

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN: STUDI TENTANG KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE*

Agus Kusmana¹, Syarif Ali², Yudi Nur Supriadi³, Setyo Nugroho⁴, Muhammad Rasyid Ridho⁵, Satria Rizky Ramadhan⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email: yudinursupriadi@upnvj.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the impact of compensation, work flexibility, and work-life balance on employee loyalty within furniture companies in the Jabodetabek region. Utilizing a quantitative approach, this research involves 40 respondents who are employees of the company. The analysis methods employed include validity tests, reliability tests, R-Square analysis, and hypothesis testing, conducted using SmartPLS 4.0. The results indicate that compensation, work flexibility, and work-life balance have a significant and positive effect on employee loyalty. These findings highlight the importance of implementing human resource management strategies that focus on employee needs, such as providing fair compensation, offering work flexibility, and supporting work-life balance. This, in turn, leads to increased employee loyalty, ultimately enhancing organizational retention and performance. The study provides valuable insights for practitioners and human resource managers in designing effective policies to create a work environment that fosters employee loyalty and productivity.

Keywords: Compensation; Loyalty; Work Flexibility; Work Life Balance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan furnitur di wilayah Jabodetabek. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 40 responden yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis R-Square, serta uji hipotesis yang dilakukan melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kebutuhan karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil, penyediaan fleksibilitas kerja, dan dukungan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini berimplikasi pada peningkatan loyalitas karyawan yang pada akhirnya dapat memperkuat retensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi para praktisi dan manajer sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas dan produktivitas karyawan.

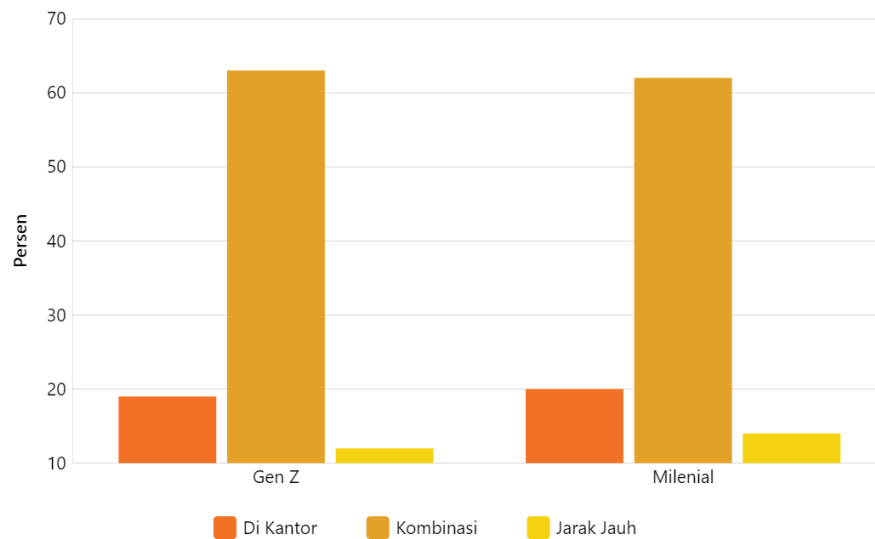
Kata kunci: Kompensasi; Loyalitas; Fleksibilitas Kerja; Work Life Balance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia telah menjadi elemen kunci dalam sebuah Perusahaan Y. N. Supriadi, (2022) memainkan peran sentral dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien melalui pengelolaan dan koordinasi yang strategis (Silva, Pramudita, & Liana, 2024). Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah mendorong loyalitas karyawan. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Loyalitas karyawan terbentuk ketika individu merasa menjadi bagian integral dari perusahaan, yang diperkuat oleh perhatian, dedikasi, dan komitmen

