 (9,038 > 1,987) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo.

Uji F (Simultan)

Menurut (Santoso, 2015) uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila f hitung > f tabel dengan nilai signifikansi < 0 ,05 (a = 5%). Adapun hasil uji f pada penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

ANOVA[a]

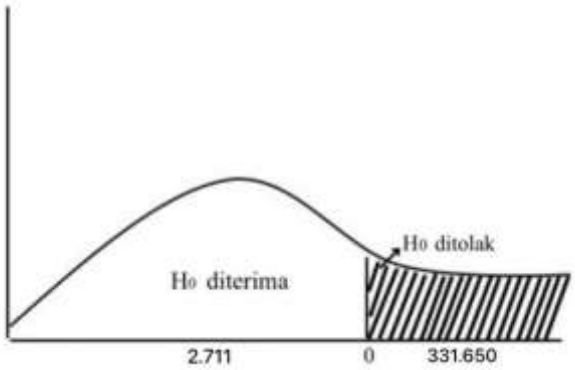
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,138	3	68,713	331,650	,000[b]
	Residual	17,818	86	,207		
	Total	223,956	89			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Sumber : Data SPSS yang diolah penulis, 2026

Variabel independen memiliki pengaruh secara simultan apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan Tabel d hasil uji F di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 331,650, sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df1 = (k-1) = (4-1) = 3 dan df2 = (n-k) = (90-4) = 86 adalah sebesar 2,71. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel (331,650 > 2,71) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu *Work Life Balance* (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y).



Gambar 4. Kurva Daerah Penolakan Dan Penerimaan Secara Simultan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diperoleh bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel (331,650 > 2,71). Artinya, variabel *Work Life Balance*, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja, tetapi merupakan hasil dari keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja, budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Apabila ketiga faktor tersebut dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara bersama-sama, maka loyalitas karyawan terhadap organisasi juga akan semakin meningkat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,403 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,841 < t tabel 1,987. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang menentukan loyalitas karyawan, karena loyalitas juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berkaitan dengan organisasi maupun lingkungan kerja.
2. Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,069 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar -1,845 < t tabel 1,987. Meskipun budaya kerja yang diterapkan di rumah sakit telah berjalan dengan baik, budaya kerja belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang dirasakan secara langsung dalam lingkungan kerja.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 9,038 > t tabel 1,987. Selain itu, Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung hubungan

kerja yang harmonis mampu meningkatkan rasa nyaman, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

4. *Work Life Balance*, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Non Medis di RSU Muslimat Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Uji F sebesar 0,000 < 0,05. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Loyalitas Karyawan sebesar 92,0% (R^2 = 0,920), sedangkan sisanya sebesar 8,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Andriannoor, R., & Setiyono, W. P. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Employee Loyalty in the Company. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, *6*(4), 3270–3277. https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i4.4569

Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, *2*(4), 187–204. https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104

Damayanti, N. K. D., Puspitawati, N. M. D., & Parwita, G. B. S. (2020). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Bumdesa Kerta Sari Utama, Denpasar, Bali. *Jurnal Emas*, *5*(2), 1–13.

Dewi, N. S., & Rozana, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada Perawat Lansia. *Jurnal Riset Psikologi*, *4*(1), 51–56. https://doi.org/10.29313/jrp.v4i1.3887

Firmansyah, R. A. D., Firdaus, V., & Indayan, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *14*(4), 544–555. https://doi.org/10.52643/jam.v14i4.5401

Fitriani, V., & Pritasari, A. (2019). The Influence of Physical & Non-Physical Work Environment Towards Perceived Employees Performance (Case Study: Tempa dan Cor & Alat Perkeretaapian (TC&AP) Division at PT PINDAD Persero Bandung). *Journal of Business and Management*, *8*(1), 1–17.

Hidayatullah, D., Clara, C. A. P., Ernawati, E., Nurjanah, P. A., & Gunawan, A. (2023). Loyalitas Karyawan Terhadap Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, *9*(1), 7–13. https://doi.org/10.24967/jmb.v9i1.1930

Joiwi, & Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh Gaji dan Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri. *Scientia Journal*, *3*(2), 1–10.

Lestari, J. N., & Giawa, N. K. (2025). Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, *2*(1), 570–585. https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5153

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *3*(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Madiyah, A. P. A., & Kasmawati, Y. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. *ProBusiness: Management Journal*, *15*(4), 666–673.

Marhalinda, & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Jurnal Ikrait Ekonomika*, *5*(3), 98–107. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445

Mustika, N. T., & Hastini, L. Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat. *Journal of Business Economics and Management*, *01*(03), 617–625.

Ningsih, R. M., & Permana, I. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, *2*(02), 138–153. https://doi.org/10.54622/jimbis.v2i02.583

Permana, D. L., & Suwarsi, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Bandung Conference Series: Business AndManagement*, *5*(1), 419–428. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i1.17655

Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *1*(4), 24–40. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505

Pratama, E. I., & Subarkah, C. (2024). Analisis Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Survey pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, *2*(1), 198–210.

Pratiwi, A. O., Raziansyah, & Pusparina, I. (2024). Hubungan Work Life Balance dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Banjarmasin. *Journal of Intan Hospital Administration*, *1*(2), 61–66. https://doi.org/10.54004/join.v1i2.129

Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, *3*(8), 57–64.

Rumengan, L. T., & Mekel, P. A. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(1), 890–899.

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. PACE (Partnership for Action on Community Education).

Widyawati, W., Manggabarani, A. S., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work Life Balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT "X." *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, *8*(5), 1421–1434. https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450

Wijaya, B., & Kiswoyo. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Kopinan 24 Pati. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, *14*(03), 1066–1076. https://doi.org/10.31959/jm.v14i3. 3083

Yanis, A. (2022). Konsep dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Ihda Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, *14*(2), 423–432. https://doi.org/10.55558/alihda.v14i2.33.