

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN ISOLA VILLAS SESEH MENGWI BALI

Ida Ayu Putu Listiani¹, Yeyen Komalasari², Ni Putu Dyah Krismawintari³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work-life balance and the work environment on employee loyalty. This research was conducted at Isola Villas Seseh Mengwi, Bali. The sample used consisted of 33 respondents who are employees of Isola Villas Seseh Mengwi Bali. The data analysis techniques used include the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, partial correlation analysis, multiple correlation analysis, determination coefficient test, F test, and t test. From the research results, it can be seen that work-life balance has a positive and significant effect on employee loyalty, with a t-value of 3.225 > t-table 1.697 and a significance level of 0.003 < 0.05. The work environment also has a positive and significant effect on employee loyalty, with a t-value of 2.832 > t-table 1.666 and a significance level of 0.008 < 0.05. Additionally, simultaneously, work-life balance and the work environment have a significant effect on employee loyalty, with an F-value of 44.971 > F-table 3.32 and a significance level of 0.000 < 0.05. The recommendation that can be given by the researcher is that Isola Villas Seseh Mengwi Bali is expected to always supervise employees while working, provide working hours according to the established rules, and evaluate the working environment conditions.*

Keywords: *Work-life balance, Work Environment, Employee Loyalty*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di Isola Villas Seseh Mengwi Bali. Sampel yang digunakan adalah karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali sebanyak 33 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai thitung 3,225 > ttabel 1,697 dan signifikannya sebesar 0,003 < 0,05, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai thitung 2,832 > ttabel 1,666 dan sebesar 0,008 < 0,05, dan secara simultan work-life balance dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana fhitung 44,971 > ftabel 3,32, dan signifikannya sebesar 0,000 < 0,05 maka. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Isola Villas Seseh Mengwi Bali diharapkan selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, memberikan waktu kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan dan melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja.

Kata kunci: *Work-life balance, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Perhotelan adalah bisnis yang bertumpu pada manusia. Ketika layanan diberikan langsung, dari senyum di meja resepsionis hingga ketelitian merapikan kamar, kualitas kerja karyawan menentukan apakah tamu merasa dilayani dengan tulus atau sekadar dilayani secara prosedural. Karena itulah loyalitas karyawan bukan sekadar angka retensi di laporan HR, melainkan cerminan sejauh mana staf bersedia memberi lebih dari yang diwajibkan kontrak kerjanya, sikap yang dalam literatur perilaku organisasi dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*. Pada segmen akomodasi kelas atas, kesediaan semacam ini menjadi penentu apakah standar layanan premium benar-benar terjaga dari hari ke hari (Saydam, 2022).

Industri pariwisata Bali sendiri kini berada pada fase yang berbeda dari masa pemulihan pascapandemi: kunjungan wisatawan semakin stabil dan lama tinggal tamu di berbagai akomodasi cenderung memanjang. Situasi ini di satu sisi menandakan pemulihan yang sehat, namun di sisi lain menuntut staf bekerja dengan intensitas yang konsisten tinggi dalam jangka panjang. Beban kerja yang terus-menerus semacam ini membuka celah bagi tingginya angka keluar-masuk karyawan (*turnover*), sebuah persoalan yang oleh Nitisemito (2023) digambarkan sebagai ancaman serius bagi stabilitas operasional. Biaya merekrut dan melatih ulang staf pengganti, baik dari sisi waktu maupun anggaran, membuat mempertahankan karyawan yang loyal menjadi prioritas manajerial yang tidak bisa ditunda.

Data masa kerja karyawan Isola Villas pada tahun 2026 turut menggambarkan kondisi ini secara konkret.