mental yang mereka berikan kepada organisasi (Emisa & Heru Susanto, 2023). Dalam konteks ini, kompensasi berperan signifikan dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif, yang selanjutnya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kinerja perusahaan. Perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan kerap kali muncul sebagai hasil dari pengakuan dan penghargaan yang diberikan melalui kompensasi yang adil (Sitorus & Siagian, 2023). Ketika perusahaan memberikan fasilitas dan manfaat yang memadai, hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Seiring dengan meningkatnya fasilitas yang diberikan, tingkat loyalitas karyawan cenderung semakin kuat dan konsisten (Mauludi & Kustini, 2022). Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan secara efisien, tetapi juga pada pengembangan rasa keterikatan dan komitmen yang lebih dalam. Hal ini bisa dicapai melalui pemberian kompensasi yang adil, fasilitas yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Upaya ini akan membawa dampak positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Saat ini terjadi krisis loyalitas karyawan yang disebabkan oleh permasalahan gaji maupun budaya kerja perusahaan. Hal ini terkonfirmasi dari tingginya data rekapitulasi tingkat rata-rata absensi karyawan yang sering izin tidak masuk kantor sebesar 32%, selanjutnya kehadiran tanpa keterangan juga cukup tinggi di angka 29%, tidak datang ke kantor karena sakit juga cukup tinggi yaitu di angka 23% dan terlambat sebanyak 21% (Yusuf, Husainah, Haryoto, & Hidayatullah, 2023). Kondisi tersebut membuat perusahaan untuk terus melakukan pembaharuan dalam menghadapi perilaku yang dinamis. Solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menerapkan salah satu faktor dari *Dissatisfies* yaitu fleksibilitas kerja dan *work life balance* (Soelistyoningrum, 2020).



Gambar 1

Grafik Pola Kerja yang Disukai oleh Gen Z dan Milenial

Sumber: Databoks, 2022

Preferensi karyawan terhadap pola kerja saat ini menunjukkan peningkatan signifikan, terutama ketika operasional perusahaan dilakukan dengan pendekatan kombinasi antara kerja di kantor dan remote. Fenomena ini mendorong perusahaan untuk memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan dalam menentukan cara mereka menjalankan tugas-tugas kantor. Namun, seiring dengan meningkatnya popularitas pola kerja kombinasi, muncul tantangan baru terkait dengan tingginya angka perpindahan pekerjaan. Menurut laporan Deloitte, sekitar 38% tenaga kerja dari generasi milenial berencana untuk berpindah pekerjaan, bahkan berpindah industri, dalam kurun waktu dua tahun. Hal ini mencerminkan dinamika baru di tempat kerja, di mana loyalitas terhadap perusahaan di kalangan generasi milenial cenderung lebih rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya, yang umumnya memiliki tingkat loyalitas lebih tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Yusuf et al., 2023). Perubahan ini menyoroti kebutuhan bagi perusahaan untuk tidak hanya menawarkan fleksibilitas dalam pola kerja, tetapi juga untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor yang mendorong perpindahan pekerjaan, terutama di kalangan generasi milenial. Dengan memahami dinamika ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan karyawan berbakat dan meningkatkan loyalitas mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Capnary, dkk, yang menyatakan bahwa fleksibilitas dalam pola kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Capnary, Rachmawati, & Iskandar Agung, 2018). Artinya, ketika karyawan diberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan temuan dari Vera, dkk, yang menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Vebrianthy, Abbas, & Sabialo, 2022). Studi ini menunjukkan bahwa meskipun fleksibilitas kerja dianggap penting, faktor lain mungkin lebih menentukan dalam membangun loyalitas, seperti kompensasi, budaya perusahaan, atau peluang pengembangan karir. Perbedaan pandangan ini menggarisbawahi kompleksitas dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, dan menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas di berbagai konteks organisasi.

Menurut Pambudi, fleksibilitas kerja memang memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, terutama ketika dipertimbangkan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan dengan loyalitas terhadap perusahaan (Pambudi & Tecolalu, 2019). Penelitian tersebut menemukan bahwa fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan secara signifikan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasakan kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja lebih cenderung merasa terikat dengan perusahaan, menunjukkan dedikasi yang lebih besar. Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vera dan rekan-rekannya, yang menyatakan bahwa fleksibilitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Vebrianthy et al., 2022). Ketidaksesuaian ini mengindikasikan adanya variabel-variabel lain yang mungkin berperan dalam menentukan loyalitas karyawan, yang tidak dapat dijelaskan hanya dengan fleksibilitas kerja. Berdasarkan perbedaan temuan ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi peran kompensasi, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan di masa mendatang, serta membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan berbakat.

