

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA UPT PLN (Persero) CILEGON

Siti Ratu Zulfia¹, Uli Wildan Nuryanto², Edi Muhammad Abduh Al Hamidi³

ratuzulfia297@gmail.com¹, uli.wildan11@gmail.com², kaptenmorgan345@gmail.com³

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Seksi Administrasi PT PLN (Persero) UPT Cilegon, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Seksi Administrasi PT PLN (Persero) UPT Cilegon. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,396 > t \text{ tabel } 1,999$ dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar $4,815 > t \text{ tabel } 1,999$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Work Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai F hitung sebesar $90,426 > F$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,870 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,757 menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 75,7% variasi Loyalitas Karyawan, sedangkan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work-life balance and the work environment on employee loyalty within the Administration Section of PT PLN (Persero) UPT Cilegon, both partially and simultaneously. A quantitative research method with an associative approach was employed. The population for this study consisted of all employees in the Administration Section of PT PLN (Persero) UPT Cilegon. Data collection was conducted by distributing questionnaires using a Likert scale. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t-tests, and F-tests, utilizing IBM SPSS Statistics 26 software. The results indicate that work-life balance has a positive and significant partial effect on employee loyalty, with a calculated t-value of 2.396 (exceeding the t-table value of 1.999) and a significance value of 0.020 (less than 0.05). The work environment also has a positive and significant partial effect on employee loyalty, with a calculated t-value of 4.815 (exceeding the t-table value of 1.999) and a significance value of 0.000 (less than 0.05). Simultaneously, work-life balance and the work environment have a positive and significant effect on employee loyalty, with a calculated F-value of 90.426 and a significance value of 0.000 (less than 0.05). The correlation coefficient (R) of 0.870 indicates a strong relationship, while the coefficient of determination (R^2) of 0.757 indicates that work-life balance and the work environment explain 75.7% of the variation in employee loyalty, with the remaining 24.3% influenced by factors not examined in this study.

Keywords: Work Life Balance, Work Environment, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tetap kompetitif dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Loyalitas karyawan menjadi faktor strategis karena mencerminkan komitmen, tanggung jawab, serta kontribusi individu terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memberikan kinerja yang optimal sehingga mendukung keberhasilan operasional perusahaan secara berkelanjutan. (Aulia et al., 2025)

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan work life balance. Kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dipwjalani. Selain itu, work life balance menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, ketiga faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan baik secara persial maupun simultan. (Ariel et al., 2026)

Selain aspek keseimbangan kehidupan, lingkungan kerja non-fisik juga menjadi determinan penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap perusahaannya. Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, komunikasi, dukungan atasan, serta atmosfer psikologis di tempat kerja. (Ocha Maharani et al., 2025.) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang dikelola dengan baik yang mencakup aspek interpersonal dan budaya organisasi yang suportif mampu menciptakan kenyamanan yang mendorong rasa loyalitas. Ketika karyawan merasa didukung secara psikologis dan sosial, mereka cenderung mengembangkan ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi.

(Hikmah & Lukito, 2021.) bahwa work life balance berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga karyawan mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, menekan keinginan berpindah kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, penelitian (Lestari 2024) juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan karena pekerja yang mampu mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, lebih fokus, dan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kepuasan, semangat kerja, dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, menurunkan konsentrasi kerja, bahkan mengurangi produktivitas karyawan (Sari et al., 2023)

Perusahaan dituntut tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga mempertahankan karyawan yang berkualitas. Loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberlangsungan organisasi karena karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi, mematuhi peraturan perusahaan, serta bersedia mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi (Octiva et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya loyalitas dapat ditunjukkan melalui meningkatnya tingkat ketidakhadiran, rendahnya semangat kerja, menurunnya tanggung jawab, hingga tingginya keinginan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Octiva et al., 2024)

Keseimbangan ini penting karena karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, tetapi juga terhadap keluarga dan kehidupan sosial. Apabila keseimbangan tersebut dapat tercapai, maka

karyawan akan merasakan kepuasan kerja, berkurangnya tingkat stres, meningkatnya motivasi kerja, serta tumbuhnya komitmen terhadap organisasi (Yusnita & Nurlinawaty, 2022). Berikut data lembur karyawan dan work life balance Januari – Desember 2025 :