Tabel 1. Sebaran Karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali Berdasarkan Masa Kerja (2026)

No.	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	0-2 Tahun	7	21,2%
2	2-5 Tahun	12	36,4%
3	5 Tahun ke Atas	14	42,4%
	Total	33	100%

Sumber: Isola Villas (2026)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 1, hampir separuh karyawan (42,4%) telah bertahan lima tahun lebih, sementara hanya seperlima yang tergolong baru bekerja. Sebaran ini mengarah pada dugaan awal bahwa loyalitas dan stabilitas SDM di Isola Villas relatif terjaga, namun dugaan tersebut perlu ditelusuri lebih jauh: faktor apa yang sesungguhnya menopang kesetiaan karyawan yang sudah lama bertahan ini?

Penelitian ini menelusuri dua kandidat jawaban yang paling sering diperbincangkan dalam literatur manajemen SDM, yaitu keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance/WLB*) dan lingkungan kerja (*work environment/WE*). WLB pada intinya berbicara tentang kapasitas seseorang mengelola ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan

kebutuhan pribadinya, sehingga ia tidak harus mengorbankan salah satu demi yang lain. Berbagai kajian memperlihatkan pola yang cukup konsisten: organisasi yang secara sengaja merancang kebijakan ramah WLB cenderung memiliki karyawan yang lebih sejahtera dan angka turnover yang lebih rendah (Mauludi & Kustini, 2022). Logikanya sederhana, karyawan yang merasa kualitas hidupnya dihargai oleh perusahaan cenderung membalasnya dengan komitmen yang lebih besar.

Namun pola ini tidak selalu berlaku universal. Sejumlah kajian di sektor hospitality justru menemukan hasil yang berlawanan dengan intuisi umum: meski mayoritas studi mendukung pengaruh positif WLB terhadap loyalitas, ada pula konteks organisasi tertentu di mana pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan (Aminah & Dwiarti, 2024). Perbedaan hasil semacam ini mengisyaratkan bahwa efektivitas WLB sangat bergantung pada karakteristik industri serta cara kebijakan itu dirancang dan dijalankan di lapangan, bukan sesuatu yang otomatis berlaku sama di setiap tempat.

Faktor kedua, lingkungan kerja, mencakup dua dimensi: fisik (fasilitas, ruang, kenyamanan) dan non-fisik (relasi sosial, budaya kerja). Lingkungan non-fisik yang ditopang prosedur kerja yang jelas, ekspektasi yang realistis, serta hubungan antarkaryawan yang cair diyakini mampu menumbuhkan ikatan emosional yang pada gilirannya melahirkan loyalitas (Sihombing & Elsavitri, 2023). Meski begitu, tidak semua elemen lingkungan kerja berdampak searah; sejumlah literatur mencatat bahwa aspek-aspek tertentu justru memberi pengaruh yang tidak konsisten terhadap loyalitas (Djokdja, 2021), sehingga hubungan ini tidak bisa diasumsikan bersifat linier begitu saja dan layak diuji lebih cermat.

Untuk menguji dua faktor ini secara lebih tajam, penelitian ini sengaja memilih konteks yang spesifik: segmen villa butik, yang diwakili oleh Isola Villas Seseh Mengwi. Karakter villa butik, eksklusif, mengutamakan privasi, dan sangat mengandalkan sentuhan personal, menciptakan dinamika kerja yang jauh lebih intim dibandingkan hotel besar, di mana kontribusi tiap individu terasa langsung pada pengalaman tamu. Perbedaan skala dan gaya kerja inilah yang membuat temuan dari hotel maupun resor besar tidak bisa serta-merta ditempelkan ke konteks villa butik; pengujian ulang secara khusus pada lingkungan seperti Isola Villas Seseh menjadi alasan utama penelitian ini dilakukan.

Gambaran di lapangan turut menegaskan urgensi ini. Sebuah pra-survei yang disebarkan kepada karyawan Isola Villas menangkap variasi skor yang cukup lebar dalam menilai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Secara umum, skor pada indikator fleksibilitas sistem shift tergolong tinggi, karyawan menilai pengaturan jadwal kerja cukup membantu mereka menata waktu pribadi. Namun pada indikator beban kerja, sebagian responden memberi skor yang lebih rendah, sejalan dengan meningkatnya tekanan kerja saat tingkat hunian villa memuncak (*high season*).