Karyawan akan bertahan pada sebuah perusahaan apabila seluruh aspek yang diharapkan dalam diberikan dan didukung oleh perusahaan. Karyawan yang mendapatkan perhatian dan dukungan yang tinggi dari perusahaan, maka karyawan akan menunjukkan tingkat loyalitas yang semakin meningkat (Vebrianthy et al., 2022). Loyalitas akan muncul ketika karyawan merasa nyaman dalam melakukan tugas dan tanggungjawab di perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Wakito & Kamila, dimana dukungan perusahaan akan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Waskito & Sari, 2022). Hal tersebut membuat perusahaan harus memberikan fasilitas dan bantuan pendukung yang diinginkan oleh karyawan sehingga menyebabkan karyawan cenderung untuk bertahan di perusahaan ketika karyawan merasakan nyaman dan di dukung oleh perusahaan dalam pekerjaan.

Karyawan yang merasa didukung dan diberikan fasilitas yang memadai oleh perusahaan cenderung mengembangkan rasa peduli dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dukungan ini tidak hanya mencakup aspek material, tetapi juga lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan kebutuhan individu. Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, muncul rasa keterikatan yang lebih kuat, yang menjadi dasar terbentuknya loyalitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Vebrianthy et al., 2022) menunjukkan bahwa pemberian fasilitas yang baik dapat menumbuhkan jiwa loyalitas di kalangan karyawan. Fasilitas yang memadai membuat karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Loyalitas ini bukan hanya hasil dari manfaat langsung yang diperoleh, tetapi juga dari perasaan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian (Hidayat & Susanto, 2022).mengonfirmasi bahwa semakin kuat dampak positif yang dirasakan karyawan dari fasilitas dan dukungan perusahaan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mempertahankan loyalitas. Karyawan yang merasakan dukungan nyata dari perusahaan lebih cenderung berkomitmen untuk terus bekerja di sana dan berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, strategi yang berfokus pada penyediaan fasilitas yang sesuai dan dukungan yang berkelanjutan merupakan kunci dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan yang tinggi. Pertanyaan penelitian dalam studi ini dirancang untuk menyelidiki interaksi antara kompensasi, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap loyalitas

karyawan dalam konteks perusahaan. Pertanyaan utama yang hendak dijawab mencakup: Apa pengaruh signifikan dari masing-masing variabel tersebut terhadap tingkat loyalitas karyawan? Selanjutnya, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memediasi atau mempengaruhi hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas, serta mengeksplorasi peran kompensasi dan keseimbangan kehidupan-kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat loyalitas karyawan, terutama di era yang semakin menekankan pentingnya fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Putri & Supriadi, (2022) Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian oleh Pamungkas, Assyofa, & Wirayudha (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga mencerminkan pengakuan perusahaan terhadap kontribusi mereka. Ketika karyawan menerima kompensasi yang adil dan kompetitif, mereka cenderung merasa dihargai dan terikat pada organisasi, yang akan meningkatkan loyalitas mereka. Temuan dari Sari & Susanto (2023) memperkuat hasil ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi yang transparan dan adil dapat menciptakan rasa saling percaya di antara karyawan, yang sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang positif. Dengan nilai t-statistics 4.242 dan p-value 0.000, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa pengelolaan kompensasi yang efektif dapat memperkuat loyalitas karyawan, berkontribusi pada pengurangan *turnover*, dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Fleksibilitas Kerja

Menurut Fleksibilitas kerja menjadi aspek yang semakin penting dalam konteks dunia kerja modern, terutama di era digital saat ini. Penelitian oleh Yusuf et al. (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan opsi fleksibilitas dalam penjadwalan dan lokasi kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Fleksibilitas tersebut memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dan tempat kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional, yang dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental. Pambudi & Tecolu (2019) menegaskan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi pada peningkatan loyalitas karena karyawan merasa perusahaan menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan t-statistics 3.321 dan p-value 0.001, penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bukan sekadar kebijakan, melainkan strategi yang dapat memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Dengan adanya fleksibilitas yang baik, karyawan akan merasa lebih terikat dan berkomitmen kepada organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan inovasi di tempat kerja .

