

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA TRANSMART PADANG

BUDI YANTI¹, HENNY SJAFITRI², GHINDU GALWIS BERLIANA³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa Padang^{1,2,3}

Email: budiyantibudi04@gmail.com¹, ghindugalwis4@gmail.com³

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Transmart Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = -2,222 + 0,711X_1 + 0,322X_2 + e$. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($4,261 > 2,016$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($2,367 > 2,016$) dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki nilai Fhitung > Ftabel ($38,281 > 3,21$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Transmart Padang. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,624 atau 62,4%, yang berarti bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi loyalitas karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, tetapi juga dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan, komitmen, dan loyalitas yang baik akan memberikan kontribusi terhadap keberlangsungan serta perkembangan perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki loyalitas cenderung menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mematuhi peraturan, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Loyalitas juga dapat tercermin melalui kesediaan karyawan memberikan kontribusi terbaik dan menjaga nama baik organisasi.

Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan loyalitas karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* menggambarkan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dalam lingkungan kerja, keseimbangan tersebut dapat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, kepuasan, kesehatan mental, serta dukungan organisasi.

Transmart Padang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel modern. Kegiatan operasional perusahaan membutuhkan keterlibatan karyawan dalam berbagai bagian pekerjaan, seperti kasir, pramuniaga atau *sales associate*, *stock keeper*, staf gudang, *customer service*, serta bagian operasional lainnya. Berdasarkan data penelitian, jumlah karyawan Transmart Padang yang menjadi populasi penelitian adalah 46 orang.

Selain *work life balance*, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya setelah melakukan evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja mencakup aspek kompensasi, lingkungan kerja, hubungan

dengan atasan dan rekan kerja, kerja sama, pengawasan, serta kesempatan promosi dan pengembangan karier.

Loyalitas karyawan merupakan penilaian yang sangat penting dalam setiap organisasi, jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka itu memiliki dampak yang cukup baik bagi suatu organisasi. Loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tapi memerlukan beberapa perhatian yang sangat penting pada tiap karyawannya, seperti tingkat konflik yang terjadi pada tiap karyawan dalam perusahaan atau instansi, loyalitas karyawan juga bisa terbentuk melalui komitmen organisasi bagi karyawannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dilihat bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan, khususnya pada sektor ritel modern seperti Transmart Padang. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Transmart Padang."

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen (X) yaitu *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan variabel dependen (Y) adalah Loyalitas Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Trans Retail Indonesia (Transmart Padang) yang berjumlah 46 orang, meliputi berbagai unit kerja mulai dari Store Manager, Supervisor, HRD, Customer Service, Kasir, Pramuniaga, Stock Keeper, Staf Gudang, Security, hingga Cleaning Service

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif terbatas. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 46 responden.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (*scoring*), dan data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, dan narasi (Sugiyono, 2022).

Data dikumpulkan melalui observasi terhadap kondisi objek penelitian, angket (kuesioner) berupa serangkaian pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden, dan studi kepustakaan. Setiap pernyataan diukur dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (SS) = 5, setuju (S) = 4, cukup setuju (CS) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Transmart Padang

Transmart Padang merupakan salah satu unit bisnis PT Trans Retail Indonesia di bawah naungan CT Corp yang beroperasi di Jalan Khatib Sulaiman No. 85, Kota Padang sejak 19 Mei 2017. Transmart Padang mengusung konsep "4 in 1" (berbelanja, bersantap, bermain, dan menonton) yang memadukan layanan ritel modern, kuliner, fasilitas hiburan Trans Studio Mini, dan bioskop Cinema XXI.

