PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8 No. 2, April 2025
e-ISSN : 2622-6383

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu

Nurfauziah Aini[1], Suhardi M Anwar[2] , Salju[3]
Nurfauziahaini21@gmail.com [1], manwarsuhardi@umpalopo.ac.id [2],
salju@umpalopo.ac.id [3]

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia [1*,2]

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi loyalitas pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 72 pegawai dan sampel sebanyak 61 responden yang diambil menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, dan uji T, F, dan R2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen berdampak positif dan signifikan pada loyalitas pegawai. dengan nilai signifikansi sebagai berikut: kepemimpinan (0,048), kepuasan kerja (0,031), dan keseimbangan kehidupan kerja (0,003). Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas pegawai, organisasi perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Loyalitas Pegawai*

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

Pendahuluan

Perusahaan harus menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja finansial di dunia bisnis yang semakin competitive dan juga harus memperhatikan sumber daya manusia, yang merupakan aset terpenting. Loyalitas pegawai adalah salah satu faktor komponen penting yang memengaruhi kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Pegawai yang loyal cenderung lebih produktif, berkomitmen terhadap tujuan perusahaan dan memiliki dampak positif terhadap suasana kerja mereka. Pengalaman kerja yang dimiliki individu akan memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi karyawan yang efektif, meskipun bekerja dari rumah. Dengan keterampilan tersebut, diharapkan mereka akan memiliki peluang untuk kembali berkontribusi di perusahaan di masa depan. Semakin banyak angkatan kerja bekerja, semakin banyak pula yang dimilikinya Sebaliknya, pengalaman yang dimilikinya diperpendek pengalaman kerja mereka, apalagi pengalaman kerja diterima (Salju & Lukman, 2019).

Kepemimpinan adalah komponen yang sangat penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Kepemimpinan dianggap berhasil apabila para pemimpin memiliki

kemampuan untuk mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan Melaksanakan semua tanggung jawab yang terkait dengannya. kepemimpinan secara efektif, yang berarti mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi, kepemimpinan juga sangat penting, penting, dan penting (Kamal, 2015). Selain kepemimpinan, kepuasan kerja adalah faktor penting yang menentukan loyalitas karyawan. Ini didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (M. Hanafis Nasution, 2019) Kepuasan kerja adalah istilah yang mengacu pada bagaimana seseorang berperilaku terhadap pekerjaannya. Pegawai yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan semua aspek lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian tentang loyalitas pegawai, keseimbangan kehidupan kerja, juga disebut sebagai work-life balance, menjadi lebih penting karena banyak karyawan di era modern menghadapi tantangan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sambil mempertahankan kehidupan pribadi mereka. Dengan kinerja yang tinggi, pegawai dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik juga. (M. Anwar et al., 2019) . Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat mempengaruhi cara karyawan berperilaku di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan faktor ini saat mengatur perilaku karyawan. Mengatur waktu secara seimbang antara kepentingan pribadi, pekerjaan, dan keluarga dikenal sebagai keseimbangan hidup (Gita Marsela, 2024). Setiap orang, termasuk karyawan, memerlukan keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan mereka

Dalam penelitian ini, terdapat empat tujuan utama yang ingin dicapai. (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. (2) untuk mengeksplorasi dampak kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di institusi tersebut. (3) untuk menilai bagaimana keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. (4) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas pegawai. Dengan mengkaji keempat aspek ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai.

Kajian Pustaka

Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dikenal sebagai kepemimpinan. Metode untuk mendorong orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang harus dilakukan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kekuatan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan dan untuk memotivasi seluruh bawahan organisasi untuk melaksanakan kegiatan dan berinteraksi dengan yang memimpin dan dipimpin untuk mencapai sesuatu secara efektif dan efisien. Menurut (Tiara Mahdya Rahmah, 2022). Namun, kemampuan dan keterampilan pemimpin sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif. Pemimpin dapat mempengaruhi karyawan mereka untuk tetap setia kepada perusahaan dan memberikan kontribusi yang maksimal (Rosadianto et al., 2024). Menurut (Sahadi, Otong Husni Taufiq, 2020) Kepemimpinan

adalah keterampilan mengatur, mengarahkan, dan mengontrol orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi rekan kerja untuk bertindak, berperilaku, dan berkarya dengan cara yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. (Dewi Suryani Harahap, 2019). Kepemimpinan adalah upaya untuk mendorong banyak orang untuk berbicara satu sama lain untuk mencapai tujuan. Dengan memberi perintah atau instruksi, kepemimpinan juga merupakan cara untuk mendorong orang lain untuk bertindak atau bereaksi dengan baik. Menurut (Dewi Suryani Harahap, 2019)

H_1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan komponen psikologis yang mencerminkan perasaan sese orang terhadap pekerjaannya. Seseorang merasa puas jika keterampilan, kemampuan, dan harapannya sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukannya.(Sapar, 2022). Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan mengenasi sejauh mana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka inginkan, seperti pekerjaan yang baik atau memenuhi kebutuhan orang lain, berdasarkan upah yang dibayarkan untuk pekerjaannya kepuasan kerja juga akan terlihat pada sikap sehari hari pegawai melalui kedisiplinan, semangat kerja dan kinerja dalam bekerja (Zahroh, 2018).

