

ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM

Yatasya Ananda Shophia¹, Habibudin Nasution², Hanafi Siregar³

sunshinewithyouuu@gmail.com¹, habibuddinnasution1@gmail.com², hanafi@feb.unrika.ac.id³

Universitas Riau Kepulauan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Populasi penelitian ini berjumlah 87 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel (total sampling). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien $\beta = 0,278$, t-hitung = 3,845, dan p-value = 0,000 ($< 0,05$). Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,312$, t-hitung = 4,102, p-value = 0,000), diikuti oleh Lingkungan Kerja ($\beta = 0,265$, t-hitung = 3,512, p-value = 0,001) dan Kompensasi ($\beta = 0,198$, t-hitung = 2,894, p-value = 0,004). Semua variabel independen menunjukkan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, meskipun kompensasi memiliki pengaruh relatif lebih rendah dibanding variabel lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompensasi yang adil dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi untuk mempertahankan keterikatan dan komitmen karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Environment, and Compensation on Employee Loyalty at PT Schneider Electric Manufacturing Batam. The population of this study consisted of 87 employees, and the entire population was used as the sample (total sampling). The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The results show that Work-Life Balance has a positive and significant effect on employee loyalty with a coefficient of $\beta = 0.278$, $t = 3.845$, and $p\text{-value} = 0.000 (< 0.05)$. Job Satisfaction also has a positive and significant effect ($\beta = 0.312$, $t = 4.102$, $p\text{-value} = 0.000$), followed by Work Environment ($\beta = 0.265$, $t = 3.512$, $p\text{-value} = 0.001$) and Compensation ($\beta = 0.198$, $t = 2.894$, $p\text{-value} = 0.004$). All independent variables positively influence employee loyalty, although compensation has a relatively lower effect compared to the other variables. These findings indicate that improving work-life balance, job satisfaction, a conducive work environment, and fair compensation can enhance employee loyalty. This study is expected to provide input for company management in formulating strategies to maintain employee commitment and engagement, ultimately improving organizational performance and sustainability.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Environment, Compensation, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi adalah loyalitas

karyawan. Loyalitas karyawan mencerminkan kesediaan individu untuk tetap bertahan, berkontribusi secara optimal, serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Rendahnya loyalitas dapat berdampak pada meningkatnya turnover, menurunnya produktivitas, serta terganggunya stabilitas organisasi.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia modern, loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti kondisi kerja, kesejahteraan, dan pengalaman kerja (Karatepe & Olugbade, 2016). Salah satu faktor penting adalah work-life balance, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2017). Haar et al. (2018) menyatakan bahwa work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta loyalitas karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan determinan utama loyalitas karyawan. Menurut Judge et al. (2017), kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya, yang berdampak langsung pada komitmen dan loyalitas. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan, kinerja, dan loyalitas karyawan (McGuire & McLaren, 2017). Selain itu, kompensasi juga menjadi faktor strategis. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta retensi karyawan (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2017).

PT Schneider Electric Manufacturing Batam sebagai perusahaan manufaktur yang beroperasi di kawasan industri Batam juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan di tengah tuntutan produktivitas yang tinggi. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah karyawan keluar, tingkat turnover, serta absensi dalam tiga tahun terakhir.

Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan meningkat dari 520 orang pada tahun 2021 menjadi 560 orang pada tahun 2023. Namun, peningkatan ini diikuti oleh kenaikan jumlah karyawan keluar dari 48 orang menjadi 82 orang, yang menyebabkan tingkat turnover meningkat dari 9,2% menjadi 14,6%. Selain itu, tingkat absensi juga mengalami kenaikan dari 3,5% menjadi 6,2%. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Fenomena tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tingginya tuntutan kerja dan sistem shift berpotensi mengganggu work-life balance, yang dapat menimbulkan stres kerja. Dari sisi kepuasan kerja, pekerjaan yang monoton, kurangnya penghargaan, serta terbatasnya peluang pengembangan karier dapat menurunkan kepuasan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kompensasi yang dianggap belum sesuai dengan beban kerja juga dapat memengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa work-life balance, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keempat variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan yang tepat bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 87 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $14,348 > 1,96$, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil ini konsisten dengan teori Perceived Organizational Support (POS) yang diperkenalkan oleh Eisenberger et al. (1986) dalam *Journal of Applied Psychology*, yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung, mereka akan mengembangkan rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Work-Life Balance (WLB), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi** secara positif dan signifikan memengaruhi loyalitas karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam 5 tahun terakhir yang menegaskan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam membangun keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