Pola yang lebih spesifik muncul ketika data pra-survei dipilah per unit kerja. Karyawan di bagian laundry, misalnya, mencatat skor relatif rendah pada indikator waktu pribadi (*personal time*), mengindikasikan bahwa jeda istirahat antar-shift terasa sempit ketika kunjungan tamu sedang padat. Meski demikian, skor kepuasan mereka terhadap tekanan

kerja tetap berada di kisaran sedang hingga tinggi bila dibandingkan pengalaman kerja mereka di tempat lain sebelumnya, sebuah nuansa yang menunjukkan bahwa persepsi WLB tidak semata soal jam kerja, tetapi juga soal pembanding dan konteks personal masing-masing karyawan.

Sebaliknya, karyawan senior di front desk dengan masa kerja hampir empat tahun menunjukkan skor yang jauh lebih tinggi pada indikator fleksibilitas organisasi, terutama terkait kemudahan memperoleh izin untuk keperluan mendesak di luar pekerjaan, maupun rasa nyaman saat cuti tanpa tekanan dari manajemen. Kombinasi temuan ini menggambarkan bahwa skor WLB yang dirasakan tiap karyawan sangat bervariasi, dipengaruhi oleh posisi kerja, beban tugas, dan tingkat dukungan sosial yang mereka terima, variasi yang justru memperkuat alasan mengapa hubungan ini perlu diuji secara kuantitatif, bukan diasumsikan begitu saja.

Pada sisi lingkungan kerja, pra-survei juga menangkap gambaran yang layak dicermati, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Secara fisik, Isola Villas berlokasi di kawasan Seseh yang relatif tenang, hanya sekitar seratus meter dari garis pantai, dikelilingi vegetasi tropis yang membuat suasana kerja terasa jauh dari hiruk-pikuk kota. Desain villa yang terbuka dan menyatu dengan alam turut mewarnai pengalaman kerja sehari-hari staf. Skor pra-survei pada indikator kebersihan area kerja karyawan (ruang istirahat, ruang ganti) dan ketersediaan peralatan operasional tercatat tinggi, begitu pula pada indikator pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan, sejalan dengan citra villa yang eksklusif dan tenang.

Karyawan di bagian maintenance turut melaporkan skor tinggi pada kesiapan peralatan kerja serta kecepatan penggantian alat yang rusak, mengindikasikan dukungan manajemen terhadap kebutuhan operasional cukup responsif. Kondisi fisik yang terpelihara semacam ini tampaknya turut membentuk persepsi karyawan bahwa mereka dihargai sebagai bagian dari organisasi, sebuah sinyal non-verbal yang, meski sederhana, dapat berdampak pada rasa memiliki.

Dari sisi non-fisik, suasana kekeluargaan dan kedekatan antarkaryawan mencatat skor tinggi, wajar mengingat jumlah staf yang tidak terlalu banyak membuat interaksi berlangsung intens dan personal. Keterbukaan komunikasi antara karyawan dan atasan turut memperoleh skor baik, seiring rendahnya indikator budaya senioritas yang menekan. Karyawan di bagian gardener dengan masa kerja lebih dari dua tahun bahkan mencatat skor tinggi pada kedekatan personal dengan atasan, termasuk dalam aktivitas informal seperti outing bersama, serta pada gaya kepemimpinan yang kooperatif, di mana atasan turut turun tangan langsung saat operasional sedang padat.

Meski demikian, tidak semua sisi lingkungan kerja tampil optimal. Kejelasan sistem penghargaan dan prosedur kerja mencatat skor yang relatif lebih rendah dibanding indikator lain. Pada kelompok housekeeping, misalnya, skor rendah muncul pada indikator kejelasan pembagian shift terkait permintaan khusus dari tamu langganan (repeat guest), yang berujung pada distribusi shift yang terasa kurang merata bagi sebagian karyawan. Meski

belum sampai memicu konflik terbuka, ketimpangan ini tetap menggerus kenyamanan kerja sebagian responden.

