



Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo

Tiwi Rahayu^{1*}, Umi Farida², Riawan³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Indonesia

*Penulis Korespondensi: tiwirahayu63@mail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Work Life Balance, Workload, and Teamwork on Employee Loyalty at the General Election Commission (KPU) of Ponorogo Regency. This research applies a quantitative approach using a saturated sampling technique, in which all 34 employees of KPU Ponorogo Regency were selected as respondents. Data collection was conducted through structured questionnaires distributed to all employees. The collected data were tested using validity and reliability analyses to ensure the accuracy and consistency of the research instruments. Furthermore, multiple linear regression analysis was employed to examine the relationship between independent variables and the dependent variable. The coefficient of determination (R^2), t-tests, and F-tests were also performed using SPSS version 29 to determine both partial and simultaneous effects. The findings reveal that Work Life Balance, Workload, and Teamwork each have a positive and significant effect on Employee Loyalty. Simultaneously, these three variables also demonstrate a significant combined influence on Employee Loyalty, indicating that effective balance, manageable workload, and strong collaboration contribute to higher employee loyalty.*

Keywords: *Employee Loyalty; Organizational Performance; Teamwork; Work Life Balance; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Pegawai di KPU Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 34 pegawai dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh pegawai. Data yang diperoleh kemudian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F juga dilakukan dengan bantuan SPSS versi 29 untuk menguji pengaruh secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja yang baik, beban kerja yang terkelola, serta kerjasama tim yang solid dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja; Kerjasama Tim; Kinerja Organisasi; Loyalitas Pegawai; *Work Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dengan ditandai oleh perkembangan dan kemajuan teknologi yang sangat pesat, perusahaan, lembaga, dan organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif karena merupakan komponen yang sangat penting. Budiasa, (2021) sumber daya manusia memegang peran dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang dimilikinya. Menurut Arpan, (2024) SDM merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memusatkan perhatiannya pada manajemen yang efektif dari sumber daya manusia, memastikan kualitas pegawai dan kesejahteraan psikologis sangat penting untuk keberhasilan organisasi, suasana kerja yang harmonis, nyaman berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

memastikan bahwa tenaga kerja merasa puas dengan pekerjaannya. Salah satu tantangan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu menjaga loyalitas pegawai yang baik dan mengembangkan loyalitas pegawai menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan.

Suryani et al., (2020) mendefinisikan loyalitas pegawai tidak hanya sebagai kehadiran fisik atau masa kerja, tetapi lebih mendalam sebagai kesetiaan psikologis dan emosional yang tercermin melalui dedikasi, fokus, dan keterlibatan yang tulus. Loyalitas sangat penting bagi kesuksesan organisasi, semakin kuat rasa kesetiaan pegawai, semakin efektif perusahaan dapat mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh kepemimpinannya. Faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas Pegawai salah satunya dipengaruhi oleh *Work life balance*. Menurut Schermerhon dalam Widiastuti et al., (2023) *Work Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang individu dalam memenuhi pekerjaan, komitmen berkeluarga, keseimbangan kehidupan kerja dan sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan di luar dan di dalam pekerjaannya. Faktor lainnya yaitu Beban kerja juga dapat mempengaruhi loyalitas pegawai, Menurut Alam et al., (2020) Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja merupakan hasil kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan dan salah satu target yang harus dicapai karyawan, beban kerja juga termasuk kontribusi yang harus dilakukan untuk perusahaan. Kerja sama tim merupakan faktor kunci lain yang dapat membentuk loyalitas pegawai. Mulyana et al., (2023) mendefinisikan kerja sama tim sebagai upaya terkoordinasi yang dilakukan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi, bertujuan untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi tidak hanya antar tim tetapi juga antar departemen. Tim-tim ini menggabungkan anggota dengan keahlian yang beragam, memanfaatkan keragaman ini sebagai keunggulan strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

KPU Ponorogo merupakan badan atau lembaga yang menyelenggarakan pemilihan umum. Berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 401, Kelurahan Keniten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil observasi penelitian terdapat fenomena masalah pada saat tahapan pemilu dan pilkada serentak. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh faktor kesulitan mencapai *work life balance*, pada saat memasuki tahapan pemilu dan pilkada serentak waktu untuk keluarga sangat sedikit karena banyak pegawai melaksanakan tugas keluar kota, meningkatnya beban kerja pada tahapan pemilu dan pilkada dengan banyaknya kegiatan yang bersamaan membuat kerjasama tim kewalahan karena 1 pegawai bisa masuk 2 sampai 3 tim pada beberapa kegiatan yang berbeda, dan terjadi 1 atau 2 kegiatan terdesak yang melampaui kapasitas tim untuk mengendalikan kerjasama tim sehingga mempengaruhi tingkat kenyamanan dan loyalitas pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