Tabel 1. Rekapitulasi hasil rekap data lembur karyawan & Work Life Balance PT UPT PLN (Persero) Cilegon tahun 2025

Bulan	Total Jam Lembur	Persentase
Januari	412 jam	7.1%
Febuari	385 jam	6.6%
Maret	428 jam	7.4%
April	451 jam	7.8%
Mei	474 jam	8.2%
Juni	497 jam	8.6%
Juli	532 jam	9.2%
Agustus	518 jam	9.0%
September	486 jam	8.4%
Oktober	561 jam	9.7%
November	538 jam	9.3%
Desember	495 jam	8.6%
Total	5.777 jam	100%

Sumber: Data Rekap Lembur Seksi Administrasi UPT PLN Tahun 2025

Berdasarkan Tabel Rekap Lembur Karyawan Seksi Administrasi UPT PLN Tahun 2025, diketahui bahwa total jam lembur karyawan selama periode Januari hingga Desember 2025 mencapai 5.790 jam. Jumlah lembur menunjukkan kecenderungan meningkat mulai bulan Januari sebesar 395 jam (6,8%) hingga mencapai puncaknya pada bulan Oktober sebanyak 565 jam (9,8%). Setelah itu, jumlah lembur mengalami sedikit penurunan pada bulan November menjadi 520 jam (9,0%) dan kembali menurun pada bulan Desember menjadi 415 jam (7,2%). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pada periode-periode tertentu beban pekerjaan meningkat sehingga perusahaan membutuhkan tambahan waktu kerja untuk menyelesaikan target operasional maupun administrasi.

Peningkatan intensitas lembur tersebut menunjukkan bahwa karyawan harus mengalokasikan waktu kerja melebihi jam kerja normal. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan waktu istirahat yang memadai, maka dapat memengaruhi work-life balance karyawan. Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, meningkatnya stres kerja, serta berkurangnya waktu bersama keluarga. Dampak tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan data rekap lembur tahun 2025, terlihat bahwa selama bulan Juli hingga November persentase lembur berada pada kisaran 9,0%–9,8%, lebih tinggi dibandingkan

bulan-bulan sebelumnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pada periode tersebut karyawan menghadapi beban kerja yang relatif lebih tinggi sehingga memerlukan waktu kerja tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Apabila frekuensi lembur yang tinggi berlangsung dalam jangka waktu lama, maka kesempatan karyawan untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, maupun memenuhi kebutuhan pribadi menjadi semakin berkurang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja agar pelaksanaan lembur tetap berada dalam batas yang wajar sehingga keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan dapat terjaga.

Relevan dengan kondisi yang penulis temukan selama melaksanakan kegiatan di Seksi Administrasi UPT PLN. Proses administrasi yang meliputi penginputan data lembur melalui sistem SAP berbasis web, penyusunan laporan, serta penyelesaian pekerjaan yang harus dilakukan sesuai target waktu menyebabkan sebagian karyawan harus bekerja di luar jam kerja normal. Tingginya intensitas lembur pada periode tertentu menunjukkan adanya peningkatan tuntutan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Oleh karena itu, *work life balance* menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan karena diduga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Seksi Administrasi UPT PLN. Selain *work life balance*, faktor lain yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih betah, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruang kerja yang kurang nyaman, fasilitas kerja yang belum memadai, komunikasi yang kurang efektif, maupun tingginya beban pekerjaan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya stres, dan berkurangnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melaksanakan kegiatan di Seksi Administrasi UPT PLN, lingkungan kerja secara umum sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan. Namun, masih terdapat beberapa kondisi yang perlu mendapat perhatian, seperti meningkatnya aktivitas administrasi pada periode tertentu yang menyebabkan ruang kerja menjadi lebih padat, tingginya intensitas koordinasi antarbagian, serta pelaksanaan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu, penggunaan sistem administrasi berbasis SAP menuntut karyawan bekerja dengan tingkat ketelitian dan konsentrasi yang tinggi. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa didukung lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang baik, maka dapat memengaruhi kenyamanan bekerja serta menurunkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya ditunjukkan melalui tersedianya fasilitas kerja yang memadai, tetapi juga tercermin dari hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang baik, serta adanya dukungan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa dihargai, nyaman dalam bekerja, dan terdorong untuk mempertahankan loyalitasnya terhadap perusahaan. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti dalam hubungannya dengan loyalitas karyawan pada Seksi Administrasi UPT PLN. Adapun lingkungan kerja PT UPT PLN (Persero) Cilegon sebagai berikut:

Tabel 2. Aspek Lingkungan kerja Karyawan PT UPT PLN (Persero) Cilegon

No	Aspek Lingkungan Kerja	Kondisi yang ditemukan	Dampak terhadap Karyawan
1	Ruang kerja	Ruangan cukup nyaman dan ber-AC	Mendukung kenyamanan bekerja
2	Pencahayaan	Pencahayaan memadai	Mengurangi kelelahan mata saat bekerja
3	Kebersihan ruang kerja	Terjaga dengan baik	Meningkatkan kenyamanan kerja
4	Fasilitas kerja	Tersedia komputer, printer, jaringan internet, dan sistem SAP	Mempermudah penyelesaian pekerjaan administrasi
5	Suasana kerja & Kebisingan Kerja	Kondusif namun lebih padat pada saat target pekerjaan meningkat	Memengaruhi konsentrasi kerja

Sumber: Hasil observasi peneliti pada Seksi Administrasi UPT PLN

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di Seksi Administrasi UPT PLN secara umum telah mendukung pelaksanaan pekerjaan melalui tersedianya fasilitas kerja yang memadai, ruang kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Namun demikian, pada periode tertentu terjadi peningkatan beban pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja lembur untuk menyelesaikan target administrasi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja apabila berlangsung dalam waktu yang lama. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, agar produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan tetap terpelihara.

Sedangkan loyalitas karyawan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan komitmen terhadap organisasi, menaati peraturan perusahaan, bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Gouzali & Saydam (2010) dalam (S. Damayanti et al., 2025), loyalitas adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan, serta mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang tercermin melalui sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas sehari-hari. Loyalitas yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya produktivitas, kualitas pelayanan, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

Sebaliknya, loyalitas karyawan yang rendah dapat ditunjukkan melalui menurunnya disiplin kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, berkurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, hingga munculnya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk meningkatkan motivasi maupun melakukan pengembangan sumber daya manusia. Oleh sebab

itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, di antaranya work-life balance dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis selama melaksanakan kegiatan di Seksi Administrasi UPT PLN, loyalitas karyawan secara umum tergolong baik. Hal tersebut terlihat dari tingginya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesediaan bekerja lembur ketika diperlukan, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja untuk memenuhi target perusahaan. Namun demikian, meningkatnya intensitas lembur pada periode tertentu serta tingginya tuntutan penyelesaian administrasi berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa didukung lingkungan kerja yang kondusif, maka dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan karyawan agar loyalitas tetap terpelihara.

Tabel 3. Aspek Loyalitas Karyawan PT UPT PLN (Persero) Cilegon

No	Aspek Loyalitas Karyawan	Fenomena yang Ditemukan	Kondisi
1	Kesediaan untuk bertahan (Intention to Stay)	Sebagian besar karyawan tetap menunjukkan komitmen untuk bekerja di UPT PLN meskipun beban kerja meningkat dan terdapat pelaksanaan lembur pada periode tertentu.	Kurang Baik
2	Kebanggaan terhadap perusahaan (<i>Pride</i>)	Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari PT PLN (Persero) dan berupaya memberikan pelayanan administrasi yang optimal kepada unit kerja maupun pelanggan internal.	Cukup Baik
3	Kesediaan untuk membela organisasi (Advokasi)	Karyawan bersedia menjaga nama baik perusahaan, mendukung kebijakan organisasi, serta memberikan citra positif kepada masyarakat dan pihak lain.	Kurang Baik

4	Ketaatan terhadap peraturan (Compliance)	Karyawan mematuhi peraturan perusahaan, mengikuti standar operasional prosedur (SOP), serta melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.	Kurang Baik
5	Kesediaan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja	Karyawan bersedia bekerja lembur apabila diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi sesuai target perusahaan.	Cukup Baik
6	Tanggung jawab terhadap tugas	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta menjaga kualitas hasil pekerjaan.	Baik
7	Komitmen terhadap tujuan organisasi	Karyawan menunjukkan kepedulian terhadap pencapaian target kerja dan keberhasilan organisasi.	Kurang Baik