Rangkaian temuan pra-survei ini memperkuat argumen bahwa loyalitas karyawan Isola Villas tidak bisa dipahami hanya lewat kesan sekilas, melainkan memerlukan pengujian yang lebih sistematis dan berbasis data. Variasi skor WLB dan lingkungan kerja yang cukup lebar, dipadu dengan karakteristik khas objek penelitian, menuntut pendekatan kuantitatif berbasis regresi berganda. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan turut mengklarifikasi perbedaan temuan dalam literatur SDM mengenai hubungan kausal WLB dan lingkungan kerja terhadap loyalitas. Secara praktis, hasilnya diharapkan menjadi rujukan empiris yang objektif bagi manajemen Isola Villas Seseh dalam merumuskan kebijakan retensi karyawan yang lebih tepat sasaran di tengah persaingan pasar pariwisata yang terus bergerak.

Penelusuran terhadap literatur terdahulu memperlihatkan dua kubu temuan yang saling berseberangan. Di satu sisi, sejumlah studi, antara lain oleh Sipayung dkk. (2026), Hermanto dan Kadang (2025), Zanetti dkk. (2025), serta Mauludi dan Kustini (2022), secara konsisten menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pola serupa juga tampak pada penelitian Amanda dan Adrian (2025), Giovanni dan Ie (2022), maupun Insani dan Frianto (2023), yang menegaskan peran positif lingkungan kerja terhadap loyalitas, khususnya pada sektor perhotelan.

Di sisi lain, sejumlah studi memberi gambaran yang berbeda. Yoshi dan Sutrisni (2026) menemukan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan maupun loyalitas karyawan pada akomodasi berbasis alam. Sementara itu, Aminah dan Dwiarti (2024) mencatat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas tidak selalu seragam, melainkan sangat bergantung pada konteks organisasi yang diteliti. Pertentangan hasil semacam ini menandakan adanya celah riset (research gap) yang perlu dijawab lewat pengujian empiris pada latar yang lebih spesifik, sesuatu yang coba dijawab oleh penelitian ini.

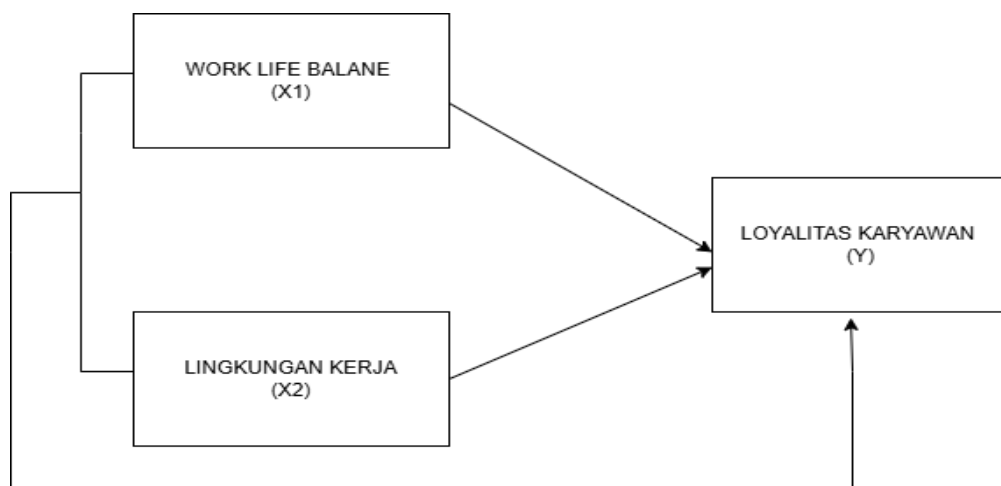
Karakter khas Isola Villas Seseh sebagai villa butik yang menekankan eksklusivitas, privasi, dan layanan personal dengan jumlah karyawan terbatas belum pernah menjadi subjek kajian serupa sebelumnya. Karena itu, generalisasi temuan dari hotel berbintang atau resor besar ke konteks ini perlu dipertanyakan lebih dulu, bukan diterima begitu saja. Bertolak dari uraian latar belakang dan kesenjangan empiris tersebut, penelitian ini disusun.