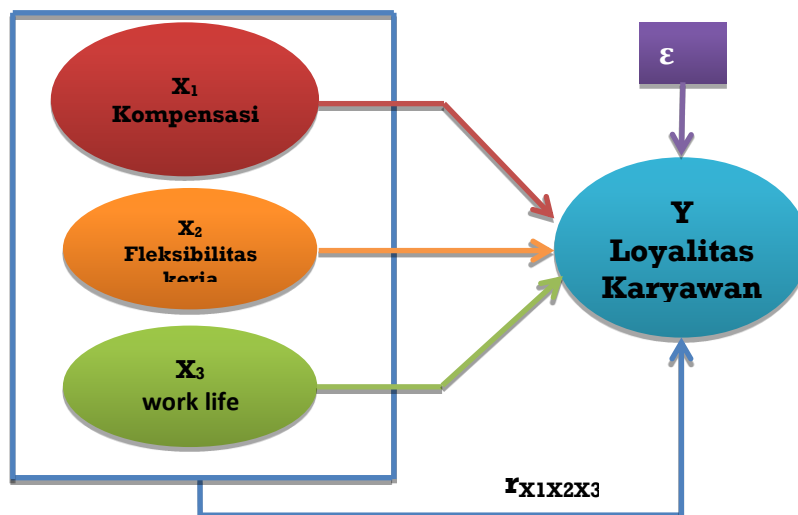
Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan.

Work Life Ballance

Manurut Saragih, et al, (2024) *Work life balance* (WLB) semakin diakui sebagai faktor penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Penelitian oleh Mauludi & Kustini (2022) dan Widiastuti & Baihaki (2023) menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan dukungan dari perusahaan untuk mencapai keseimbangan ini lebih cenderung untuk tetap loyal, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan. Dengan nilai t-statistics 1.966 dan p-value 0.049, penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi akan mendapatkan loyalitas yang tinggi dari karyawan mereka. Keseimbangan yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas hidup individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang berdampak positif pada kolaborasi, inovasi, dan kinerja keseluruhan organisasi.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work life balance terhadap loyalitas karyawan

Melalui pengujian hipotesis ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dan menawarkan wawasan bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara visualisasi gambar desain penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1.
Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang digunakan untuk populasi dengan menggunakan karyawan pada perusahaan yang bergerak pada bidang *furniture* sebanyak 40 orang. Tempat penelitian dilakukan di Pada Perusahaan Furniture di Jabodetabek. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan metode survei. Uji model pengukuran terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, hasil uji *R square*, dan uji hipotesis. Uji model struktural dengan menggunakan sampel jenuh dan skala likert. Analisis terakhir adalah pengujian hipotesis untuk memperoleh kesimpulan H_0 ditolak atau diterima. Penelitian ini menggunakan alat uji statistik yaitu *Structural Equation Modeling* atau SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS4.0*.

Kompensasi mengacu pada segala bentuk imbalan yang diterima karyawan, baik finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, maupun non-finansial seperti fasilitas kerja, kesempatan pengembangan karir, dan