Sumber: Hasil observasi peneliti di Seksi Administrasi UPT PLN (Persero) Cilegon

Berdasarkan Tabel 1.X, loyalitas karyawan di Seksi Administrasi UPT PLN secara umum menunjukkan kondisi yang baik. Hal ini terlihat dari tingginya kesediaan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, rasa bangga sebagai bagian dari PT PLN (Persero), kesediaan menjaga citra dan kepentingan organisasi, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan standar operasional yang berlaku. Di samping itu, karyawan juga menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk bersedia bekerja di luar jam kerja ketika dibutuhkan untuk memenuhi target administrasi perusahaan. Meskipun demikian, meningkatnya beban kerja dan intensitas lembur pada periode tertentu berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sehingga apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada tingkat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar loyalitas tetap terpelihara.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku karyawan di dalam organisasi.

Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sebaliknya, ketidakseimbangan tersebut dapat meningkatkan stres kerja, kelelahan, serta menurunkan motivasi dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Hikmah & Lukito, n.d.) (Yusnita & Nurlinawaty, 2022).

Selain itu, lingkungan kerja fisik juga terbukti menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, didukung fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan yang harmonis antara atasan dan rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan mempertahankan komitmennya terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan Dea et al., (2020).

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UPT Cilegon bagian lingkungan kerja yang Fungsi dan tugas utama dari divisi loyalitas pegawai PT. PLN (Persero) UPT Cilegon yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai melakukan data entry yang presisi terhadap setiap surat masuk, meliputi nomor surat, tanggal, asal pengirim, dan substansi perihal. Proses ini disertai dengan digitalisasi dokumen fisik melalui pemindaian (scanning) untuk diunggah ke dalam sistem.
2. Pegawai berperan sebagai fasilitator rapat, mulai dari menginput jadwal agenda (khususnya untuk agenda rutin minggu ketiga), memantau ketersediaan ruang rapat, hingga manajemen booking ruang. Selain itu, pegawai turut serta dalam rapat strategis, seperti penyerahan sertifikat aset tanah PLN, yang menunjukkan keterlibatan pegawai dalam urusan aset vital perusahaan.
3. Proses ini mencakup pembuatan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) sebagai legalitas administratif, penginputan data kehadiran, serta verifikasi aktivitas lembur pegawai. Sistem ini memastikan adanya sinkronisasi antara jam kerja riil dengan catatan administratif untuk keperluan penggajian dan kepatuhan aturan kerja.
4. Petty Cash: Melakukan pengecekan rekapitulasi kas kecil untuk mendukung operasional rutin kantor.
5. Bank Garansi: Mengelola arsip dokumen jaminan pelaksanaan vendor dalam proses pengadaan barang/jasa. Ini adalah fungsi krusial untuk memitigasi risiko hukum dan finansial bagi PLN.
6. Kemitraan dan kerjasama yaitu membangun dan menjaga hubungan dengan mitra bisnis, pemerintah dan pihak lainnya untuk memperluas jangkauan dan layanan PLN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan berbagai uji hipotesis maka diperoleh hasil yang akan dikemukakan dalam pembahasan ini. Dari hasil tersebut akan menjawab pertanyaan yang diuraikan sebelumnya dalam rumusan masalah pada penelitian ini. Adapun hasil dari penelitian ini diantaranya :

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (Uji t) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.23 dan Tabel 4.25 (Analisis Regresi Linear Berganda) menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,682, lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,296 (Tabel 4.24), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti Work Life Balance

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pegawai UPT PLN (Persero) Cilegon.

