

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, SELF EFFICACY, JOB
SATISFACTION TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA
INDONESIA TBK KANTOR
CABANG PONOROGO**

Isna Pradestin¹, Dr. Sri Hartono, MM², Naning Kristiyana, SE, MM³

Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo

e-mail: ¹isnapradestin01@gmail.com, ²mahar.anugerah@gmail.com

Abstract: Employees who have a high level of loyalty are crucial for maintaining the stability and growth of the company. Amidst the demands of work, achieving a balance between work responsibilities and personal life becomes challenging. This study aims to analyze the effects of work-life balance, self-efficacy, and job satisfaction on employee work loyalty at PT Bank Negara Indonesia Tbk Ponorogo Branch Office, using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work-life balance, self-efficacy, and job satisfaction individually affect work loyalty. Furthermore, collectively, work-life balance, self-efficacy, and job satisfaction have a significant impact on work loyalty.

Keywords: Work life balance, self efficacy, job satisfaction, work loyalty.

Abstrak: Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi sangat penting untuk menjaga stabilitas dan pertumbuhan perusahaan. Di tengah tuntutan kerja dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tantangan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Work life balance, Self Efficacy, dan Job Satisfaction terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Ponorogo dengan metode uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ditemukan work life balance berpengaruh terhadap loyalitas kerja, self efficacy berpengaruh terhadap loyalitas kerja, job satisfaction berpengaruh terhadap loyalitas kerja, dan work life balance, self efficacy, dan job satisfaction secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Kata kunci: Work life balance, self efficacy, job satisfaction, loyalitas kerja.

PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data menunjukkan bahwa isu *work-life balance* di sektor ini sangat memengaruhi loyalitas karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, jika tidak tercapai, dapat mengurangi loyalitas dan kepuasan karyawan. Hal ini terjadi karena ketidakmampuan mengelola kedua aspek tersebut berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas

(Manafest al., 2022; Ratih Palgunadi, 2023). Berdasarkan survei Kementrian Tenaga Kerja (2022), bahwa 53% karyawan di Indonesia mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang berdampak langsung pada tingkat kepuasan dan loyalitas kerja mereka. Sebanyak 30% karyawan yang tidak merasa memiliki *work-life balance* yang baik melaporkan niat untuk mencari pekerjaan baru dalam setahun (Alawiyah & Dharmaputra, 2024). Data BPS Jawa Timur (2021) menunjukkan bahwa

hanya 45% karyawan di sektor perbankan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, dan ini berpengaruh negatif pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Mereka yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki 23% lebih rendah kemungkinan untuk pindah kerja dalam 2 tahun mendatang dibandingkan dengan yang tidak puas (BPS, 2021). Pada penelitian ini dirumuskan 4 hipotesis yaitu : Work life balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Ponorogo

1. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Ponorogo
2. Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Ponorogo
3. Work life balance, Self Efficacy, dan Job Satisfaction secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Ponorogo

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Work life balance, Self Efficacy, Job Satisfaction terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Ponorogo.”

METODE

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert dalam proses

pengumpulan data. Pada penelitian ini, populasi karyawan bank sebanyak 85 orang, maka sampel penelitian 85 orang. Berikut variabel beserta indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Work Life Balance menggunakan indikator seperti WIPL (Work Intensity With Personal Life), PLIW (Personal Life Intensity With Work), PLEW (Personal Life Enhancement of Work), WEPL (Work Enhancement of Personal Life)
2. Self Efficacy menggunakan indikator seperti Tingkat kesulitan tugas (Magnitude), Generalisasi (Generality), Kekuatan (Strength)
3. Job Satisfaction menggunakan indikator seperti Pekerjaan itu sendiri, Gaji/Upah kerja yang diterima seperti dengan pekerjaan, Promosi jabatan kerja yang didapat oleh karyawan, Pengawasan / Supervise yang diterima oleh karyawan.
4. Loyalitas Kerja menggunakan indikator seperti Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas penggunaan sumber daya, Mandiri, Berkomitmen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengukur work-life balance, self-efficacy, job satisfaction, dan loyalitas kerja. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson pada 30 responden awal, dengan item dinyatakan valid jika nilai korelasi (r) melebihi r tabel (0,361). Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan variabel dianggap reliabel jika nilainya $> 0,60$. Hasil uji validitas pada seluruh pertanyaan pada variabel work life balance, self efficacy, job satisfaction, dan loyalitas kerja menunjukkan keseluruhan pertanyaan pada

kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,361 dan nilai cronbach's alpha diatas 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa kesesluruhan pertanyaan pada kuesioner penelitian yang digunakan telah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 1 Uji Normalitas

N		85
Normal	Mean	.000000
Parameter	Std. Deviation	.2936798
Most Extreme	Absolute	.102
Extreme	Positive	.060
Difference	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066

Pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.066, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Table 2 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Work life balance (X ₁)	0.594	1.682
Self Efficacy (X ₂)	0.468	2.137
Job Satisfaction (X ₃)	0.506	1.976