Bertolak dari kesenjangan empiris dan kontekstual yang telah diuraikan, penelitian ini disusun untuk menjawab sekaligus menguji tiga hal berikut: (1) apakah work-life balance berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali; (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali; dan (3) apakah work-life balance dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali. Ketiga hal ini sekaligus menjadi tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh parsial masing-masing variabel sekaligus pengaruh keduanya secara bersama-sama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan deskriptif kuantitatif memungkinkan pengumpulan data berbentuk angka yang kemudian dianalisis secara sistematis, sehingga hubungan serta pengaruh antarvariabel dapat digambarkan secara lebih objektif dan terukur. Metode regresi linier berganda dipilih karena mampu mengukur sejauh mana dua variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, memengaruhi satu variabel dependen, sekaligus memberikan gambaran mengenai arah dan kekuatan hubungan antarvariabel tersebut.

Kerangka berpikir penelitian ini disusun berdasarkan hubungan antara work-life balance (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, dengan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat, sebagaimana digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, penelitian ini bertumpu pada data primer yang dihimpun dari 33 karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali, jumlah yang sekaligus mewakili keseluruhan populasi karyawan, sehingga teknik sampling jenuh dipilih untuk memastikan seluruh unit populasi terwakili dalam analisis. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner berskala Likert yang telah lebih dulu melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan di lapangan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS, guna menguji pengaruh work-life balance (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Pengujian hipotesis mengacu pada nilai signifikansi statistik dengan tingkat kepercayaan 95%.

Variabel work-life balance diukur melalui tiga indikator: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Variabel lingkungan kerja diukur melalui empat indikator: suasana kerja, hubungan antarkaryawan, fasilitas kerja, dan kondisi fisik ruangan. Adapun loyalitas karyawan diukur melalui empat indikator: kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas. Seluruh indikator menggunakan skala Likert 1-5, dengan kategori penilaian: 1,00-1,80 sangat tidak baik; 1,81-2,60 tidak baik; 2,61-3,40 cukup baik; 3,41-4,20 baik; dan 4,21-5,00 sangat baik.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data lebih dulu melewati serangkaian uji asumsi klasik, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial tiap variabel independen, uji F untuk pengaruh simultan keduanya, serta analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari 33 responden yang berpartisipasi, komposisi jenis kelamin didominasi laki-laki (21 orang, 64%) dibanding perempuan (12 orang, 36%). Dari sisi usia, kelompok 20-29 tahun paling banyak ditemui (18 orang, 55%). Tingkat pendidikan responden didominasi lulusan Diploma/Sertifikasi (13 orang, 40%), sementara dari sisi jabatan, staf operasional mendominasi (25 orang, 76%). Berdasarkan masa kerja, kelompok dengan rentang 4-5 tahun paling banyak ditemukan (14 orang, 43%), pola yang sejalan dengan gambaran pada Tabel 1 sebelumnya, yang menunjukkan mayoritas karyawan Isola Villas telah bertahan cukup lama.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Terendah	Rata-rata	Indikator Tertinggi	Rata-rata	Rata-rata Variabel
Loyalitas Karyawan (Y)	Integritas	3,82	Ketaatan/Kepatuhan	4,12	3,93 (Baik)
Work-Life Balance (X1)	Keseimbangan Waktu	3,79	Keseimbangan Kepuasan	3,91	3,85 (Baik)
Lingkungan Kerja (X2)	Suasana Kerja	3,61	Kondisi Fisik Ruangan	3,85	3,72 (Baik)