Analisis Deskriptif Variabel Work Life Balance (X₁)

Tabel 1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Work Life Balance (X₁)

No	Pernyataan	Skor					Total Skor	Rata-rata Skor	TCR (%)	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5				
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.	1	0	0	14	31	213	4,63	92,61	Sangat Baik
2	Saya merasa waktu yang saya miliki untuk kehidupan pribadi sudah cukup meskipun pekerjaan sering menuntut.	1	0	0	10	35	216	4,70	93,91	Sangat Baik
3	Saya masih memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga meskipun memiliki pekerjaan tetap.	0	1	3	17	25	204	4,43	88,70	Baik
4	Saya mampu menjaga fokus saat bekerja meskipun memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan.	0	0	0	24	22	206	4,48	89,57	Baik
5	Saya mampu menyeimbangkan tingkat keterlibatan antara pekerjaan dan aktivitas non-pekerjaan.	0	0	1	29	16	199	4,33	86,52	Baik
6	Keterlibatan saya dalam aktivitas keluarga tidak mengganggu performa saya di tempat kerja.	0	0	3	26	17	198	4,30	86,09	Baik
7	Saya merasa puas dengan waktu yang dapat saya habiskan untuk kehidupan pribadi meskipun memiliki pekerjaan.	0	0	1	13	32	215	4,67	93,48	Sangat Baik
8	Saya memiliki tingkat kepuasan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.	0	0	1	24	21	204	4,43	88,70	Baik
9	Saya merasa dapat menikmati pekerjaan sekaligus menikmati waktu bersama keluarga atau orang terdekat.	0	0	3	23	20	201	4,37	87,39	Baik
10	Saya mampu mengendalikan tekanan yang muncul dalam pekerjaan saya.	0	0	6	20	20	198	4,30	86,09	Sangat Baik
11	Saya mampu menjaga kondisi mental saya meskipun menghadapi kesibukan pekerjaan.	0	0	2	22	22	204	4,43	88,70	Sangat Baik
12	Saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu kesehatan mental saya.	0	0	1	16	29	212	4,61	92,17	Sangat Baik
13	Saya mendapatkan dukungan dari perusahaan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.	0	0	1	19	26	209	4,54	90,87	Sangat Baik
14	Saya merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.	0	0	0	16	30	214	4,65	93,04	Sangat Baik
15	Saya merasa dihargai atas dedikasi saya dalam pekerjaan.	0	0	5	23	18	197	4,28	85,65	Sangat Baik
Rata-rata Variabel								4,41	88,20	Baik

Sumber: Data yang diolah SPSS (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,20%, sehingga termasuk dalam kategori Baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan Transmart Padang telah memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kerja antarpegawai masih perlu ditingkatkan.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Skor					Total Skor	Rata-rata Skor	TCR (%)	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5				
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	0	1	11	19	15	186	4,04	80,87	Baik
2	Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya	0	0	9	22	15	190	4,13	82,61	Baik
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan saya.	0	0	9	24	13	188	4,09	81,74	Baik
4	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini.	0	0	6	22	18	196	4,26	85,22	Baik
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja	0	0	2	16	28	210	4,57	91,30	Sangat Baik
6	Perusahaan menyediakan fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung pekerjaan saya.	0	0	4	25	17	197	4,28	85,65	Baik
7	Setiap anggota tim berkontribusi dalam mencapai tujuan kerja.	0	0	3	25	18	199	4,33	86,52	Baik

8	Pemimpin kelompok bersikap adil kepada seluruh anggota.	0	0	8	21	17	193	4,20	84,35	Baik
9	Masalah kerja diselesaikan bersama-sama dalam kelompok.	0	0	4	20	22	202	4,39	87,83	Baik
10	Atasan saya melakukan pengawasan kerja secara adil.	0	0	7	26	13	190	4,13	82,61	Baik
11	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaan.	0	0	5	26	15	194	4,22	84,35	Baik
12	Atasan saya memberikan bimbingan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0	5	26	15	194	4,22	84,35	Baik
13	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.	0	0	4	24	18	198	4,30	86,09	Baik
14	Proses promosi jabatan dilakukan secara adil.	0	0	2	27	17	199	4,33	86,52	Baik
15	Saya merasa puas dengan peluang pengembangan karier di perusahaan.	0	0	2	26	18	200	4,35	86,96	Baik
Rata-rata Variabel									4,32	86,45

Sumber: Data yang diolah SPSS (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja Transmart Padang berada pada kategori karyawan Baik, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4,32 dengan TCR sebesar 86,45%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalankan, terutama hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, suasana kerja, sistem pengawasan, serta kesempatan pengembangan karier.

Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas (Y)

Tabel 3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
		S S (5)	S (4)	C S (3)	T S (2)	ST S (1)				
1	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan.	26	19	1	0	0	209	4,54	90,87	Sangat Baik
2	Saya menjalankan instruksi atasan sesuai dengan arahan yang diberikan.	25	18	3	0	0	206	4,48	89,57	Baik
3	Saya menjalankan kebijakan organisasi dalam setiap aktivitas kerja.	26	19	1	0	0	209	4,54	90,87	Sangat Baik
4	Saya menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	19	25	2	0	0	201	4,37	87,39	Baik
5	Saya bersedia memperbaiki kesalahan yang timbul akibat keputusan saya.	23	20	3	0	0	204	4,43	88,70	Baik
6	Saya dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	21	20	5	0	0	200	4,35	86,96	Baik
7	Saya tetap berusaha memberikan kinerja terbaik meskipun menghadapi tekanan kerja.	20	23	3	0	0	201	4,37	87,39	Baik
8	Saya bekerja secara konsisten sesuai	22	22	2	0	0	204	4,43	88,70	Baik

	standar perusahaan.									
9	Saya menjaga nama baik perusahaan dalam setiap tindakan.	22	22	2	0	0	204	4,43	88,70	Baik
10	Saya menyampaikan informasi pekerjaan sesuai dengan keadaan sebenarnya	15	25	6	0	0	193	4,20	84,35	Baik
11	Saya menjaga perilaku sesuai norma dan etika kerja	22	20	4	0	0	202	4,39	87,83	Baik
12	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada saya.pekerjaan.	21	22	3	0	0	202	4,39	87,83	Baik
13	Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama.	17	26	3	0	0	198	4,30	86,09	Baik
14	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	22	22	2	0	0	204	4,43	88,70	Baik
15	Saya tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain dalam waktu dekat.	22	21	3	0	0	203	4,41	88,26	Baik
Rata-rata Variabel								4,34	86,75	Baik

Sumber: Data yang diolah SPSS (2026)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel variabel Loyalitas Karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,75%, sehingga termasuk dalam kategori Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan Transmart Padang memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kesediaan memberikan kinerja terbaik, perilaku jujur dalam bekerja, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memperoleh nilai t hitung sebesar 4,261 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Transmart Padang, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Temuan tersebut didukung oleh hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pencapaian responden (TCR) tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7, yaitu "*Saya merasa puas dengan waktu yang dapat saya habiskan untuk kehidupan pribadi meskipun memiliki pekerjaan*" dengan nilai TCR sebesar 93,48% yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Selain itu, pernyataan nomor 14 mengenai "*Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya*" juga memperoleh nilai TCR yang tinggi sebesar 93,04%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Transmart Padang telah merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan merasa tetap memiliki waktu untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan serta menilai perusahaan telah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,367 dengan nilai signifikansi 0,022, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Transmart Padang, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, dan kesempatan

promosi akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan serta memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pencapaian responden (TCR) tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5, yaitu *"Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja"* dengan nilai TCR sebesar 91,30% yang berada pada kategori Sangat Baik. Selain itu, pernyataan nomor 7, yaitu *"Setiap anggota tim berkontribusi dalam mencapai tujuan kerja"*, juga memperoleh nilai TCR yang tinggi sebesar 90,87% dengan kategori Sangat Baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Transmart Padang telah merasakan hubungan kerja yang harmonis, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 38,281 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Transmart Padang. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H₃) diterima.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,624 yang berarti bahwa 62,4% variasi Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, 37,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, serta peluang pengembangan karier.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Transmart Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,261 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Transmart Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,367 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima.
3. *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Transmart Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 38,281 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,21 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,624 menunjukkan bahwa 62,4% variasi Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja, sedangkan 37,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, sistem kompensasi, dan peluang pengembangan karier.