penghargaan atas prestasi kerja. Imbalan tersebut diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Fleksibilitas mencakup kebijakan dan praktik yang diterapkan perusahaan untuk memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja, lokasi kerja, dan pola kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Hal ini dapat meliputi opsi kerja jarak jauh, jam kerja fleksibel, atau pengaturan waktu kerja yang lebih longgar. Work-life balance mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Keseimbangan ini penting untuk mencegah konflik peran dan stress yang dapat mempengaruhi produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Adapun loyalitas karyawan merupakan variabel dependen yang menunjukkan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan keterikatan dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Loyalitas dapat diukur dari keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta kesediaan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk dijadikan sebagai instrumen dalam mengetahui validitas suatu analisis atau data. Menurut Sugiyono (2019) valid digunakan untuk mengukur instrumen sesuai hal yang diukur. Uji validitas instrumen suatu penelitian dapat dinyatakan *valid* jika setiap butir pernyataan kuesioner dapat diungkapkan dan diukur. Penelitian ini menggunakan 2 kriteri yaitu validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Menurut Priyono (2017) validitas konvergen adalah tingkat sejauh mana hasil pengukuran dari satu konsep berkorelasi positif dengan hasil pengukuran dari konsep lain yang secara teoretis harus berkorelasi positif. Validitas konvergen berfungsi untuk mengetahui validitas hubungan variabel laten dengan indikator-indikatornya. Sedangkan validitas diskriminan adalah secara teoretis, tingkat sejauh mana hasil pengukuran satu konsep dapat membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain harus berbeda.

Tabel 1

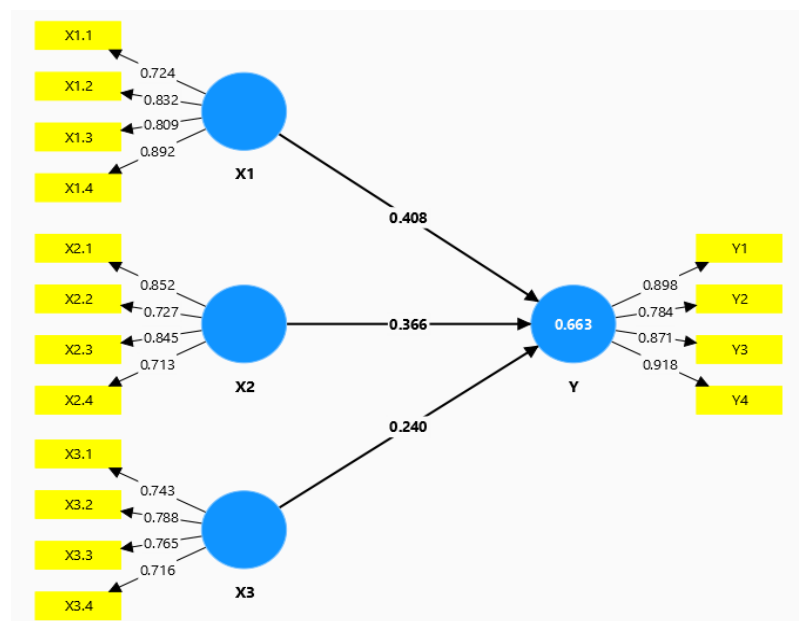
Hasil Output Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X_1)	0,667
Fleksibilitas Kerja (X_2)	0,620

<i>Work Life Balance</i> (X_3)	0,568
Loyalitas (Y)	0,755

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1, variabel kompensasi, fleksibilitas kerja, *work life balance*, dan loyalitas dapat dinyatakan *valid* karena memiliki nilai $>0,5$.



Gambar 2

Hasil Output SmartPLS 4 Loading Factor

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 2, bahwa nilai faktor loading memiliki nilai pada tingkatan yang cukup atau dapat diizinkan yaitu $> 0,5$. Sedangkan nilai terkecil pada *loading factor* adalah 0.713 yang berada pada indikator fleksibilitas kerja (X2.4). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Penilaian sebuah data dikatakan reliabel dapat dilakukan dengan melakukan analisis reliabilitas. Menurut Herianti (2020) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur tingkat kuesioner pada setiap indikator reliabel. Jika alat yang diukur dalam waktu yang berbeda tetap menunjukkan hasil yang sama, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach*

alpha. Variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70. Namun sebaliknya, jika nilai *cronbach alpha* pada variabel memiliki nilai < 0,70 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2
Hasil Output Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi (X_1)	0,833
Fleksibilitas Kerja (X_2)	0,798
Work Life Balance (X_3)	0,753
Loyalutas (Y)	0,891

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, fleksibilitas kerja, *work life balance*, dan loyalitas dinyatakan reliabel.