Nilai koefisien regresi (B) variabel Work Life Balance sebesar 0,558 dengan koefisien Beta (standardized coefficient) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Work Life Balance akan diikuti oleh peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 0,558 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik dalam kondisi tetap (*ceteris paribus*). Nilai rata-rata (Mean) variabel Work Life Balance sebesar 38,44 dari rentang skor jawaban 27 hingga 49 (Tabel 4.9) menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja pegawai Seksi Administrasi UPT PLN Cilegon berada pada kategori cukup baik, yang sejalan dengan uraian pada latar belakang penelitian ini bahwa peningkatan intensitas lembur pada periode tertentu berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Aulia et al., 2025) bahwa Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, di mana keseimbangan yang baik pada aspek Time Balance, Involvement Balance, maupun Satisfaction Balance akan mendorong pegawai untuk semakin loyal terhadap organisasi. Nilai koefisien Beta sebesar 0,494 yang relatif tinggi memperkuat pandangan tersebut bahwa Work Life Balance merupakan faktor krusial bagi loyalitas pegawai karena mampu meminimalkan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Temuan ini memperkuat sekaligus sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada Tabel 2.4 Bab II. Penelitian (N. K. D. Damayanti, Puspitawati, & Parwita, 2024) pada pegawai BUMDesa membuktikan bahwa Work Life Balance memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian ini meskipun pada objek dan sektor organisasi yang berbeda, yaitu BUMN penyedia jasa energi. Penelitian (Darmayani et al., 2023) pada pegawai Kantor Wali Kota turut menemukan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap loyalitas dengan nilai koefisien yang cukup tinggi, memperkuat konsistensi arah pengaruh yang juga diperoleh pada penelitian ini. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian (Fadhli et al., 2024) yang menguji Work Life Balance terhadap Produktivitas (Y1) dan Loyalitas Pegawai (Y2) pada instansi yang sama juga menunjukkan pengaruh positif Work Life Balance terhadap loyalitas dengan nilai koefisien yang cukup tinggi.

Selain itu, penelitian (Widiastuti & Baihaki, 2023) pada Dinas Sosial menunjukkan bahwa keseimbangan kerja secara signifikan memperkuat loyalitas karyawan di sektor pelayanan publik, meskipun penelitian tersebut menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel X2, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan Lingkungan Kerja Fisik. Dukungan tambahan juga diperoleh dari penelitian (Ramadhan & Puspasari, 2025) pada PLN Icon+ dan (Yulliani et al., 2026) pada PLN Tolitoli yang meskipun menggunakan variabel dependen berbeda (Kinerja dan Produktivitas), keduanya konsisten menemukan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap output kerja pegawai, termasuk pada lingkungan kerja PLN. Kesamaan arah temuan pada berbagai objek penelitian tersebut, baik pada instansi pemerintah, BUMDesa, maupun lingkungan PLN, semakin memperkuat keyakinan bahwa Work Life Balance merupakan faktor penting dalam membentuk loyalitas pegawai.

Dengan demikian, hasil pengujian ini menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian pertama, yaitu bahwa Work Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT PLN (Persero) Cilegon. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja dan pengaturan lembur sebagaimana diuraikan dalam latar belakang penelitian perlu terus diperhatikan agar keseimbangan kehidupan kerja pegawai tetap terjaga, sehingga loyalitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,024, lebih besar dibandingkan dengan nilai t-

tabel sebesar 1,296, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pegawai UPT PLN (Persero) Cilegon.

Nilai koefisien regresi (B) variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,448 dengan koefisien Beta sebesar 0,425 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan diikuti oleh peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 0,448 satuan, dengan asumsi variabel Work Life Balance dalam kondisi tetap. Dibandingkan dengan koefisien Beta Work Life Balance (0,494), kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (Beta = 0,425) relatif sedikit lebih rendah, namun keduanya sama-sama terbukti berpengaruh signifikan. Nilai rata-rata (Mean) variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 37,67 (Tabel 4.14) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Seksi Administrasi UPT PLN Cilegon, baik dari aspek suhu dan suasana kerja, tata ruang, pencahayaan, kebersihan, maupun fasilitas kerja, berada pada kategori cukup baik.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sari et al., 2023) bahwa lingkungan kerja yang kondusif menjadikan karyawan merasa betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas, sehingga mendorong keterikatan mereka terhadap organisasi. Sejalan dengan itu, (Sinaga, 2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tercermin dari hubungan antar pegawai yang harmonis, fasilitas kerja yang lengkap, serta suasana kerja yang aman.