Research gap pada beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan yang tidak konsisten mengenai *Work life balance*, beban kerja dan Kerjasama tim terhadap loyalitas pegawai. Beberapa studi, termasuk yang dilakukan oleh Marhalinda & Supiandini, (2022), Rahmadhani & Mahmud, (2023), Mulyadin & Jaenab, (2024), Widiastuti & Baihaki, (2023) menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Namun, Anggun et al., (2024) menyajikan bukti yang bertentangan, menemukan tidak ada hubungan yang signifikan antara *Work Life Balance* dan loyalitas. Demikian pula, Yoyo & Anugrah, (2021)(Yoyo & Anugrah, 2021), Hartono, (2023), menyimpulkan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi loyalitas pegawai. Rahmadhani & Mahmud, (2023) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Mengenai kerjasama tim, Hidayat & Susanto, (2022), oleh Anggun et al., (2024) dan Mulyana et al., (2023) semuanya mengidentifikasi kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan dengan loyalitas. Namun, Kholifah & Dedy, (2024) menjelaskan tidak adanya pengaruh signifikan kerja tim terhadap loyalitas pegawai, semakin menyoroti ketidakkonsistenan dalam penelitian. Pentingnya penelitian ini ditinjau kembali karena hasil yang bertentangan ini menyatakan bahwa variabel-variabel pada penelitian terdahulu mayoritas dilakukan pada konteks organisasi, perusahaan swasta, serta layanan kesehatan seperti rumah sakit, yang memiliki pola kerja lebih stabil. Sementara itu, KPU Ponorogo memiliki dinamika Adhoc dan musiman yang jauh lebih ekstrem, sehingga membenarkan kebutuhan akan penelitian lebih lanjut dan memerlukan pembuktian apakah variabel-variabel tersebut masih relevan serta variabel mana yang paling relevan untuk diterapkan dalam mempertahankan loyalitas pegawai di lembaga penyelenggara pemilu. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana *Work Life Balance*, beban kerja, dan kerja sama tim mempengaruhi loyalitas pegawai di KPU Kabupaten Ponorogo. Hasil temuan pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang dapat diterapkan untuk memperkuat loyalitas pegawai di dalam institusi tersebut, serta meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan loyalitas pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

2. KAJIAN TEORITIS

Loyalitas Pegawai

Menurut Robbins dalam Sukmara et al., (2024) Loyalitas pegawai adalah sikap pegawai yang mendukung organisasi dan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, loyalitas ini terwujud dalam bentuk keterlibatan emosional dan sikap proaktif karyawan dalam berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Kristin Juwita, (2021) menyatakan bahwa

loyalitas atau kesetiaan merupakan kriteria utama dalam penilaian yang digunakan dalam mengevaluasi pegawai, mencakup dedikasi tidak hanya terhadap pekerjaan dan peran masing-masing, tetapi juga terhadap organisasi secara keseluruhan.

Work Life Balance

Hidayati, (2021) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai kondisi di mana individu merasakan rasa kepuasan yang terpenuhi dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka. Rosanda et al., (2023) menekankan bahwa *Work Life Balance* merupakan prinsip penting yang melibatkan keselarasan harmonis antara kebutuhan pribadi seperti waktu bersama keluarga dan teman, rekreasi, dan pengembangan spiritual dengan prioritas profesional seperti kemajuan karier dan ambisi. Demikian pula, Aminah & Dwiarti (2024) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai kondisi di mana karyawan mampu mempertahankan komitmen yang kuat terhadap peran kerja dan keluarga mereka, sambil secara efektif memenuhi tanggung jawab dalam aktivitas di luar pekerjaan.

Beban Kerja

Menurut Ningsih, (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai kumpulan tugas yang harus dilaksanakan oleh individu untuk memenuhi kewajiban dari peran atau fungsi tertentu, yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dan dalam kondisi operasional standar. Sementara itu, Yuniarsih dalam Budiasa, (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian proses atau aktivitas yang terstruktur yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berfungsi sebagai alat untuk menilai efisiensi dan efektivitas kinerja operasional.