Hasil Uji R Square

Tabel 3
Hasil Uji R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Loyalitas (Y)	0,663	0,635

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil R^2 dari variabel loyalitas sebesar 0,663 yang berarti terdapat 66,3% variabel loyalitas dapat menjelaskan variabel kompensasi, fleksibilitas kerja, dan *work life balance*. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan dengan variabel lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4
Hasil Output Uji Hipotesis (Path Coefficient)

	Original Sampel (O)	T statistics	P value
$X_1 - > Y$	0,408	4,242	0,000
$X_2 - > Y$	0,366	3,321	0,001

X3 - > Y	0,240	1,966	0,049
----------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, setiap variabel memiliki nilai *t-statistics* < 1,96 dan *p-values* < 0,05 atau 5% sehingga hipotesis dinyatakan valid karena memiliki nilai *t-statistics* > 1,96 dan signifikan apabila *p values* < 0,05 atau 5%.

PEMBAHASAN

Kompensasi berfungsi sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi loyalitas karyawan, terutama dalam konteks perusahaan furnitur di Jabodetabek. Temuan dari penelitian ini, yang menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 4.242 dan *p-value* 0.000, mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, Assyofa, & Wirayudha (2024) dan Sari & Susanto (2023), yang juga menemukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Dalam konteks manajerial, penting bagi perusahaan untuk secara sistematis mengevaluasi dan mengembangkan paket kompensasi mereka. Paket kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, dan penghargaan non-finansial yang dapat meningkatkan rasa dihargai oleh karyawan. Perusahaan yang mampu merumuskan dan mengimplementasikan struktur kompensasi yang transparan dan adil akan lebih mungkin untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Lebih jauh lagi, penelitian ini menyoroti pentingnya melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk memahami persepsi mereka terhadap sistem kompensasi yang diterima. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang tepat cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Kebaruan (*novelty*) yang dihadirkan oleh penelitian ini adalah penekanan pada transparansi dalam struktur kompensasi. Karyawan masa kini lebih menghargai keterbukaan dan kejelasan dalam proses pengambilan keputusan terkait kompensasi, yang pada gilirannya dapat memperkuat kepercayaan mereka terhadap manajemen dan meningkatkan loyalitas jangka panjang.

Fleksibilitas kerja telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai *t-statistics* 3.321 dan *p-value* 0.001. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Yusuf et al. (2023) dan Pambudi & Tecoalu (2019), yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja memungkinkan karyawan untuk lebih baik dalam

menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dalam konteks manajerial, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu merumuskan kebijakan fleksibilitas yang lebih komprehensif, termasuk opsi kerja jarak jauh, pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, dan program dukungan bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga.

Satu inovasi yang dapat diterapkan adalah penggunaan teknologi untuk memfasilitasi fleksibilitas kerja. Misalnya, perusahaan dapat memanfaatkan platform kolaborasi online yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dari lokasi mana pun. Dengan meningkatkan aksesibilitas dan kenyamanan dalam bekerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif. Selain itu, pendekatan yang berorientasi pada hasil di mana karyawan dievaluasi berdasarkan kinerja dan pencapaian hasil kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada penekanan bahwa fleksibilitas kerja harus dipandang sebagai strategi jangka panjang, bukan hanya sebagai respons terhadap perubahan situasi, seperti pandemi. Dengan menjadikan fleksibilitas sebagai bagian dari budaya organisasi, perusahaan dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan harapan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Work life balance, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t-statistics 1.966 dan p-value 0.049 menunjukkan bahwa keseimbangan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas. Penelitian oleh Mauludi & Kustini (2022) dan Widiastuti & Baihaki (2023) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki karyawan yang lebih setia dan produktif. Dari perspektif manajerial, penting bagi perusahaan untuk menyediakan program-program yang mendukung keseimbangan ini, seperti kebijakan cuti yang fleksibel, program kesehatan mental, dan ruang kerja yang nyaman. Perusahaan juga perlu mendorong budaya yang menghargai waktu pribadi karyawan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah memberikan pelatihan kepada manajer untuk memahami pentingnya keseimbangan ini dan bagaimana mereka dapat mendukung karyawan dalam mencapainya. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada integrasi program keseimbangan kehidupan kerja dengan kebijakan perusahaan yang lebih luas. Misalnya, perusahaan dapat mengadakan workshop dan seminar untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya keseimbangan ini, serta memberikan pelatihan tentang manajemen waktu dan stres. Dengan