Temuan ini memperkuat sejumlah penelitian terdahulu pada Tabel 2.4 Bab II. Penelitian (Sutoro, 2024) pada Pengadilan Agama Tigaraksa menunjukkan bahwa dinamika lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dalam membangun loyalitas pegawai, meskipun pada penelitian tersebut digunakan Kompensasi sebagai variabel X_2 , berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan Work Life Balance. Penelitian (Oktavia, 2022) pada perusahaan manufaktur di Bekasi membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan, memperkuat konsistensi arah pengaruh yang juga ditemukan dalam penelitian ini. Dukungan yang lebih kuat diperoleh dari penelitian (Fitri, Marsofiyati, & Wahono, 2023) pada karyawan RS X yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hasil yang sangat konsisten dengan temuan penelitian ini.

Relevansi variabel Lingkungan Kerja Fisik pada objek penelitian PLN juga didukung oleh penelitian (Melati K. Tyas, 2021) pada PLN UP3B Cilegon yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta penelitian (Ayu Dita Sari et al., 2023) pada PLN UP3 Cilegon yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Meskipun kedua penelitian tersebut menggunakan variabel dependen yang berbeda (OCB dan Kinerja, bukan Loyalitas), kesamaan lokasi penelitian pada lingkungan kerja PLN memperkuat relevansi dan konsistensi peran Lingkungan Kerja Fisik sebagai faktor yang penting diperhatikan pada objek BUMN penyedia jasa energi seperti UPT PLN Cilegon.

Dengan demikian, hasil pengujian ini menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua, yaitu bahwa Lingkungan Kerja Fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT PLN (Persero) Cilegon. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk terus menjaga kualitas lingkungan kerja fisik, baik dari aspek fasilitas, kenyamanan ruang kerja, kebersihan, maupun suhu dan pencahayaan, agar loyalitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui Uji F (Tabel 4.26 dan Tabel 4.27) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 90,426 lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 2,40 pada

tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pegawai UPT PLN (Persero) Cilegon.

Hasil uji koefisien korelasi (Tabel 4.20) menunjukkan nilai R sebesar 0,870 yang berdasarkan Tabel 4.21 (Tingkatan Korelasi dan Kekuatan Hubungan) berada pada kategori sangat kuat. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi (Tabel 4.22) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,757 atau 75,7%, yang berarti Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama mampu menjelaskan 75,7% variasi Loyalitas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan sebagaimana diuraikan dalam kajian teori pada Bab II.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu $Y = 0,018 + 0,558X_1 + 0,448X_2$, menunjukkan bahwa kedua koefisien regresi bernilai positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada kedua variabel independen, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, akan diikuti dengan peningkatan Loyalitas Karyawan. Berdasarkan nilai koefisien Beta yang telah dibahas pada masing-masing subbab sebelumnya, Work Life Balance memberikan kontribusi pengaruh yang sedikit lebih dominan ($Beta = 0,494$) dibandingkan Lingkungan Kerja Fisik ($Beta = 0,425$), meskipun secara umum kedua variabel memiliki kontribusi yang relatif seimbang dalam membentuk Loyalitas Karyawan pegawai UPT PLN (Persero) Cilegon.

Hasil pengujian simultan ini sejalan dengan kerangka berpikir yang dibangun pada Bab II, di mana loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan oleh (N. K. D. Damayanti et al., 2024) merupakan komitmen yang ditunjukkan melalui keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan kesediaan memberikan upaya terbaik, yang diduga dipengaruhi secara bersama-sama oleh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik. Temuan ini juga melengkapi sejumlah penelitian terdahulu pada Tabel 2.4 Bab II yang umumnya hanya menguji pengaruh satu variabel terhadap loyalitas karyawan atau menggunakan kombinasi variabel independen yang berbeda, seperti penelitian (Sutoro, 2024) yang menguji Lingkungan Kerja Fisik bersama Kompensasi, penelitian (Widiastuti & Baihaki, 2023) yang menguji Work Life Balance bersama Kepuasan Kerja, serta penelitian (Oktavia, 2022) yang menguji Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karir secara bersamaan. Belum ditemukan penelitian pada Tabel 2.4 yang secara spesifik menguji kombinasi Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan pada objek BUMN penyedia jasa energi.