Kerjasama Tim

Menurut Susanti et al., dalam Rahmat et al., (2023) kerja tim adalah sistem kolaboratif di mana sekelompok orang mengintegrasikan berbagai bidang keahlian menuju tujuan yang jelas, didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang efektif untuk mencapai hasil kinerja yang melebihi apa yang dapat dicapai oleh individu secara mandiri. Nainggolan Hermin, (2023) menggambarkan kerja tim sebagai upaya kolektif individu melalui kerja sama dan ketergantungan mutual, menghasilkan tingkat output yang lebih tinggi daripada yang mungkin dicapai saat bekerja tanpa bantuan orang lain.

Hipotesis

Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Marhalinda & Supiandini, (2022) menemukan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan. Di sisi lain, temuan dari Madiyah, dan Kasmawati, (2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil yang bertentangan dalam penelitian sebelumnya, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha₁ : Di duga *Work Life Balance* berpengaruh Positif terhadap Loyalitas Pegawai

Ho₁ : Di duga *Work Life Balance* berpengaruh Negatif terhadap Loyalitas Pegawai

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan penelitian oleh Hartono, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Yoyo dan Anugrah, (2021) menemukan bahwa beban kerja tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil yang bertentangan dalam penelitian sebelumnya, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha₂ : Di duga Beban Kerja berpengaruh Positif terhadap Loyalitas Pegawai

Ho₂ : Di duga Beban Kerja berpengaruh Negatif terhadap Loyalitas Pegawai

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan penelitian oleh Hidayat & Susanto, (2022) menyatakan bahwa kerja sama tim secara positif mempengaruhi loyalitas karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Kholifah & Dedy, (2024) menyimpulkan bahwa kerja sama tim tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil yang bertentangan dalam penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha₃ : Di duga Kerjasama Tim berpengaruh Positif terhadap Loyalitas Pegawai

Ho₃ : Di duga Kerjasama Tim berpengaruh Negatif terhadap Loyalitas Pegawai

Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo

Work Life Balance, Beban Kerja dan Kerjasama Tim diduga memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Apabila instansi memberikan keseimbangan hidup yang baik, membagi beban kerja secara proposional dan membangun kerjasama tim yang kuat, maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Kepuasan ini akan menjadi loyalitas, dimana pegawai memiliki niat yang kuat untuk bertahan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi instansi dalam jangka panjang. Berdasarkan analisis sebelumnya, dijelaskan

bahwa *Work Life Balance*, beban kerja, dan kerja tim secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha₄ : Di duga *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh Positif terhadap Loyalitas Pegawai

Ho₄ : Di duga *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh Negatif terhadap Loyalitas Pegawai

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel ditentukan dengan menerapkan teknik sampling jenuh, seluruh populasi 34 pegawai menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Data dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas, diikuti dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji t dan uji F, yang dilakukan menggunakan SPSS versi 29.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	4.952	3.023		1.638	.112
<i>Work Life Balance</i>	.317	.134	.238	2.357	.025
Beban Kerja	.471	.191	.377	2.466	.020
Kerjasama Tim	.563	.175	.494	3.217	.003

Berdasarkan hasil tabel 1 analisis regresi linier berganda yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa tabel diatas dapat diketahui nilai Beta dan diambil dari *Unstandardized Coefficients* antara lain adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.952 + 0.317X_1 + 0.471X_2 + 0.563X_3 + 3.023$$

Hasil persamaan tersebut dapat dijabarkan kedalam analisis sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,952 artinya dijelaskan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) tersebut bernilai konstan atau nol maka nilai Loyalitas Pegawai (Y) adalah 4,952

b. Nilai koefisien regresi *Work Life Balance* (X_1) = 0,317

Koefisien regresi pada variabel *Work Life Balance* (X_1) bernilai positif sebesar 0,317 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Pegawai. Artinya apabila variabel *Work Life Balance* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,317 dimana variabel Beban Kerja dan Kerjasama Tim dalam keadaan konstan.

c. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X_2) = 0,471

Koefisien regresi pada variabel Beban Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,471 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif antara Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai. Artinya apabila variabel Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi kenaikan terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0,471 dimana variabel *Work Life Balance* dan Kerjasama Tim dalam keadaan konstan.

d. Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X_3) = 0,563

Koefisien regresi pada variabel Kerjasama Tim (X_3) bernilai positif sebesar 0,563 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif antara Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Pegawai. Artinya apabila variabel Kerjasama Tim mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi kenaikan terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 0,563 dimana variabel *Work Life Balance* dan Beban Kerja dalam keadaan konstan.