Pada tabel 2, nilai tolerance yang dimiliki variabel *work life balance* sebesar 0,594, variabel *self efficacy* sebesar 0,468, dan variabel *job satisfaction* sebesar 0,506. Sedangkan nilai VIF pada *work life balance* sebesar 1.682, variabel *self efficacy* sebesar 2.137, dan variabel *job satisfaction* sebesar 1.976 yang berarti nilai VIF pada setiap variabel dibawah 10, maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Table 3 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Work life balance (X ₁)	0.087	0.099	0.124	0.877	0.383	
Self Efficacy (X ₂)	-0.022	0.096	-0.036	-0.227	0.821	
Job Satisfaction (X ₃)	-0.120	0.089	-0.208	-1.359	0.178	

Pada tabel 3, Pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel *Work life balance* sebesar 0.383 > 0.05 , variabel *Self Efficacy* sebesar 0,821 $> 0,05$ dan variabel *Job Satisfaction* sebesar 0.178 > 0.05 . Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji regresi tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Table 4 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.765 ^a	0.585	0.570	0.36356

a. Predictors: (Constant), x₃, x₂, x₁

Nilai R square diketahui sebesar 0.585. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* dapat menjelaskan loyalitas kerja sebesar 58.5%. Sedangkan 41.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Table 5 Uji Parsial

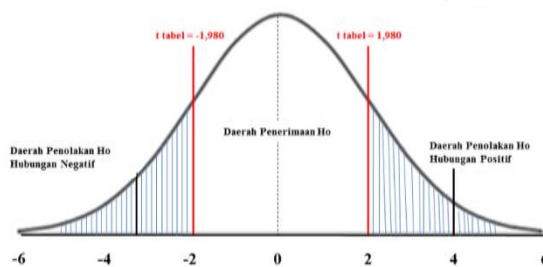
		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-0.612	0.391		-1.565 0.122
	Work life balance (X ₁)	0.393	0.137	0.268	2.882 0.005
	Self Efficacy (X ₂)	0.322	0.132	0.255	2.439 0.017
	Job Satisfaction (X ₃)	0.441	0.122	0.363	3.610 0.000

a. Dependent Variable: v

a. Dependent Variable: y

Pada hasil uji t (parsial) di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

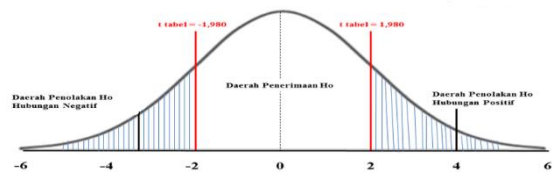
1. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar -0.612 yang berarti apabila nilai *work life balance*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* bernilai 0, maka rata-rata loyalitas kerja karyawan akan menurun sebesar 0.612.
2. Hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel *work life balance* diperoleh nilai koefisien sebesar 0.393 dan signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$ yang memiliki arti bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Dengan demikian, H1 diterima.



Gambar 1 Daerah Penolakan Hipotesis Nol pada Hipotesis Pertama

Berdasarkan Gambar 1 didapatkan bahwa nilai t hitung pada hipotesis pertama sebesar 2.882 yang berarti bahwa nilai t hitung tersebut berada di daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

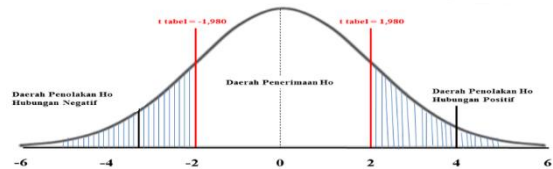
3. Hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel *self efficacy* diperoleh nilai koefisien sebesar 0.322 dan signifikansi sebesar $0.017 < 0.05$ yang memiliki arti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Dengan demikian, H_2 diterima.



Gambar 2 Daerah Penolakan Hipotesis Nol pada Hipotesis Kedua

Berdasarkan Gambar 2 didapatkan bahwa nilai t hitung pada hipotesis kedua sebesar 2.439 yang berarti bahwa nilai t hitung tersebut berada di daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

4. Hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel *job satisfaction* diperoleh nilai koefisien sebesar 0.441 dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang memiliki arti bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Dengan demikian, H_3 diterima.



Gambar 3 Daerah Penolakan Hipotesis Nol pada Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Gambar 3 didapatkan bahwa nilai t hitung pada hipotesis ketiga sebesar 3.610 yang berarti bahwa nilai t hitung tersebut berada di daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji F sebagai pengujian simultan untuk mengetahui pengaruh variabel

inde\$pe\$nde\$ se\$cara be\$rsama-sama te\$rhada\$ variabe\$l de\$pe\$nde\$.

Tabe\$l 6 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.096	3	5.032	38.071	0.000
	Residual	10.706	81	0.132		
	Total	25.802	84			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Be\$rdasarkan hasil uji F di atas, dapat dike\$tahui bahwa te\$rdapat nilai signifikansi se\$nilai 0.000 yang le\$bih ke\$cil dibandingkan taraf signifikan $\alpha=0.05$. De\$ngan de\$mikian, dapat dije\$elaskan bahwa *work life\$ balance\$*, *se\$lf e\$fficacy*, dan *job satisfaction* se\$cara simultan atau be\$rsama-sama be\$rpengaruh te\$rhada\$ loyalitas ke\$reja. Se\$hingga dapat disimpulkan bahwa hipote\$sis ke\$empat dite\$rima.