Kepuasan kerja adalah hal yang unik bagi setiap orang dan akan berbeda dalam tingkatnya tergantung pada apa yang dianggap benar bagi mereka. Semakin banyak aspek pekerjaan yang menyelaraskan keinginan mereka (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau perbedaan antara yang diperoleh dan yang diharapkan adalah beberapa bentuk kepuasan kerja. Salah satu cara untuk menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah dengan memiliki rasa senang saat bekerja (Sunarta, 2019). Tiga aspek membentuk kepuasan kerja. Yang pertama adalah bagaimana kepuasan kerja ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Yang kedua adalah bagaimana kepuasan kerja berasal dari respons emosional terhadap situasi kerja yang dapat dilihat dan diprediksi. Yang terakhir adalah bagaimana kepuasan kerja ditentukan oleh berbagai sikap yang saling berhubungan (Tarjo, 2019).

H_2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengelola waktu dan energi secara optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut penelitian (Beno et al., 2022), Pandangan perusahaan tentang work life balance berarti mereka membuat budaya perusahaan yang mendukung sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja. Memilih antara mengelola tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab rumah tangga adalah apa yang dilakukan oleh karyawan yang berpikir tentang work life balance. Menurut penelitian (Rahmadani, 2020) Keseimbangan Kehidupan Kerja, juga dikenal sebagai Work Life Balance, adalah keseimbangan antara kehidupan seseorang, termasuk waktu luang, keluarga, agama, dan pekerjaannya. Untuk mengurangi ketegangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pegawai, seorang individu seharusnya memiliki keseimbangan antara karir dan ambisi mereka.

Menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang disebut keseimbangan kehidupan kerja. Ini mencakup seberapa terlibat dan puas seseorang dengan peran mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik memiliki banyak keuntungan bagi pemberi kerja, seperti tenaga kerja yang lebih termotivasi dan produktif, tingkat stres yang lebih rendah, tingkat produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat absensi yang lebih rendah. Keseimbangan kehidupan kerja baik untuk individu maupun organisasi (Prastyawan & Suprapti, 2024). Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya dengan tanggung jawab yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, seperti keluarga, agar kehidupan keluarga dan pekerjaannya, yang meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesetiaan terhadap pekerjaan, juga disebut keseimbangan kehiduapan kerja (Batara P et al., 2024).

H_3: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai

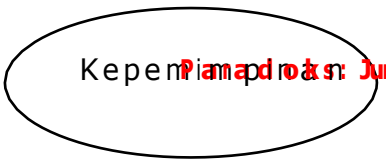
Loyalitas Pegawai

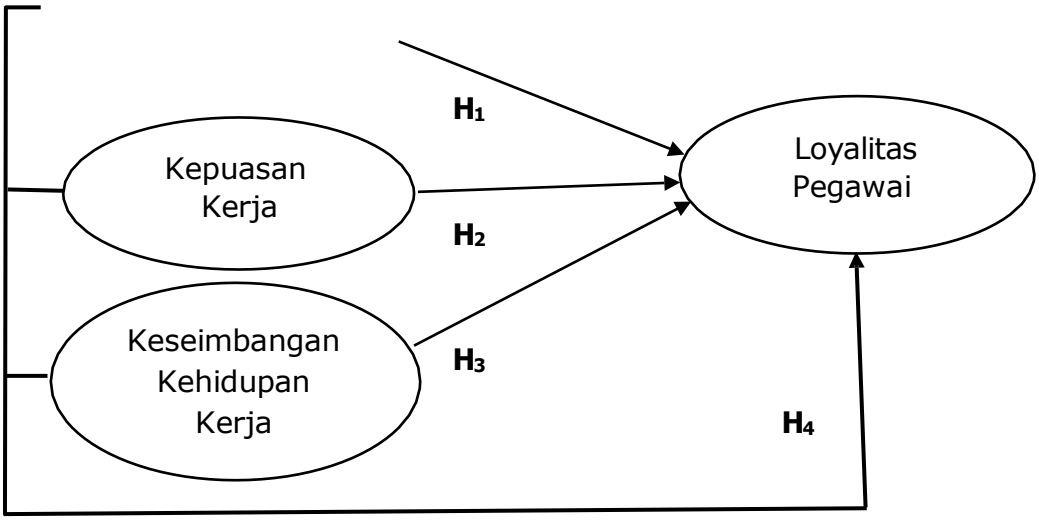
Loyalitas adalah motivasi seorang pekerja untuk tetap di perusahaan (Zahroh, 2018) . Loyalitas adalah kemampuan seorang pegawai kepada perusahaan untuk dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab mematuhi, melaksanakan, dan mengikuti semua peraturan yang dipatuhi(Gita Marsela, 2024). Salah satu komponen penilaian pegawai adalah loyalitas atau kesetiaan, yang mencakup kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini ditunjukkan oleh kemampuan pegawai untuk melindungi organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, dari ancaman (Tamba, Anjelika Wulan, 2018).