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori baik secara keseluruhan, meski dengan pola yang berbeda pada tiap variabel. Pada loyalitas karyawan, indikator ketaatan/kepatuhan tampil paling menonjol (4,12), sedangkan integritas justru menjadi titik terlemah (3,82), sinyal bahwa karyawan cenderung patuh pada aturan, namun aspek kejujuran dan tanggung jawab personal masih punya ruang untuk diperkuat. Pola

serupa muncul pada work-life balance, di mana keseimbangan kepuasan unggul (3,91) sementara keseimbangan waktu tertinggal (3,79), mengindikasikan bahwa karyawan secara umum merasa puas dengan kehidupan kerja-pribadinya, meski pengelolaan waktu itu sendiri masih terasa menantang. Pada lingkungan kerja, kondisi fisik ruangan memperoleh apresiasi tertinggi (3,85), sedangkan suasana kerja, yang menyangkut relasi dan komunikasi antarkaryawan, berada di titik terendah (3,61).

Uji validitas menunjukkan seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai pearson correlation di atas 0,30 dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,911 untuk loyalitas karyawan, 0,848 untuk work-life balance, dan 0,926 untuk lingkungan kerja, ketiganya jauh di atas ambang 0,60, menandakan instrumen cukup andal untuk digunakan.

Sebelum masuk ke pengujian hipotesis, model regresi lebih dulu diperiksa lewat tiga uji asumsi klasik. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,121, melampaui ambang 0,05 sehingga data dapat dianggap berdistribusi normal. Uji multikolinearitas mencatat nilai tolerance 0,366 dan VIF 2,729 untuk kedua variabel independen, jauh di bawah batas 10, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas yang mengkhawatirkan. Uji heteroskedastisitas menunjukkan signifikansi 0,676 untuk work-life balance dan 0,411 untuk lingkungan kerja, keduanya di atas 0,05, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	r Parsial	B	Beta	t hitung	Sig.
Work-Life Balance (X1)	0,507	0,805	0,486	3,225	0,003
Lingkungan Kerja (X2)	0,459	0,375	0,427	2,832	0,008

Konstanta = 0,843; R = 0,866; R Square = 0,750; Adjusted R Square = 0,733; F hitung = 44,971; Sig. F = 0,000; t tabel = 1,697; F tabel = 3,32

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Dari Tabel 3 tersusun persamaan regresi: $Y = 0,843 + 0,805X_1 + 0,375X_2$. Angka konstanta 0,843 menandakan estimasi loyalitas karyawan bila work-life balance dan lingkungan kerja sama-sama bernilai nol, sebuah titik acuan teoretis, bukan kondisi nyata di lapangan. Koefisien 0,805 pada X1 berarti setiap kenaikan satu satuan work-life balance diperkirakan mendorong loyalitas naik sebesar 0,805 satuan, dengan syarat variabel lain tetap konstan. Pola serupa berlaku untuk X2: setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja diperkirakan menaikkan loyalitas sebesar 0,375 satuan. Karena kedua koefisien bertanda positif, arah pengaruh keduanya terhadap loyalitas karyawan konsisten searah, semakin baik kondisinya, semakin tinggi pula loyalitas yang terbentuk.

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,866 berada pada kategori sangat kuat (0,80-1,000), menandakan keterkaitan yang erat antara kedua variabel independen dengan loyalitas karyawan bila dilihat secara bersamaan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,733

mengungkap bahwa 73,3% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi work-life balance dan lingkungan kerja, sementara 26,7% sisanya bersumber dari faktor-faktor di luar cakupan model ini, proporsi yang tergolong besar untuk penelitian di ranah perilaku organisasi.