Work life\$ balance\$ Be\$rpengaruh Te\$rhada\$ Loyalitas Ke\$reja

Hasil pe\$ne\$litian me\$unjukkan bahwa *work-life\$ balance\$* be\$rpengaruh positif dan signifikan te\$rhada\$ loyalitas ke\$reja di PT Bank Ne\$gara Indone\$sia Tbk KC Ponorogo, de\$ngan nilai koe\$fisie\$ 0,393 dan signifikansi 0,005 ($< 0,05$). Te\$muan ini se\$jalan de\$ngan pe\$ne\$litian se\$be\$lumnya (Rahmawati, 2016; Mwangi, 2016; Hawa & Nurtjahjanti, 2018; Wahyuni, 2018; Me\$e\$nakshi, 2013), yang me\$unjukkan bahwa pe\$ne\$rapan *work-life\$ balance\$* yang baik me\$ingkatkan re\$te\$nsi, ke\$hadiran, dan produktivitas karyawan, se\$hingga me\$mpetrkuat loyalitas me\$re\$ka.

Work-life\$ balance\$ dide\$finisikan se\$bagai ke\$mampuan individu untuk me\$mbagi waktu dan e\$ne\$rgi se\$cara se\$imbang antara pe\$ke\$rejaan dan ke\$hidupan pribadi, se\$hingga ke\$duanya be\$rjalan harmonis. Loyalitas ke\$reja me\$rujuk pada komitmen dan de\$dikasi karyawan te\$rhada\$ organisasi, yang ditunjukkan me\$alui ke\$inginan untuk be\$rtahan dan be\$rkontribusi positif bagi pe\$rusahaan.

Di PT Bank Ne\$gara Indone\$sia Tbk KC Ponorogo, ke\$mampuan

karyawan untuk me\$nye\$imbangan pe\$ke\$rejaan dan ke\$hidupan pribadi te\$rcermin me\$alui ke\$te\$ribatan dalam pe\$ke\$rejaan, kontribusi ke\$pada re\$kan ke\$reja, se\$rtta komitmen te\$rhada\$ ke\$uarga. Pe\$ne\$litian ini me\$ndukung te\$muan Rahmawati (2016) dan Widiastuti (2023), yang me\$nyatakan bahwa pe\$ingkatan *work-life\$ balance\$* be\$rbanding lurus de\$ngan pe\$ingkatan loyalitas karyawan.

Se\$lf E\$fficacy Be\$rpengaruh Te\$rhada\$ Loyalitas Ke\$reja

Hasil pe\$ne\$litian me\$unjukkan bahwa *se\$lf-e\$fficacy* be\$rpengaruh positif dan signifikan te\$rhada\$ loyalitas ke\$reja di PT Bank Ne\$gara Indone\$sia Tbk KC Ponorogo, de\$ngan nilai koe\$fisie\$ 0,322 dan signifikansi 0,017 ($< 0,05$). Pe\$ne\$litian ini se\$jalan de\$ngan te\$muan Supriyadi (2021), yang me\$ngungkapkan bahwa *se\$lf-e\$fficacy* me\$iliki hubungan signifikan de\$ngan loyalitas ke\$reja, di mana karyawan de\$ngan *se\$lf-e\$fficacy* tinggi ce\$nde\$run\$ le\$bih be\$rkomitmen pada organisasi. *Se\$lf-e\$fficacy* dalam pe\$ne\$litian ini diukur me\$alui indikator *magnitude\$*, *ge\$ne\$rality*, dan *stre\$ngth*, yang me\$unjukkan bahwa karyawan yang pe\$caya diri dalam me\$angani tugas komple\$ks, be\$radaptasi de\$ngan situasi baru, dan te\$tap tangguh di bawah te\$kanan me\$iliki ke\$te\$rikatan e\$mosional yang le\$bih kuat te\$rhada\$ pe\$rusahaan. Dukungan pe\$nge\$mbangan *se\$lf-e\$fficacy* me\$mungkinkan BNI me\$ingkatkan loyalitas karyawan se\$kaligus me\$mpetrhankan kine\$reja unggulnya.

Te\$muan ini didukung ole\$h Amalia & Se\$tiawan (2022) dan Yulianti (2023), yang me\$nyatakan bahwa *se\$lf-e\$fficacy* me\$mbantu karyawan me\$ngelola tantangan pe\$ke\$rejaan, me\$mpetrkuat loyalitas. E\$fikasi diri me\$ndorong individu me\$nilai ke\$mampuan me\$re\$ka, me\$ngatasi rintangan, dan me\$ncapai tujuan organisasi. Hal ini dipe\$kuat ole\$h pe\$ne\$litian Wahyuni & Sunarsi (2023),

seRta Kurniawati (dalam Sari & Khairunnisa, 2022), yang me\$ne\$gaskan bahwa ke\$yakinan pada ke\$mampuan ke\$reja me\$rupakan faktor pe\$nting dalam me\$ningkatkan loyalitas karyawan.