Hasil Uji R Square**Tabel 2.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.672	.1277

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, *Work Life Balance*, Beban Kerja

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang telah diolah menunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0,702. Artinya kontribusi antara variabel independen (*Work Life Balance*, Beban Kerja dan Kerjasama Tim) terhadap variabel dependen (Loyalitas Pegawai) sebesar 0,702 atau 70,2% serta sisanya sebesar 29,8% berasal dari pengaruh diluar variabel penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.952	3.023		1.638	.112
Work Life Balance	.317	.134	.238	2.357	.025
Beban Kerja	.471	.191	.377	2.466	.020
Kerjasama Tim	.563	.175	.494	3.217	.003

Dependen Variabel Y : Loyalitas Pegawai

- Hasil pengolahan data diketahui nilai t_{hitung} sebesar (2,357) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,697), dengan nilai signifikansi (0,025) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai.
- Hasil pengolahan data diketahui nilai t_{hitung} sebesar (2,466) lebih besar dari t_{tabel} 1,697, dan signifikansi (0,020) lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.
- Hasil pengolahan data diketahui nilai t_{hitung} (3.217) lebih besar dari t_{tabel} (1,697), dan signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Hasil Uji f

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	115.212	3	38.404	23.558	<.001 ^b
	Residual	48.905	30	1.630		
	Total	164.118	33			
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Work Life Balance, Beban Kerja						

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Work Life Balance, Beban Kerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk uji F mencapai (23,558). Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (4-1);(34-4) = 3;30$ adalah (2,922). Karena nilai signifikansi $< .001^b$ lebih kecil dari 0,05, dan nilai F_{hitung} yaitu (23,558) lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar (2,922), maka kita menolak H_0 dan menerima H_a . Ini menunjukkan bahwa variabel independen, seperti *Work Life Balance* (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3), secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance (X_1) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) KPU Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil pengolahan uji hipotesis yaitu uji t pada variabel *Work Life Balance* (X_1) yang terdapat pada tabel 4.15 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel *Work Life Balance* (2,357) dan dapat diketahui t_{tabel} sebesar (1,697) maka $t_{\text{hitung}} (2,357) > t_{\text{tabel}} (1,697)$, sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar $(0,025) < (0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas Pegawai.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai artinya apabila *work life balance* meningkat pegawai bisa menjaga dan mempertahankan keseimbangan hidup dengan kerja maka pegawai juga akan semakin loyalitas kepada organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dan didukung oleh Marhalinda & Supiandini, (2022) menyatakan *work life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan RSKD Duren sawit. Selain itu sejalan dengan Ni Putu dan Baihaki, (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Dinas Sosial Kota Denpasar.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) KPU Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil pengolahan uji hipotesis yaitu uji t pada variabel Beban Kerja (X_2) yang terdapat pada tabel 4.15 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (2,466) dan dapat diketahui t_{tabel} sebesar (1,697) maka $t_{\text{hitung}} (2,466) > t_{\text{tabel}} (1,697)$, sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar $(0,020) < (0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas Pegawai.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai artinya beban kerja yang tinggi tidak dipandang sebagai tekanan yang menghambat, melainkan sebagai dorongan motivasi untuk terus berjuang meningkatkan dedikasi dengan berkontribusi terhadap keberhasilan dan memperkuat

komitmen organisasi untuk meningkatkan loyalitas. Hasil penelitian ini didukung oleh Hartono, (2023) menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun.

Pengaruh Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) KPU Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil pengolahan uji hipotesis yaitu uji t pada variabel Kerjasama Tim (X_3) yang terdapat pada tabel 4.15 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel Kerjasama Tim (3,217) dan dapat diketahui t_{tabel} sebesar (1,697) maka $t_{hitung}(3,217) > t_{tabel}(1,697)$, sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar $(0,003) < (0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel Kerjasama Tim (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas Pegawai.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai artinya kuatnya kerjasama tim menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan solidaritas yang tinggi, semakin baik kerjasama tim yang terjalin maka semakin tinggi loyalitas yang ditunjukkan pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh Mulyana et al., (2023) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu Madiyah dan Kasmawati, (2024) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta.

Pengaruh Work Life Balance (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) KPU Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil yang dilakukan menyatakan nilai uji F sebesar 23,558 sedangkan f_{tabel} sebesar 2,922 ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dan nilai signifikansi $< .001^b < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka artinya variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Hasil pengelolaan koefisien determinasi menunjukkan nilai (R^2) sebesar 0,702, artinya kontribusi antara variabel independen (*Work Life Balance*, Beban Kerja dan Kerjasama Tim) terhadap variabel dependen (Loyalitas Pegawai) sebesar 0,702 atau 70,2% serta sisanya sebesar 29,8% berasal dari pengaruh diluar variabel penelitian ini.