pendekatan holistik ini, perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di perusahaan furnitur di Jabodetabek. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajer sumber daya manusia dalam merumuskan kebijakan yang tidak hanya mendorong loyalitas tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan inovatif dalam kompensasi, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan dapat membangun tim yang lebih loyal, berkomitmen, dan produktif, sekaligus memperkuat posisi mereka di pasar yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di perusahaan furnitur yang beroperasi di Jabodetabek. Kompensasi yang adil dan transparan bukan hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi mencakup berbagai elemen, termasuk gaji pokok yang kompetitif, tunjangan kesehatan, serta bonus berbasis kinerja. Dengan pendekatan yang holistik terhadap kompensasi, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Fleksibilitas kerja juga menjadi aspek penting yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Di era digital saat ini, banyak karyawan mengharapkan lebih dari sekadar jadwal kerja tradisional. Menawarkan opsi seperti kerja jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, dan kebijakan cuti yang responsif terhadap kebutuhan pribadi karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu dan tempat kerja mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Dengan memberikan kebebasan ini, perusahaan tidak hanya memenuhi harapan karyawan

modern, tetapi juga dapat meminimalkan tingkat turnover, yang merupakan tantangan utama dalam mempertahankan talenta di industri yang kompetitif.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga memainkan peran kunci dalam membangun loyalitas karyawan. Karyawan yang dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan mereka tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas. Perusahaan perlu mengembangkan program yang mendukung keseimbangan ini, seperti menyediakan akses ke layanan kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, serta kegiatan tim yang mendorong interaksi sosial di luar lingkungan kerja. Selain itu, penting untuk membangun budaya perusahaan yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja, di mana karyawan merasa didukung dalam usaha mereka untuk menjaga kesejahteraan. Dengan mengintegrasikan kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Iskandar Agung. (2018). Information technology business start-up: Ilmu dasar merintis start-up berbasis teknologi informasi untuk pemula. *Business: Theory and Practice*, 217–227.
- Emisa, R., & Heru Susanto, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di Pt Indo Husada Utama. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 1005–1014.
- Herianti, E. (2020). *Modul Pelatihan Metode Penelitian Kuantitatif dengan Aplikasi SmartPLS*.
- 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>
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Pambudi, S., & Tecoalu, M. (2019). Pengaruh Flexi-time dan Transformational Leadership terhadap

Employee Loyalty yang Dimediasi oleh Job Satisfaction pada Karyawan Generation Y. *KOMPETENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 153–170.

Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra, ed.). Zifatama Publisher.

Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>

Saragih, G. S., Supriadi, Y. N., Kinasih, R. P., Karunia, M., & Salsabila, V. (2024). *Generasi Z Di Tempat Kerja : Menjembatani Work-Life Balance , Kecerdasan Emosional , Dan Pertumbuhan Karyawan*. 4(2), 294–315.

Silva, N., Pramudita, A., & Liana, L. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang*. 5(1), 961–969.

Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>

Soelistyoningrum, J. N. (2020). Pengaruh Efektivitas Work from Home Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. *Jurnal Manajemen*, 23(3), 1–35.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriadi, Y. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktek dan Soal Latihan). In Z. Rialmi (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.

Vebrianthy, V., Abbas, B., & Sabialo, H. M. A. (2022). Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061–1090. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.46>

Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 123–136.

Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10.