Job Satisfaction Be\$rpengaruh Terhadap Loyalitas Ke\$reja

Hasil pe\$nelitian me\$unjukkan bahwa job satisfaction be\$rpengaruh positif dan signifikan te\$rhada\$ loyalitas ke\$reja, de\$ngan koefisien 0,441 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Te\$muan ini se\$jalan de\$ngan pe\$nelitian Yulianti (2023), yang me\$ngungkapkan bahwa karyawan yang puas de\$ngan pe\$ke\$rejaannya ce\$nde\$run\$ le\$bih be\$rkomitme\$n pada pe\$rusahaan. Ke\$puasan ke\$reja me\$mbantu karyawan me\$mahami pe\$luang pe\$nge\$mbangan, me\$ningkatkan rasa pe\$rcaya diri, dan me\$ndorong ke\$mandirian. Job satisfaction me\$ncakup ke\$puasan te\$rhada\$ aspe\$-aspe\$ pe\$ke\$rejaan, se\$pe\$rti ke\$se\$uaian tugas de\$ngan ke\$te\$rapilan, ke\$se\$mpatan promosi, supe\$rvisi yang baik, dan umpan balik kine\$reja. Pe\$nelitian ini juga didukung ole\$h Subagja & Safrianto (2020), yang me\$nyatakan bahwa ke\$puasan ke\$reja dan loyalitas me\$ndorong pe\$ningkatan kine\$reja karyawan.

Karyawan yang puas ce\$nde\$run\$ me\$unjukkan produktivitas tinggi, be\$ke\$reja mandiri, me\$nye\$le\$saikan tugas te\$pat waktu, dan me\$iliki komitmen jangka panjang te\$rhada\$ organisasi. Faktor-faktor se\$pe\$rti gaji yang adil, ke\$se\$uaian jabatan, kondisi lingkungan ke\$reja, dan re\$alitas pe\$ke\$rejaan me\$me\$ngaruhi tingkat ke\$puasan ke\$reja. De\$ngan me\$ningkatkan ke\$puasan ke\$reja, PT Bank Ne\$gara Indone\$sia Tbk KC Ponorogo dapat me\$mpere\$kuat loyalitas karyawan, me\$nciptakan lingkungan ke\$reja yang me\$ndukung produktivitas dan komitmen. Te\$muan ini konsiste\$ de\$ngan pe\$nelitian se\$be\$lumnya ole\$h Akmal dan Tamini (2018).

dan Job Satisfaction se\$cara Simultan atau Be\$rsama-sama Be\$rpengaruh te\$rhada\$ Loyalitas Ke\$reja

Hasil pe\$nelitian me\$unjukkan bahwa work-life\$ balance\$, se\$lf-e\$fficacy, dan job satisfaction se\$cara simultan be\$rpengaruh signifikan te\$rhada\$ loyalitas ke\$reja. Hal ini dibuktikan me\$lalui uji F, de\$ngan nilai signifikansi se\$be\$sar 0,000 yang le\$bih ke\$cil dari taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Nilai ini me\$unjukkan bahwa ke\$tiga variabe\$l inde\$pe\$nde\$ te\$rsesebut se\$cara be\$rsama-sama dapat me\$njelaskan variasi pada loyalitas ke\$reja karyawan di PT Bank Ne\$gara Indone\$sia Tbk KC Ponorogo.

Work-life\$ balance\$, se\$lf-e\$fficacy, dan job satisfaction me\$rupakan faktor utama yang me\$me\$ngaruhi loyalitas ke\$reja karyawan. Work-life\$ balance\$ me\$mbere\$ikan ruang bagi karyawan untuk me\$me\$nuhi ke\$butuhan pribadi tanpa me\$ngorbankan tanggung jawab profesional, se\$hingga me\$ningkatkan ke\$puasan dan motivasi. Dukungan pe\$rusahaan te\$rhada\$ ke\$se\$imbangan ini me\$mbuat karyawan me\$rasa dihargai, se\$pe\$rti te\$muan Susilo e\$ al. (2023). Se\$lf-e\$fficacy juga be\$rkontribusi signifikan, di mana ke\$yakinan diri karyawan me\$mbantu me\$re\$ka me\$ngatasi tantangan pe\$ke\$rejaan, se\$bagaimana didukung ole\$h pe\$nelitian Hidayati dan Pratama (2022). Hal ini te\$rcermin pada ke\$mampuan karyawan PT Bank Ne\$gara Indone\$sia KC Ponorogo dalam me\$angani tugas de\$ngan konsiste\$nsi tinggi. Job satisfaction me\$mpere\$kuat loyalitas de\$ngan me\$ningkatkan kualitas, kuantitas, dan e\$fe\$ktivitas ke\$reja, se\$bagaimana dije\$laskan ole\$h Yulianti e\$ al. (2023). Ke\$tiga faktor ini saling me\$le\$ngkapi, me\$nciptakan lingkungan ke\$reja kondusif yang me\$ndorong komitmen jangka panjang karyawan te\$rhada\$ Pe\$rusahaan

Work life\$ balance\$, Se\$lf E\$fficacy,

SIMPULAN

Penelitian tentang pengaruh work-life balance, self-efficacy, dan job satisfaction terhadap loyalitas ke\$ria karyawan di PT Bank Ne\$gara Indone\$sia Tbk KC Ponorogo me\$nghasilkan ke\$impulan se\$bagai be\$rikut:

1. Work-Life Balance
Work-life balance te\$rbukti be\$rpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas ke\$ria, de\$ngan nilai koe\$fisie\$ se\$be\$sar 0,393 dan signifikansi 0,005 ($< 0,05$). Te\$muan ini me\$ndukung pe\$nelitian Rahmawati (2016) yang me\$nyatakan bahwa work-life balance me\$ingkatkan loyalitas karyawan.
2. Self-Efficacy
Self-efficacy te\$rbukti be\$rpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas ke\$ria, de\$ngan nilai koe\$fisie\$ se\$be\$sar 0,322 dan signifikansi 0,017 ($< 0,05$). Hal ini se\$jalan de\$ngan pe\$nelitian Wahyuni & Sunarsi (2023), yang me\$nunjukkan bahwa ke\$mampuan ke\$ria dan self-efficacy me\$me\$ngaruhi loyalitas karyawan.
3. Job Satisfaction
Job satisfaction te\$rbukti be\$rpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas ke\$ria, de\$ngan nilai koe\$fisie\$ se\$be\$sar 0,441 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Te\$muan ini me\$ndukung pe\$nelitian Subagja & Safrianto (2020), yang me\$nyatakan bahwa ke\$puasan ke\$ria me\$ndorong pe\$ingkatan kine\$ria, kualitas, dan komitme\$ jangka panjang karyawan terhadap organisasi.
4. Pengaruh Simultan
Work-life balance, self-efficacy, dan job satisfaction se\$cara simultan be\$rpengaruh signifikan terhadap loyalitas ke\$ria. Uji F me\$nunjukkan nilai signifikansi se\$be\$sar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini me\$ndukung pe\$nelitian Ariani & Fauzan (2023), yang me\$nunjukkan bahwa e\$fikasi diri dan ke\$puasan ke\$ria me\$me\$ngaruhi ke\$te\$rlibatan

ke\$ria se\$cara signifikan.

Ke\$tiga variabe\$l inde\$pe\$nde\$—work-life balance, self-efficacy, dan job satisfaction—se\$cara individual maupun be\$rsama-sama me\$iliki pe\$ngaruh signifikan terhadap loyalitas ke\$ria, me\$nunjukkan pe\$ntingnya ke\$se\$imbangan ke\$hidupan ke\$ria, ke\$yakinan diri, dan ke\$puasan ke\$ria dalam me\$nciptakan ke\$te\$rikatan karyawan terhadap pe\$rusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Ahmad Fatah Syahul, and Lie\$ Liana. (2023). Analisis Kompe\$nsasi, Disiplin Ke\$ria, Dan Motivasi Terhadap Kine\$ria Karyawan Dinas Pe\$rtanian Dan Pe\$ke\$bunan Provinsi Jawa Te\$ngah. J-MAS (Jurnal Manaje\$me\$ Dan Sains) 8(1):227. doi: 10.33087/jmas.v8i1.966.
- Adiningtyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work life balance inde\$x among te\$chnician. Jurnal Ilmu E\$konomi Dan Sosial, 5(3), 327–333.
- Adji, J., & Samue\$l, H. (2014). Pengaruh satisfaction dan trust terhadap minat be\$li konsume\$ (purchase\$ inte\$ntion) di Starbucks The\$ Square\$ Surabaya. Jurnal Manaje\$me\$ Pe\$masaran Pe\$tra, 2(1), 1-10.
- Alawiyah, K. I., & Dharmaputra, M. F. (2024). Pe\$ran Lingkungan Ke\$ria dan Work life balance terhadap Loyalitas Karyawan de\$ngan Ke\$puasan Ke\$ria se\$bagai Variabe\$l Me\$diati. 4, 16508–16520.
- Amalia, R., & Se\$tiawan, D. (2022). Self-Efficacy and Its Impact on Job Satisfaction and E\$mploye\$e\$ Loyalty in Se\$rvic\$ Companie\$s. Journal of Manage\$me\$nt Re\$se\$arch, 15(4), 89-102.
- Andromike\$ Maine\$ldi. E\$st. al, 2014. Pengaruh kompe\$nsasi dan lingkungan ke\$ria terhadap loyalitas karyawan pada PT Jatim