Saran

1. Transmart Padang diharapkan dapat mempertahankan sekaligus meningkatkan penerapan *Work Life Balance*, mengingat variabel ini merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi Loyalitas Karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan pengaturan jadwal kerja yang seimbang, pembagian beban kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif, perusahaan juga perlu meningkatkan bentuk penghargaan terhadap dedikasi karyawan agar mereka merasa lebih dihargai atas kontribusi yang diberikan.
2. Karyawan diharapkan mampu mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Dengan demikian, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan dapat terus meningkat sehingga memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan Transmart Padang.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi Loyalitas Karyawan, mengingat masih terdapat 37,6% variasi loyalitas yang dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, maupun pengembangan karier.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.
- Agustuin, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 45–56.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anugrah, R., & Priyambodo, S. (2021). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(1), 33–41.
- Arifin, Z., & Lutrlean, B. S. (2024). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 12–25.
- Asari, S. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 101–110.
- Atmaja, R. (2022). Kepuasan kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 55–66.
- Azhar, M. E., Riza, A., & Putra, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 97–108.
- Bhastary, M. D. (2020). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 44–53.
- Bianca, A. (2019). *Human resource management strategy*. Jakarta: Erlangga.
- Chaerudin. (2020). Loyalitas kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 66–78.
- Citra, R., & Fahmi, I. (2019). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 20–30.
- Dalena, R., Yusuf, M., & Anwar, S. (2020). Kepuasan kerja sebagai determinan kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 211–223.
- Fisher, G. G. (2019). Work-life balance: Dimensions and implications. *Journal of Organizational Psychology*, 14(2), 45–60.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating role of work-life balance. *Tourism Management Perspectives*, 31, 130–139.
- Gorda, I. G. N., et al. (2024). Loyalitas karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 88–99.
- Haris, M., Rahmawati, D., & Lestari, N. (2022). Loyalitas karyawan dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 59–71.

- Huda, M. (2024). Loyalitas kerja dalam perspektif sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 41–52.
- Indah, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 719–747.
- Mahardika, R., Sari, P., & Nugroho, A. (2022). Work-life balance dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 4(2), 77–89.
- Malanuwa, T., Runtu, T., & Lumenta, M. (2023). Loyalitas karyawan dan komitmen organisasi. *Jurnal EMBA*, 11(1), 215–224.
- Marhalinda, L., & Supiandini, E. (2022). Loyalitas karyawan: Konsep dan pengukuran. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(2), 90–101.
- Mardiani, D., & Widiyanto. (2021). Work-life balance pada karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 120–131.
- Mauludi, A., & Kustini, K. (2022). Work-life balance dan loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 56–65.
- Nanik, Y. (2024). Kepuasan kerja dalam perspektif individu. *Jurnal Psikologi*, 9(1), 14–26.
- Olena, K., & Vitalii, P. (2024). Human resource management strategy. *International Journal of Management*, 15(2), 101–115.
- Pardede, R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: UHN Press.
- Putra, A., & Yuniarti, T. (2022). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 88–97.
- Rasyid, H., & Tanjung, R. (2020). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 34–45.
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Kepuasan kerja dan sikap kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 23–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Runtu, T. (2020). Loyalitas karyawan dan produktivitas kerja. *Jurnal EMBA*, 8(3), 315–324.
- Runtu, T., et al. (2022). Kepuasan kerja dan kinerja organisasi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 112–121.
- Sari, D., & Pradana, R. (2021). Turnover karyawan pada industri hiburan. *Jurnal Pariwisata*, 6(2), 55–66.
- Septenti, D., & Budirati, R. (2024). Work-life balance dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 1–12.
- Silalahi, U. (2022). *Asas-asas manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinta, A. (2022). Loyalitas kerja dan efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi*, 8(1), 40–52.
- Sopali, R., et al. (2021). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 66–78.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swadarma, I. G. A., & Netra, I. G. S. K. (2020). Faktor-faktor loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1739–1756.
- Wardani, L. M., & Firmasyah, A. (2019). Work-life balance dan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 80–92.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, A. (2021). *Work-life balance dalam organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Wicaksana, I. G., et al. (2020). Dimensi work-life balance. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 150–160.
- Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Work-life balance dan loyalitas kerja. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(3), 478–485.
- Yustini. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuzalmi. (2023). Indikator kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 67–76.
- Zafirah, A., & Budiono, S. (2024). Work-life balance dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 23–35.