Hasil dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian “*Work Life Balance*, Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Work Life Balance dengan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

Beban Kerja dengan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

Kerjasama Tim dengan indikator fokus dengan tujuan tim, saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama dengan anggota tim, dan koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

Work Life Balance, Beban Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

Saran

Bagi KPU Kabupaten Ponorogo

Adanya penelitian ini peneliti menemukan bahwa *work life balance*, atau keseimbangan kerja, beban kerja dan kerjasama tim memiliki peranan yang positif dalam meningkatkan loyalitas pegawai sehingga penting, maka bagi KPU Ponorogo diharapkan dapat memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai dari tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan memberikan waktu istirahat yang cukup agar produktivitas tidak terganggu dan tetap efektif, mempertimbangkan pengaturan beban kerja dengan menerapkan pembagian tugas yang adil sesuai dengan kompetensi pegawai, sehingga hasil kerja lebih optimal. Selain itu dapat mempertahankan lingkungan kerja yang suportif, menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, nyaman dan terus berkolaborasi untuk meningkatkan kerjasama tim, memberikan dukungan nyata dengan mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai agar pegawai merasa dihargai dan tetap bertahan di organisasi dengan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk meningkatkan loyalitas pegawai.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini masih terdapat kelemahan yang belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang meningkatkan loyalitas pegawai sebab masih ditemukan 29,8 % faktor lain yang mampu mempengaruhi loyalitas pegawai, maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel baru, dengan indikator yang lain, memperluas populasi dan sampel dengan objek penelitian yang berbeda agar penelitian yang dihasilkan lebih akurat dan untuk mengetahui hasil dari sudut pandang yang berbeda mengenai loyalitas pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69–76. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1025>
- Aminah, D. S., & Dewi, R. D. (2024). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Sisi Barat Yogyakarta.
- Arpan, Y. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Ruang Karya. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/833deaa7-bc70-4c93-8ce3-858c2a631dec>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Hartono, S. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(1), 137–150.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan MNC Studios departement traffic 3TV (MNCTV, GTV, dan RCTI). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 68–76. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.765>
- Hidayati, T. (2021). *Buku ajar: Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Cipta Media Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=KKBnEAAQBAJ>
- Juwita, K. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Kholifah, A., & Adilah, D. (2024). Pengaruh insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Jaya Express. 3(1), 29–50.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>

- Mulyadin, & Jaenab. (2024). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima. *Jurnal Pendidikan & Ekonomi*, 7(1), 164–174.
- Mulyana, M. R. H., Basalamah, M. R., & Hatneny, A. I. (2023). Pengaruh komunikasi, hubungan karyawan, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus PT Jawara Properti Indonesia). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(2).
- Nainggolan, H. (2023). Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 23(2), 414–425.
- Ningsih, R. M. C. (2020). *Impresi beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kinerja*. Literasi Nusantara. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/8f6f1f84-a61a-4aa9-9d01-bbe825b2832a>
- Putri, A., Madiyah, A., & Kasmawati, Y. (2024). Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan pada aparatur sipil negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. 15(4), 666–673.
- Rahmadhani, A., & Anggini, M. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi pegawai, dan work life balance terhadap loyalitas pegawai KSO Terminal Petikemas Koja. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 352–361.
- Rahmat, A., Sarimanah, E., Ardini, P. P., Syahputra, H., Wullur, M. M., Pinontoan, M., Jusuf, M. I., Hendrowati, T. Y., Umar, F. A. R., & Pakaya, M. (2023). *Model capacity building berbasis dinamika kelompok*. Ideas Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=ctnMEAAQBAJ>
- Rosanda, T. M., Irwan, A., & Paramitha, A. N. (2023). Pengaruh knowledge sharing dan work-life balance terhadap kinerja pegawai. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(3), 229–239. <http://www.al-idarapub.com/index.php/jambir/article/view/113>
- Sukmara, A. R., Bastaman, I. D., Mulyatini, N., & Enas, H. (2024). *Strategi pengembangan loyalitas dan kinerja karyawan*. Cipta Media Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=w9IuEQAAQBAJ>
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20.
- 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). <https://doi.org/10.35327/gara.v17i2.446>
- Yoyo, T., & Anugrah, M. (2021). Beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 184–196. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>