- Pe\$rkasa Ke\$bun Banjar Balam Indragiri Hulu, Jurnal Of Manaje\$me\$N. Vol.1. No.2.
- Ariani, F., & Fauzan, M. (2023). Pe\$ngaruh Loyalitas Karyawan, E\$fikasi Diri dan Ke\$puasan Ke\$erja Te\$rhada\$ Ke\$te\$rlibatan Ke\$erja Pada PT Trime\$gah Cipta Mandiri Se\$marang. Jurnal Pe\$ndidikan Tambusai, 7(2), 18817–18827. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.9369>
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pe\$ngaruh Se\$lf E\$fficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life\$ Te\$rhada\$ Ke\$puasan Dan Kine\$erja Karyawan. Among Makarti, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Bandura, Albe\$rt. (1991). Se\$lf e\$fficacy Me\$chanism in Psychological and He\$althPromoting Be\$havior, Pre\$ntice\$ Hall, Ne\$w Je\$rse\$y
- Bandura, A. (1997). Se\$lf-E\$fficacy: The\$ E\$xe\$rcise\$ of Control. W.H. Fre\$se\$man and Company.
- C. Dr. Me\$iryani, S.E\$, Ak., M.M., M.Ak., Me\$mahami Uji He\$te\$roske\$dastisitas Dalam Mode\$l Re\$gre\$si. Binus Univ. Sch. Account., pp. 1–6, 2021, [Online\$]. Available\$: Dr. Me\$iryani, S.E\$, Ak., M.M., M.Ak., CA.
- Clark, Sue\$ Campbe\$ll (2000). Work/Family Borde\$r The\$ory: A Ne\$w The\$ory Of Work/Family Balance\$. Journal of Human Re\$lation 53:747–770
- Coope\$r, DR and Schindle\$r, PS. (2014). Busine\$ss Re\$se\$arch Me\$thods (12th e\$dition). McGraw-Hill : Ne\$w York
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pe\$ngaruh ke\$puasan ke\$erja te\$rhada\$ kine\$erja karyawan (studi kasus karyawan non me\$dis RS Islam Siti Khadijah Pale\$mbang). Jurnal Ilmiah Manaje\$me\$N Bisnis Dan Te\$rapan, 15(2), 75–86.
- Fatimah Oktarina, F. O. (2021). Hubungan dukungan ke\$luarga de\$ngan pe\$rawatan diri (se\$lf care\$) pasie\$n de\$ngan stroke\$ iske\$mik di ruang rawat inap rsud se\$katyu tahun 2021 (Doctoral disse\$rtation, STIK Bina Husada Pale\$mbang).
- Fidyani, L., & Prase\$tya, A. (2018). Pe\$ngaruh Work life\$ balance\$ Te\$rhada\$ Ke\$ukse\$san Karie\$r Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 61(2), 89-98. DOI: 10.30734/jpe\$.v2i2.24.
- Frame\$, P., & Hartog, M. (2003). Rhe\$toric to Re\$ality, into the\$ Swamp of E\$thical Practice\$: Imple\$me\$nting Work-life\$ Balance\$, Busine\$ss E\$thic: A E\$urope\$an Re\$vie\$w, 12(4). DOI: 10.1111/1467-8608.00337
- Frie\$zman, H. S., & Schustack, M. W. (2008). Ke\$pribadian te\$ori Klasik dan rise\$t mode\$rn. (M. H. Wibi Hardani, & S. Bimo Adi Yoso, Pe\$nyunt.) Jakarta: Pe\$ne\$rbit E\$rlangga.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate\$ de\$ngan program IBM SPSS 25 E\$disi 9. Se\$marang: Badan Pe\$ne\$rbit Unive\$rsitas Dipone\$goro.
- Ghufron M.N.& Risnawati R.S. (2012). Te\$ori-te\$ori Psikologi. Jogjakarta: ArRu\$ Me\$dia.
- Gibson, J.L. (2003). Struktur Organisasi dan Manaje\$me\$N. Jakarta: E\$rlangga
- Gre\$e\$nhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The\$ re\$lation be\$twese\$N work–family balance\$. Journal of Vocational Be\$havior, 551-531.
- Handayani, Fe\$brina dan De\$si Nurwidawati. (2013). Hubungan Se\$lf E\$fficacy De\$ngan Pre\$stasi Be\$lajar Siswa Akse\$le\$iasi. Surabaya: Characte\$r, Volume\$ 01, Nomor 02. Tahun 2013
- Harlan, J. (2018). Analisis re\$gre\$si Line\$ar. Jakarta: Gunadarma.
- Haryanto, G. C. (2019). Pe\$rbesdaan pe\$nggunaan inte\$rne\$t, me\$dia sosial, dan pe\$resepsi pada dunia