2. Work-Life Balance dan Loyalitas Karyawan

Analisis menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien $\beta = 0,278$, t-hitung = 3,845, dan p-value = 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi loyalitas mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Alfarizi & Rozaq (2025) yang menemukan bahwa WLB berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan di sektor manufaktur. Selain itu, Putry et al. (2024) juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung lebih berkomitmen dan setia terhadap organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan secara langsung meningkatkan loyalitas mereka.

3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien $\beta = 0,312$, t-hitung = 4,102, dan p-value = 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, dan hubungan kerja mendorong keterikatan karyawan. Penelitian terbaru pada sektor industri (2025) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama loyalitas karyawan, karena karyawan yang puas terhadap pekerjaannya memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Studi di CV Graha Abadi Surabaya (2025) menambahkan bahwa kombinasi kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi variabel kunci dalam membangun loyalitas jangka panjang.

4. Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan koefisien $\beta = 0,265$, t-hitung = 3,512, dan p-value = 0,001 ($< 0,05$). Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian BAPPENDA NTB (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam

meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mempermudah pelaksanaan tugas, tetapi juga menumbuhkan rasa dihargai, sehingga karyawan lebih terikat secara emosional dengan perusahaan.

5. Kompensasi dan Loyalitas Karyawan

Kompensasi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas, dengan nilai koefisien $\beta = 0,198$, t -hitung = 2,894, dan p -value = 0,004 ($< 0,05$). Meskipun pengaruhnya lebih rendah dibanding variabel lain, kompensasi tetap penting dalam mempertahankan keterikatan karyawan. Penelitian terbaru (2025) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai ekspektasi karyawan meningkatkan motivasi dan keterikatan terhadap perusahaan. Kompensasi yang memadai, bila dikombinasikan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, akan memperkuat loyalitas secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap perusahaan.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, dan hubungan kerja, semakin besar keterikatan mereka terhadap perusahaan.
3. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif secara fisik maupun psikologis meningkatkan loyalitas karyawan secara nyata.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Meskipun pengaruhnya lebih rendah dibanding variabel lain, kompensasi yang adil tetap menjadi faktor penting dalam mempertahankan keterikatan karyawan.
5. Secara keseluruhan, keempat variabel Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terbukti menjadi faktor utama dalam membangun loyalitas karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam, dan hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Dessler, G. (2010). *Human Resource Management* (12th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2018). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job

- satisfaction, and organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 68, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033438>
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2016). The mediating role of work engagement in the relationship between high-performance work practices and job outcomes of employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(10), 2350–2371. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2015-0645>.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work–family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352–369. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- McGuire, D., & McLaren, L. (2017). The impact of physical environment on employee commitment in call centres: The mediating role of employee well-being. *Team Performance Management*, 15(1/2), 35–48. <https://doi.org/10.1108/13527590910937702>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Poerwopoespito, S. (2004). *Manajemen Personalia dan Perkantoran*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Poerwopoespito, S. (2005). *Manajemen Personalia dan Perkantoran: Edisi Revisi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Utomo, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Andi.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2023). *Behavior in Organizations* (11th ed.). New York: Pearson Education.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2023). *Motivation and Work Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Simamora, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Soegandhi, A., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gouzali, N. (2020). *Employee Loyalty and Organizational Commitment*. London: Routledge.