Dengan menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada objek penelitian di lingkungan UPT PLN (Persero) Cilegon, penelitian ini memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan pada sektor tersebut, sekaligus melengkapi temuan penelitian sejenis pada lokasi PLN lainnya, seperti (Melati K. Tyas, 2021) dan (Ayu Dita Sari et al., 2023) yang juga menegaskan pentingnya faktor lingkungan kerja fisik bagi pegawai PLN, meskipun pada variabel dependen yang berbeda.

Dengan demikian, hasil pengujian ini menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian ketiga, yaitu bahwa Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT PLN (Persero) Cilegon, dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,7% dan kekuatan hubungan yang sangat kuat ($R = 0,870$). Temuan ini mengandung implikasi bahwa upaya peningkatan loyalitas karyawan tidak dapat hanya bertumpu pada satu aspek saja, melainkan memerlukan perhatian yang seimbang terhadap pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja pegawai dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang kondusif secara bersamaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah dan menghasilkan temuan yang dapat menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah diajukan. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian maupun sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Seksi Administrasi UPT PLN (Persero) Cilegon dengan jumlah responden sebanyak 61 orang dari total populasi 151 pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian menggambarkan kondisi pada unit kerja tersebut dan belum dapat digeneralisasikan untuk unit kerja PLN lain maupun perusahaan dengan karakteristik organisasi dan sistem kerja yang berbeda.

Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan. Padahal, loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi finansial, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penilaian prestasi kerja yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner berskala Likert sebagai sumber data utama. Jawaban responden sangat bergantung pada persepsi, pengalaman, dan tingkat kejujuran masing-masing pegawai pada saat mengisi kuesioner, sehingga memungkinkan adanya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu (cross sectional), sehingga penelitian ini hanya menggambarkan kondisi Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan pegawai UPT PLN Cilegon pada saat penelitian berlangsung. Penelitian ini belum mampu menjelaskan perubahan perilaku maupun loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini lebih difokuskan pada aspek lingkungan kerja fisik, seperti suhu & suasana kerja, tata ruang, pencahayaan, kebersihan, fasilitas. Penelitian ini belum mengkaji secara mendalam aspek lingkungan kerja non-fisik lainnya, seperti hubungan kerja, & komunikasi.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada unit kerja PLN atau perusahaan lain, menambahkan variabel yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan seperti kompensasi finansial dan kepuasan kerja, menggunakan jumlah responden yang lebih besar, serta mengombinasikan metode kuantitatif dengan metode kualitatif melalui wawancara atau observasi sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada pegawai UPT PLN (Persero) Cilegon, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Work Life Balance (X1) sebesar $2,396 > t \text{ tabel } 1,999$ dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT PLN (Persero) Cilegon.
2. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $4,815 > t \text{ tabel } 1,999$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT PLN (Persero) Cilegon.

- Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $50,081 > F$ tabel 3,15 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, secara simultan Work Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT PLN (Persero) Cilegon, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 yang berada pada kategori kuat, serta nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,618 atau 61,8%.

Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan pada pegawai Seksi Administrasi UPT PLN (Persero) Cilegon dapat ditingkatkan melalui perhatian yang seimbang terhadap pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Kedua variabel tersebut terbukti secara empiris memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan loyalitas karyawan pada instansi BUMN penyedia jasa energi yang menuntut ketelitian dan intensitas kerja tinggi dalam pelaksanaan tugas administrasinya.

Secara teoritis, implikasi dari temuan ini adalah bahwa lingkungan kerja yang kondusif, sebagaimana diuraikan dalam teori Putri (2016) dan Sinaga (2022), berperan sebagai faktor paling dominan dalam membentuk kenyamanan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga berdampak langsung pada peningkatan loyalitas. Temuan ini memperkuat kerangka berpikir yang dibangun pada Bab II bahwa Work Life Balance dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memengaruhi Loyalitas Karyawan, sekaligus memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia terkait keterkaitan ketiga variabel tersebut.