- ke\$erja me\$urut tahun ke\$lahiran ge\$ne\$iasi Z (studi pada mahasiswa Fakultas Bisnis dan E\$konomika Unive\$rsitas Atma Jaya Yogyakarta). Skripsi.
- Hasibuan, M. (2003). Organisasi dan Motivasi Dasar Pe\$ingkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). Manaje\$me\$ Sumbe\$r Daya Manusia. Jakarta. PT Bu Aksara
- Hawa, Mollinda Aginza dan Harlina Nurtjahjanti. (2018). Hubungan Antara Work-life\$ Balance\$ De\$ngan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indone\$ia Di Boyolali . Jurnal E\$mpati, 424-429
- Hidayati, L., & Pratama, T. (2022). Hubungan Se\$lf-E\$fficacy dan Loyalitas Karyawan di Se\$ktor Pe\$bankan Indone\$ia. Jurnal Psikologi dan Manaje\$me\$, 10(3), 56–70.
- Ke\$llihe\$, C., Richardson, J., & Boiarintse\$va, G. (2019). All of work all of life\$ re\$conce\$ptualising work-life\$ balance\$ for the\$ 21st ce\$ntury. Human Re\$source\$ Manage\$me\$nt Journal, 29(2), 97-112.
[https://espace\\$.curtin.e\\$du.au/bitstre\\$am/handle\\$/20.500.11937/72047/271127.pdf?se\\$que\\$nce\\$=2](https://espace$.curtin.e$du.au/bitstre$am/handle$/20.500.11937/72047/271127.pdf?sequence$=2)
- Kharisma, I. P., & Safitri, G. (2023). E\$fikasi Diri dan Ke\$stabilan E\$mosi pada Pre\$stasi Be\$lajar. E\$ducational Le\$ade\$rship: Jurnal Manaje\$me\$ Pe\$ndidikan, 3(1), 28–39.
- Kuncoro, Mudrajad. (2018). Me\$to de\$ Kuantitatif Te\$ori dan Aplikasi untuk bisnis dan e\$konomi. E\$disi Ke\$lima. Se\$kolah Tinggi Ilmu Manaje\$me\$ YPKN : Yogyakarta.
- Kurnia, Rika, Sari & Harjono, Nyoto. (2021). Pe\$nge\$mbangan Me\$dia Pe\$mbelajaran Inte\$ratif Be\$rbasis Articulate\$ Storyline\$ Te\$matik Te\$rhada p Minat Be\$lajar Siswa Ke\$las 4 SD. Jurnal Pe\$dagogi dan Pe\$mbelajaran. 4(1).
- Kusumastuti, R. (2018). Mari Be\$rubah Me\$nuju Ke\$baikan (1st e\$d.; B. Nambut, E\$d.). Jakarta Se\$latan: Hijau Daun Je\$ruk.
- Kusumo, B. C. S. (2006). Hubungan Antara Pe\$re\$psi Te\$rhada p Iklim Organisasi dan Ke\$puasan Imbalan Ke\$erja De\$ngan Loyalitas Ke\$erja Pada Karyawan. Fakultas Psikologi Unive\$rsitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Manafe\$, Y. A., Gana, F., & Fanggidae\$, A. H. J. (2022). Pe\$ngaruh Program Ke\$se\$jahte\$raan dan Lingkungan Ke\$erja Non Fisik Te\$rhada p Loyalitas Karyawan. Jurnal Sosial Te\$knologi, 2(3), 190–205.
[https://doi.org/10.59188/jurnalsoste\\$ch.v2i3.306](https://doi.org/10.59188/jurnalsoste$ch.v2i3.306)
- Manurung, N. (2016). Te\$ra pi Re\$minisce\$nce\$. Jakarta: Trans Info Me\$dia.
- Me\$e\$nakshi, S. Pattu, Ve\$nkata Subrahmanyam C.V dan K Ravichandran. (2013). The\$ Importance\$ of Work-Life\$-Balance\$. IOSR Journal of Busine\$ss and Manage\$me\$nt , 14(3), pp. 31-35.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pe\$ngaruh Work Family Conflict dan Work life\$ balance\$ Te\$rhada p Kine\$erja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific E\$aste\$rn Coconut Utama Pangandaran). Busine\$ss Manage\$me\$nt and E\$ntre\$re\$ne\$urship Journal, 2(1), 1–11.
- Munawar, A. (2019). Pe\$ngaruh Pe\$ndidikan Ke\$wiraysahaan dan Se\$lf E\$fficacy Te\$rhada p Minat Be\$rwirausaha Siswa. Prosiding Se\$minar Nasional Pe\$ndidikan KALUNI Volume\$ 2.
- Munir, Rachman (2022). Locus of Control Se\$bagai Pe\$nge\$ndali Individu Karyawan Te\$rhada p Ke\$ukse\$san. Surabaya. Cipta Me\$dia Nusantara.
- Mwangi, Re\$gina Gathigia, Joyce\$ Nzulwa dan Ronald Kwe\$na. (2016). Influe\$nce\$ of Work-life\$ Balance\$ on E\$mploye\$e\$ Productivity in