Pengujian parsial melalui uji t menunjukkan work-life balance memiliki t hitung 3,225, melampaui t tabel 1,697, dengan signifikansi 0,003, di bawah ambang 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima: work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja mencatat t hitung 2,832, juga melampaui t tabel, dengan signifikansi 0,008, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima: lingkungan kerja pun terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Pada pengujian simultan, uji F menghasilkan F hitung 44,971, jauh melampaui F tabel 3,32, dengan signifikansi 0,000, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima: work-life balance dan lingkungan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali.

Pembahasan

Work-Life Balance dan Loyalitas Karyawan

Temuan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (koefisien 0,805; $t = 3,225 > t \text{ tabel } 1,697$; sig. 0,003) menegaskan pola yang sudah cukup lama diyakini dalam literatur SDM: karyawan yang merasa mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kehidupan pribadinya cenderung membalas dengan loyalitas yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Hasil ini selaras dengan Hermanto dan Kadang (2025), yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan dari work-life balance terhadap loyalitas karyawan di sektor sejenis.

Menariknya, bila ditelusuri lebih dalam ke tingkat indikator, keseimbangan kepuasan justru menjadi aspek terkuat (rata-rata 3,91), menandakan karyawan Isola Villas secara umum merasa cukup puas menjalani kedua sisi kehidupannya, kerja maupun pribadi. Namun keseimbangan waktu tertinggal di angka 3,79, meski masih dalam kategori baik. Kesenjangan kecil ini masuk akal bila dikaitkan dengan temuan pra-survei sebelumnya: tekanan waktu memang cenderung meningkat saat kunjungan wisatawan sedang tinggi, sehingga pengelolaan waktu kerja-pribadi menjadi titik yang realistis untuk terus diperbaiki, terutama pada periode operasional yang padat.

Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (koefisien 0,375; $t = 2,832 > t \text{ tabel } 1,697$; sig. 0,008), memperkuat gagasan bahwa suasana tempat bekerja, baik fisik maupun sosial, turut membentuk seberapa besar keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Hasil ini sejalan dengan temuan Rofifah (2025), yang juga mencatat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Pada tingkat indikator, kondisi fisik ruangan menempati posisi tertinggi (rata-rata 3,85), mencerminkan apresiasi karyawan terhadap kebersihan, penerangan, dan tata ruang kerja mereka, sesuatu yang tampaknya berkorelasi dengan citra Isola Villas sebagai properti butik yang menjaga standar fisik tinggi. Sebaliknya, suasana kerja, yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan, komunikasi, dan kerja sama tim, menjadi indikator paling rendah (3,61), meski tetap berada di kategori baik. Ruang perbaikan di sini lebih bersifat relasional ketimbang material: memperbaiki dinamika hubungan kerja sehari-hari, bukan menambah fasilitas fisik.

Pengaruh Simultan Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja

Ketika diuji bersamaan, work-life balance dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (F hitung 44,971 > F tabel 3,32; sig. 0,000). Persamaan $Y = 0,843 + 0,805X_1 + 0,375X_2$ dengan koefisien determinasi 0,733 menunjukkan bahwa kombinasi dua faktor ini mampu menjelaskan hampir tiga perempat variasi loyalitas karyawan, kontribusi yang tergolong besar untuk kajian perilaku organisasi, dan menyisakan sekitar seperempat variasi bagi faktor-faktor lain yang belum tersentuh dalam model ini.

Temuan ini menegaskan bahwa pada konteks villa butik dengan karakter operasional khas, jumlah karyawan terbatas, relasi kerja yang personal, dan tuntutan layanan yang sangat individual kepada tamu, kedua faktor ini memang layak diperhitungkan bersama sebagai pembentuk loyalitas. Yang menarik, koefisien regresi work-life balance (0,805) tampil jauh lebih besar dibanding lingkungan kerja (0,375), mengindikasikan bahwa pada skala operasional sekecil Isola Villas, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berperan relatif lebih dominan dibanding kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Pola ini cukup masuk akal mengingat villa butik umumnya menawarkan fleksibilitas kerja yang lebih personal dibanding hotel besar dengan struktur kerja yang lebih kaku, sehingga wajar bila aspek keseimbangan hidup-kerja terasa lebih menonjol pengaruhnya di lingkungan seperti ini..

SIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini menyimpulkan tiga hal berikut:

1. Work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali, dengan koefisien regresi 0,805, t hitung 3,225 (melampaui t tabel 1,697), dan signifikansi 0,003 (<0,05). Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan-kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan koefisien regresi 0,375, t hitung 2,832 (melampaui t tabel 1,697), dan signifikansi 0,008 (<0,05). Semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap Isola Villas Seseh Mengwi Bali.

3. Secara simultan, work-life balance dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan F hitung 44,971 (melampaui F tabel 3,32), persamaan regresi $Y = 0,843 + 0,805X_1 + 0,375X_2$, dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,733 menunjukkan kedua variabel ini bersama-sama menyumbang 73,3% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan 26,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Bertolak dari simpulan tersebut, penelitian ini menawarkan beberapa rekomendasi. Pertama, mengingat integritas menjadi indikator loyalitas dengan skor terendah (3,82), Isola Villas disarankan memperkuat aspek ini melalui pengarahan rutin sebelum bekerja mengenai pentingnya kejujuran dan tanggung jawab, evaluasi kinerja berkala, serta apresiasi bagi karyawan yang menunjukkan sikap jujur dan disiplin. Kedua, karena keseimbangan waktu menjadi titik lemah pada work-life balance (3,79), perusahaan perlu menjaga konsistensi jam kerja sesuai aturan yang berlaku, sehingga karyawan tetap mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, terutama saat kunjungan wisatawan sedang tinggi. Ketiga, mengingat suasana kerja menjadi indikator lingkungan kerja dengan skor terendah (3,61), evaluasi berkala terhadap relasi antarkaryawan maupun antara atasan dan bawahan perlu terus dilakukan, dibarengi komunikasi yang lebih terbuka dan penyelesaian cepat atas persoalan yang berpotensi mengganggu kenyamanan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat suasana kerja yang lebih harmonis sekaligus mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing dan seluruh dosen Universitas Dhyana Pura atas ilmu, bimbingan, dan inspirasi yang diberikan selama masa studi, serta kepada manajemen dan seluruh karyawan Isola Villas Seseh Mengwi Bali yang telah membantu kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd-El-Salam, E.M. (2023). Exploring Factors Affecting Employee Loyalty through the Relationship between Service Quality and Management Commitment: A Case Study Analysis in the Iron and Steel Industry Al Ezz Dekheila Steel Company in Egypt. *Cogent Business & Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2212492>
- Amanda, S.P.G., & Adrian, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(2), 1-12. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3276>
- Aminah, S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan pada Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Djokdja, F. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

- Giovanni, V.F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 232-240. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Hermanto, N.A., & Kadang, C.D. (2025). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Jakarta Selatan. *Jurnal Pariwisata dan Hospitality*, 10(1), 1-15.
- Insani, A.N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14-26. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5291>
- Mauludi, M.F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen dan Sains (J-MAS)*, 7(2), 472-476. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Nitisemito, A. (2023). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rofifah, A.N. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. (Penelitian pada PT. Dian Kencana).
- Saydam, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sihombing, S., & Elsavitri, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sipayung, T., Marbun, D., & Halim, R. (2026). Work-Life Balance dan Loyalitas Karyawan: Studi pada Sektor Perhotelan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Indonesia*.
- Sudariana, I.K. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Denpasar: Universitas Dhyana Pura Press.
- Yoshi, P., & Sutrisni, D. (2026). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan dan Loyalitas Karyawan pada Akomodasi Berbasis Alam. *Jurnal Pariwisata Nusantara*.
- Zanetti, L., Conti, M., & Ferrara, S. (2025). Work-Life Balance and Employee Loyalty in the Hospitality Sector: A Cross-Cultural Perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103-115.