Loyalitas merupakan suatu sikap kepercayaan yang ditunjukkan seseorang melalui pelayanan dan tanggung jawab disertai perilaku terbaik. Loyalitas dapat diartikan sebagai keteguhan dan kemampuan untuk menaati, memenuhi dan mengambil keputusan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Albasari & Adiwati, 2023) . Loyalitas pegawai didefinisikan sebagai komitmen pegawai terhadap pekerjaannya, bekerja keras, mematuhi aturan, dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sikap dan tindakan pegawai menunjukkan loyalitas ini, yang terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan layanan pelanggan yang baik (Dian Pratiwi & Fauzan, 2024).

H_4 : Kepemimpinan, kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas pegawai

Kerangka Konseptual





Metode Analisis

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, seperti observasi langsung atau penyebaran kuesioner, disebut data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu yang berjumlah 72 orang, dengan sampel berjumlah 61 responden yang diperoleh dari rumus slovin, rumus: $n = N/1 + N (e)^2$. Keterangan: n = ukuran populasi, N = Jumlah Populasi, e = tingkat toleransi kesalahan, sehingga: $n = 72 / 1 + 72 (0,05)^2 = 72/1,18 = 61$.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji T (Persial), Uji F (Simultan), dan Uji koefisien determinasi (R2).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variable	Code	Indicator	Major Reference
Kepemimpinan	X1.1	Visioner	*(Rambi et al., 2020)*
	X1.2	Pembimbing	
	X1.3	Menyatukan	
	X1.4	Komunikatif	
Kepuasan Kerja	X2.1	Kinerja Meningkat	*(Meutia & Narpati, 2021)*
	X2.2	Kepuasan Hidup	
	X2.3	Kepuasan Dalam Bekerja	
	X2.4	Kesejahteraan Jasmani dan Rohani	
Keseimbangan Kehidupan Kerja	X3.1	Keseimbangan Waktu	*(YULIZA, 2022)*
	X3.2	Keseimbangan Keterlibatan	
	X3.3	Keseimbangan Kepuasan	
Loyalitas Pegawai	Y1.1	Dukungan Organisasi	*(Nofriyandri & Adrian, 2024)*
	Y1.2	Disiplin	
	Y1.3	Tanggung Jawab	

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika ia dapat mengukur tujuan secara akurat dan mengungkap data dari variabel yang diteliti. Hasil uji validitas pada variabel Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), dan Loyalitas Pegawai (Y).

a) Bila r hitung > r tabel dimana pertanyaan dinyatakan valid

b) Bila r hitung < r tabel dimana pertanyaan dinyatakan tidak valid

R tabel = 0.252 dengan nilai signifikansi 0,05

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
1.	Kepemimpinan(X1)	K1	0,779	0,252	Valid
		K2	0,665	0,252	Valid
		K3	0,624	0,252	Valid
		K4	0,698	0,252	Valid
2.	Kepuasan Kerja(X2)	KK1	0,739	0,252	Valid
		KK2	0,634	0,252	Valid
		KK3	0,674	0,252	Valid
		KK4	0,672	0,252	Valid
3.	Keseimbangan Kehidupan Kerja(X3)	KKK1	0,879	0,252	Valid
		KKK2	0,747	0,252	Valid
		KKK3	0,726	0,252	Valid
4.	Loyalitas Pegawai(Y)	LP1	0,759	0,252	Valid
		LP2	0,771	0,252	Valid
		LP3	0,710	0,252	Valid
		LP4	0,619	0,252	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel. Jadi, kita dapat mengatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam penelitian ini valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah bagian dari penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang sebanding atau identik ketika digunakan secara bersamaan. berulang kali berbicara tentang satu hal atau masalah dalam situasi yang sama.