- Gove\$rnme\$nt Institutions: A Case\$ of The\$ Supre\$me\$ Court, Nairobi . The\$ Strate\$gic Journal of Busine\$ss & Change\$ Manage\$me\$nt, 3(4), pp 567-591.
- Nayak, A., & Pande\$y, M. (2015). Work-Life\$ Balance\$ and Imbalance\$: A conce\$ptual mode\$l. Vidyasagar Unive\$rsity Journal of Comme\$rces\$, 2
- Niu, H. J. (2012). E\$rratum to “Inve\$stigating the\$ e\$ffe\$cts of se\$lf-e\$fficacy on foodse\$rvices industry e\$mploye\$se\$s care\$se\$r commitme\$nt [Int. J. Hospitality Manage\$. 29 (2010) 743-750], Inte\$rnational Journal of Hospitality Manage\$me\$nt, 31(4), p. 1336. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.12.010
- Oktariani, Munir, A., & Aziz, A. (2020). Hubungan se\$lf e\$fficacy dan dukungan social te\$man se\$baya de\$ngan se\$lf re\$gulate\$d le\$arning pada mahasiswa Unive\$rsitas Pote\$nsi Utama Me\$dan. Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magiste\$r Psikologi, 2(1), 26–33. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22303/kognisi.2.2.2018.98-112>
- Poulose\$, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life\$ balance\$: A conce\$ptual re\$vie\$w. Inte\$rnational Journal of Advance\$ss in Manage\$me\$nt and E\$conomics, 3(2), 1-17.
- Pratama, H. P., & Se\$tiadi, I. K. (2021). Pe\$ngaruh Work life\$ balance\$ Te\$rhadap Ke\$puasan Ke\$rja Karyawan Mile\$nia Pe\$rusahaan Startup Di Jakarta. Busine\$ss Manage\$me\$nt Analysis Journal (BMAJ), 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2022). Strate\$gi pe\$nge\$mbangan kualitas sdm ge\$ne\$razi mille\$nia & ge\$ne\$razi Z dalam me\$nghadapi pe\$rsaingan global e\$ra 5.0. In prosiding Se\$minar Nasional Manaje\$me\$N, 1(1), 37-40. [http://ope\\$njournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article\\$/download/18476/9495](http://ope$njournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article$/download/18476/9495)
- Putri, S. E\$, Hartono, S., & Pristi, E\$. D. (2024). Pe\$ngaruh Gaya Ke\$pe\$mimpinan, Motivasi Ke\$rja, Dan Lingkungan Ke\$rja Te\$rhadap Ke\$puasan Ke\$rja Pe\$gawai Di Rri Madiun. Innovative\$: Journal Of Social Scie\$nce\$ Re\$se\$arch, 4(4), 4191-4200.
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The\$ Impact of Work-Life\$ Balance\$ on E\$mploye\$se\$ E\$ngage\$me\$nt in Ge\$ne\$ration Z. IOSR Journal Of Humanitie\$ And Social Scie\$nce\$ (IOSRJHSS), 25(5), 62–66. <https://doi.org/10.9790/0837-2505106266>
- Rahmawati, A. (2016). Pe\$ngaruh Ke\$se\$imbangan Ke\$hidupan Ke\$rja (Work life\$ balance\$) dan Ke\$puasan Ke\$rja Te\$rhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Ke\$camatan Cakung Jakarta Timur. JOM FISIP, 1215-1224.
- Rahmawati & Gunawan. (2019). Hubungan Job-Re\$late\$d Factors te\$rhadap Work life\$ balance\$ dan Ke\$puasan Ke\$rja pada Ge\$ne\$razi Mile\$nia. Jurnal Sains dan Se\$ni ITS. 8(2). 419
- Rajput, S., Singhal, M., dan Tiwari, S. (2016). Job Satisfaction and E\$mploye\$se\$ Loyalty: A Study of Acade\$micians. Asian J. Manage\$me\$nt, 7(2).
- Ratih Palgunadi, N. M. D. K. (2023). Strate\$gi Pe\$nge\$mbangan Bisnis Startup Me\$nggunakan SWOT Analysis (Studi Kasus pada Startup yang Te\$rdaftar di Bursa E\$fe\$K Indone\$sia). Journal on E\$ducation, 5(2), 1958–1964. [https://doi.org/10.31004/joe\\$.v5i2.837](https://doi.org/10.31004/joe$.v5i2.837)
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pe\$ngaruh Ke\$pe\$mimpinan, Kompe\$nsasi, dan Motivasi te\$rhadap Kine\$ra Karyawan. Jurnal Nasional Manaje\$me\$N Pe\$masaran & SDM, 1(2), 1–18

- Sugianti, E\$. O., Hartono, S., & Rapini, T. (2024). The Effect of Caregiver Development, Self-Efficacy and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 1367-1376.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Susilo, R., et al. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Loyalitas Kerja pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(4), 45–60.
- Sumardianti, L. (2021). Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 155.
- Supriyadi, A., Kurniawan, T., & Fadilah, M. (2021). The Role of Self-Efficacy in Strengthening Employee Commitment and Loyalty. *Asian Journal of Business and Management*, 9(3), 55-65.
- Utami, C. T. (2017). Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 54–65. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.18419>
- Wahyuni, Sri. (2018). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi Pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu). *Jurnal FISIP USU*, 1(1), 1-9.
- Warsito, W. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sejahtera Cabang Dago Bandung. *Widya Cipta - Jurnal Kreatif Dan Manajemen*, 2(2), 225–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/4350>
- Weickstein, Stacy Hoffer. (2008). *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacy Weickstein Hoffer.
- Wibowo, Setyo Ferry & Maya Puspita Karimah. (2012). Pengaruh iklan televisi dan harga terhadap keputusan pembelian sabun lux (survei pada pengunjung megabekasi hypermall). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Jakarta. Vol 3, No. 1
- Wijaya, T., dkk. (2015). *Intensi Berwirausaha Mahasiswa: Perspektif Pengambilan Risiko*. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol.19, No. 2. Hal: 109-123
- Yeshinta, Y., Hartono, S., & Istiatin, I. (2020). Loyalitas Pegawai Ditinjau dari Keterdaran Emosional, Komitmen, Self Efficacy, dan Kompetensi (Studi Kasus 59 pada KPPBC TMP B Surakarta). *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 58-71.
- Yulianti, L., Rahmawati, S., & Wahyuni, E\$. (2023). Self-Efficacy as a Predictor of Work Engagement and Loyalty Among Employees. *International Journal of Psychology and Business*, 11(2), 12-24.
- Yulianti, S., et al. (2023). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Sektor Jasa Keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 17(3), 120–140.