Secara praktis, implikasi bagi UPT PLN (Persero) Cilegon adalah pentingnya menjaga kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas, kenyamanan ruang kerja, maupun hubungan kerja yang harmonis, karena terbukti memberikan kontribusi paling dominan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja dan intensitas lembur pada periode tertentu, mengingat peningkatan lembur yang tidak diimbangi waktu istirahat memadai sebagaimana diuraikan dalam latar belakang penelitian ini dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Dengan menjaga kedua aspek tersebut secara bersamaan, loyalitas karyawan diharapkan dapat terus meningkat tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran kepada pimpinan UPT PLN (Persero) Cilegon sebagai berikut:

- Pimpinan UPT PLN (Persero) Cilegon disarankan untuk memperhatikan pengelolaan beban kerja dan pengaturan jam lembur pada periode tertentu, agar keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) pegawai tetap terjaga, mengingat variabel ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Pimpinan UPT PLN (Persero) Cilegon disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas, kenyamanan ruang kerja, kebersihan, maupun hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, mengingat Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Loyalitas Karyawan pada UPT PLN (Persero) Cilegon.
- Pimpinan UPT PLN (Persero) Cilegon disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja sekaligus penciptaan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan tetap memiliki kesediaan untuk bertahan, rasa bangga, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.
- Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada unit kerja PLN atau instansi lain, meningkatkan jumlah responden, serta menambahkan variabel lain

seperti kompensasi finansial, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Loyalitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi, L., & Siregar, N. (n.d.). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Pelanggan Zoya Cabang Medan Dengan Brand Image Sebagai Variabel Moderating.
- Angraini, N., & Anugerah Izzati, U. (2022). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas pada Karyawan PT. X The Relationship Between Transformational Leadership and Employees Loyalty in PT. X. 12(01), 417–427. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p417-427>
- Ariel, M., Kunci, K., pegawai, loyalitas, kerja, kepuasan, & organisasi, budaya. (2026). Loyalitas Pegawai Sebagai Strategi Keberlanjutan Organisasi Di Era Globalisasi Dan Digital (Kajian Literatur) (Vol. 2, Number 1). <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED>
- Aulia, H., Ratnasari, D., Putri Febriyani, P., Muhammad Siddiq, D., Ekonomi dan Bisnis, F., Swadaya Gunung Jati, U., Pemuda Raya No, J., Kesambi, K., Cirebon, K., Barat, J., & Swadaya Gunung Jati Jl Pemuda Raya No, U. (2025). EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis) Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z. 18(2). <https://journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis>
- Bana, E. L., & Ghazali, I. (2021). Pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris terhadap Penghindaran Pajak dengan Sustainability Performance sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2017-2019). *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(4), 1–14.
- Damayanti, N. K. D., Puspitawati, N. M. D., & Parwita, G. B. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di BUMDesa Kerta Sari Utama, Denpasar, Bali. *Jurnal EMAS*, 5(2).
- Damayanti, S., Saefullah, E., & Putra, A. R. (2025). Analisis Kajian Loyalitas Pegawai Pt Bri Cabang Pandeglang Unit Pasar Timur. *Jurnal Maneksi*, 14(4), 2061–2073. <https://doi.org/10.31959/jm.v14i4.3396>
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154.
- Fitri, D. D., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 325–342. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (n.d.). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi*. Retrieved <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index>
- Janah, N., Setiawan, A., Putri, H. A., & Siswanto, D. H. (2025). Assistance of digital information systems to improve learning quality in vocational students. *Dedicated: Journal of Community Services (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 3(1), 251–262. <https://doi.org/10.17509/dedicated.v3i1.82125>
- Nirmala, D., Hasibuan, M. Z., Utama, I., & Fikri, M. H. (2024). Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kabupaten Simalungun. 1489–1504.
- Ocha Maharani, V., Wulandari, J., Damayanti Aprilia, H., Bisnis, I. A., & Lampung, U. (n.d.). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Media. In *Jurnal Perspektif Bisnis* (Vol. 9, Number 1).
- Octiva, C. S., Haes, P. E., Fajri, T. I., Eldo, H., & Hakim, M. L. (2024). Implementasi Teknologi Informasi pada UMKM: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 815–821. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13823>
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap

- Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(1), 112–119.
- Putirulan, A., & Sumbogo, I. A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Muara Karang. In *STREAMING Business Journal* (Vol. 2, Number 2).
- Ramadhan, A. D., & Puspasari, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Icon+) Icon Plus Madiun. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17190624>
- Sari, A. D., Alvyoga, I., & Simanjuntak, H. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(2), 179–185.
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Sutoro, M. (2024). Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 4, Number 2).
- Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Ganec Swara*, 17(2), 478–485.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>