Singkatnya, uji reliabilitas memastikan bahwa alat penelitian memberikan hasil yang dapat diandalkan dan konsisten.

a) Bila cronbach's alpha > 0,60 instrumen dikatakan reliabel

b) Bila cronbach's alpha < 0,60 instrumen dikatakan invariabel

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan

Kepemimpinan	0,647	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,603	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,635	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0,685	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach`s alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui atau memahami pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Loyalitas Pegawai (Y).

Tabel 4

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
1. (constant)	1,576	2,465		,639	,525
TOTAL X1	,250	,123	,237	2,023	,048
TOTAL X2	,311	,140	,252	2,217	,031
TOTAL X3	,446	146	,346	3,063	,003

Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3 + e

Y = 1,575 + 0,250X1 + 0,311X2 + 0,446X3

Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta (a) sebesar 1,575 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) bernilai 0, maka variabel Loyalitas Pegawai (Y) tetap sebesar 1,575.

1. Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,250, ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya Kepemimpinan (X1), akan terjadi peningkatan pada Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 0,250.
2. Nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,311, ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya Kepuasan Kerja (X2), akan terjadi peningkatan pada Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 0,311.
3. Nilai koefisien variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) sebesar 0,446, ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), akan terjadi peningkatan pada Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 0,446.

4. UJI F (*Simultan*)

Uji F simultan, juga dikenal sebagai uji F regresi, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah gabungan semua variabel bebas dalam model regresi linear memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Perolehan nilai f tabel adalah dengan menggunakan rumus f tabel= n-k-1 atau 61- 3 -1=57, dimana k adalah jumlah variabel bebas. Sehingga didapatkan hasil nilai t tabel sebesar 2,77.

Tabel 5

Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	d	Mean Squar	F	Sig.
Regression	85,651	3	28,550	13,220	,000[b]
Residual	123,103	57	2,160		
Total	208,754	60			

Berdasarkan tabel diatas $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,220 > 2,77) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya variabel Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Pegawai (Y).

5. Uji T

Uji T tujuannya adalah untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial atau individu. Perolehan nilai t tabel adalah dengan menggunakan rumus t tabel= n-k-1 atau 61- 3 -1=57, dimana k adalah jumlah variabel bebas. Sehingga didapatkan hasil nilai t tabel sebesar 1,672.

Tabel 6

Hasil Uji T

Variabel	Thitung	sig	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	2,023	0,048	Berpengaruh
Kepuasan Kerja (X2)	2,217	0,031	Berpengaruh
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	3,063	0,003	Berpengaruh

1. Menurut hasil analisis pada tabel di atas, nilai T_{hitung} yang diperoleh adalah (2,023) > T_{tabel} (1,672) dan Sig (0,048) < 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.
2. Menurut hasil analisis pada tabel di atas, nilai T_{hitung} yang diperoleh adalah (2,217) > T_{tabel} (1,672) dan Sig (0,031) < 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.
3. Menurut hasil analisis pada tabel di atas, nilai T_{hitung} yang diperoleh adalah (3,063) > T_{tabel} (1,672) dan Sig (0,003) < 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas pegawai.

6. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7

Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641[a]	,410	,379	1,470

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel diatas sebesar 0,410. Maka 41% variabel dependen atau Loyalitas Pegawai berpengaruh besar terhadap variabel independen yaitu Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja.

Sedangankan sisanya (100% - 41% = 59%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dikarenakan hasil uji T nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 2,023 lebih besar dari 1,672, dengan nilai signifikan 0,048 < 0,05. Ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi loyalitas pegawai karena mereka dapat memberikan arahan yang jelas dan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Pemimpin yang memahami dan memenuhi kebutuhan pegawai sambil memberikan umpan balik yang konstruktif akan meningkatkan keterlibatan pegawai, meningkatkan produktivitas, dan menumbuhkan kepercayaan dan komitmen jangka panjang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi loyalitas keputusan yang dibuat oleh pemimpin, dukungan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai, komunikasi yang baik, dan sikap yang baik dapat mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Pemimpin yang dapat memberikan kenyamanan kepada pegawainya juga dapat mempengaruhi loyalitas pegawai 5terhadap perusahaan. (Citra & Fahmi, 2019).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dikarenakan hasil uji T nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 2,217 lebih besar dari 1,672, dengan nilai signifikan 0,031 < 0,05. Ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini karena kepuasan kerja mencakup hal-hal seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengakuan atas kontribusi pegawai. Dengan demikian, perusahaan berusaha meningkatkan kepuasan pegawai akan menghasilkan loyalitas pegawai yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Hasil dari penelitian ini searah pada penelitian yang dilaksanakan oleh (Zahroh, 2018) Kepuasan kerja memengaruhi loyalitas pegawai jika kepuasan kerja tinggi, maka loyalitas pegawai akan tinggi, dan jika kepuasan kerja rendah, maka loyalitas pegawai akan rendah. Jika karyawan merasa puas dengan hasil kerja mereka, seperti imbalan atau perasaan penting, maka mereka akan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

3. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dikarenakan hasil uji T nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 3,063 lebih besar dari 1,672, dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Ini membuktikan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka telah terbukti berdampak positif dan signifikan pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Pekerja yang dapat menyeimbangkan waktu dan tenaga mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih puas dan setia kepada perusahaan mereka. Dengan keseimbangan ini, pegawai merasa dihargai dan didukung,

yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa mempertahankan keseimbangan dalam kehidupan kerja adalah langkah strategis untuk mempertahankan loyalitas pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Larastrini & Adnyani, 2019) Work-life balance berdampak positif langsung pada loyalitas karyawan karena memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi mereka. Dengan memiliki peraturan dan prosedur kerja perusahaan yang dapat diikuti dan diikuti, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan merasa lebih termotivasi dan didorong.

Simpulan dan Saran

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Pemimpin yang efektif berperan penting dalam memberikan arahan yang jelas, menjalin komunikasi yang baik, dan memberikan dukungan kepada pegawai. Hal ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya—baik dari segi fasilitas, imbalan, maupun lingkungan kerja—cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi kepada perusahaan. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah, loyalitas pegawai pun akan berkurang.

Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja, yang mencakup kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dengan adanya keseimbangan ini, pegawai dapat merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan.

SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu harus meningkatkan kepemimpinan dengan memberikan pelatihan komunikasi dan mendukung pegawai. Selain itu, memahami kebutuhan karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja. Terakhir, kebijakan yang fleksibel untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Diharapkan loyalitas ini akan meningkat, mendorong produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Referensi

Albasari, I. N. K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *6*(1), 30–38. https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616

Batara P, N. A., Permady Yusuf, D., Sambara', K., & Rasinan, D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(3), 2234–2245. https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.6112

Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru. *Braz Dent J.*, *33*(1), 1–12.

Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 214–225. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776

Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Wicaksono & Hermani*, *2*(1), 69–88.

Dian Pratiwi, R., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(1), 930–936. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Gita Marsela, P. A. S. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*

Pada Generasi Z Di Kota Bandung. *4*(4), 2249–2262.
Kamal, M. basr. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. *15*(01), 6.
Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(6), 3674. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14
M. Anwar, S., Q, M. Y., & Darmawati, D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Karyawan Pt. Mutiara Di Kecamatan Mappedeceng. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *7*(1). https://doi.org/10.35906/je001.v7i1.319
M. Hanafis Nasution, H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu*. *2*, 42–53.
Pokhrel, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Intensif Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Tristal Global Indonesia Jember. *Ayαη*, *15*(1), 37–48.
Prastyawan, H., & Suprapti, S. (2024). Analisis Efikasi Diri, Pengembangan Karir, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD TRANS Semarang. *Serat Acitya*, *13*(1), 98–111. https://doi.org/10.56444/sa.v13i1.1790
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.
Rosadianto, H., Gunistiyo, & Susilawati, A. D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(2), 123–135. https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.59
Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, *6*(1), 849–858. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011
Sahadi, Otong Husni Taufiq, A. K. W. (2020). Karakteristik Para Pemimpin Yang Diidolakan Masa Kini Dan Masa Depan Pada Organisasi. *Forum Manajemen*, *6*(2), 34–42. https://doi.org/10.61938/fm.v15i2.164
Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *4*(2), 1–7. https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280
Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(2), 101–107. https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350
Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, *16*(2), 63–75.
Tamba, Anjelika Wulan, R. J. P. A. P. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(1).
Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, *2*(1), 53–65.
Tiara Mahdya Rahmah, D. N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan*. *2*(1),

77–89.
Zahroh, R. F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cendana Teknika Utama. *Nucleic Acids Research*, *6*(1), 1–7. http://dx.doi.org/10.1016/j.gde.2016.09.008%0Ahttp://dx.doi.org/10.1007/s00412-015-0543-8%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature08473%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jmb.2009.01.007%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jmb.2012.10.008%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s4159