ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.10163

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM BKM PAINAN

The Effect of Work Life Balance, Work Environment, and Compensation on Nurse Loyalty at BKM Painan General Hospital

Sintia Anggraini & Saiful Anwar
STIE KBP Padang
sintiaanggraini1611@gmail.com; saifulAnwar@akbpstie.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 2, 2026	Apr 30, 2026	May 12, 2026	May 17, 2026

Abstract

Nurse loyalty is an important concern in hospital human resource management because it is related to workforce stability and the quality of health services. However, research specifically discussing the effects of work-life balance, work environment, and compensation on nurse loyalty at BKM Painan General Hospital remains limited. This study aims to analyze the effects of work-life balance, work environment, and compensation on nurse loyalty. This study used a quantitative approach with a survey design, involving 90 nurses selected through total sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS 25. The results show that work-life balance has no significant effect on nurse loyalty, the work environment has a positive and significant effect on nurse loyalty, while compensation has no significant effect on nurse loyalty. This finding contributes to the development of the human resource management literature, particularly regarding factors that influence the loyalty of health workers. The conclusion of this study

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

emphasizes that a safe, comfortable, and conducive work environment is an important factor in increasing nurse loyalty at BKM Painan General Hospital. The practical implications of this study indicate the need to strengthen the quality of the work environment as a hospital human resource management strategy to support nursing workforce stability and improve the quality of health services.

Keywords: Work-Life Balance; Work Environment; Compensation; Nurse Loyalty; Health Human Resource Management

Abstrak: Isu loyalitas perawat menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit karena berkaitan dengan stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, penelitian yang secara khusus membahas pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas perawat pada Rumah Sakit Umum BKM Painan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 90 perawat yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda berbantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga kesehatan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas perawat di Rumah Sakit Umum BKM Painan. Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan perlunya penguatan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit untuk mendukung stabilitas tenaga keperawatan dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Loyalitas Perawat; Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan merupakan salah satu elemen penting yang sangat menentukan keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi, termasuk institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Loyalitas yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, meningkatkan produktivitas, serta meminimalisir tingkat *risign*. Rumah Sakit Umum BKM Painan sebagai institusi pelayanan kesehatan di wilayah Pesisir Selatan dituntut untuk tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, namun juga harus mampu menjaga dan meningkatkan kesejahteraan serta loyalitas karyawan yang menjadi garda terdepan dalam pelayanan tersebut. Untuk mencapai semua itu organisasi harus meningkatkan dan

memperhatikan pengkoordinasian sumber daya manusia dengan lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergis antara organisasi dengan karyawan.

Karyawan memiliki peran penting bagi organisasi, karena karyawan mempunyai peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi serta sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan juga merupakan sebuah investasi serta sumber keunggulan kompetitif untuk perusahaan dan organisasi, karena jika perusahaan mempunyai karyawan yang kompetitif dan bisa berkembang secara baik maka organisasi juga akan mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk dilakukan agar memperoleh tenaga kerja yang efisien, efektif, produktif serta loyal terhadap organisasi.

Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Umum BKM Painan adalah masih tingginya tingkat *resign* pada karyawan. Tingginya tingkat *risign* pada karyawan Rumah Sakit Umum BKM Painan menunjukan bahwa Sebagian besar karyawan masih menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan serta menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, bahkan merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit rujukan di Kabupaten Pesisir Selatan. Namun demikian, tingginya tingkat *resign* menandakan bahwa karyawan tidak merasa betah dengan kondisi kerja mereka, dimana karyawan merasa pembagian gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang dihadapinya, dan budaya kerja yang tidak harmonis sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, serta beban kerja yang sering berlebihan yang dapat mengakibat kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini mengakibatkan karyawan memilih untuk *resign* dari Rumah Sakit Umum BKM Painan tersebut. Tingginya angka *resign* akan menjadi persoalan serius karena dapat mepengaruhi stabilitas pelayanan kesehatan, khususnya dalam menjaga kontinuitas tenaga kerja yang kompeten.

Salah satu tantangan yang dihadapi rumah sakit saat ini adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan khususnya pada tenaga administrasi dan perawat. *Work life balance* menjadi isu utama yang seringkali diabaikan, padahal kondisi kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada loyalitas. Menurut Badrianto & Ekhsan, (2021) *work life balance* merupakan suatu derajat, sebuah kontinum yang berhenti pada satu ujung karena ketidakseimbangan dukungan antara peran tertentu dengan peran lainnya, seperti peran bekerja dalam sebuah organisasi dan keluarga. Hal ini sangat relevan di lingkungan rumah sakit, di mana karyawan sering

dihadapkan pada shift kerja panjang dan tekanan tinggi yang dapat mengganggu kehidupan pribadi mereka.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat loyalitas karyawan pada tenaga administrasi dan perawat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Menurut Manuain, (2022) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Kompensasi yang adil dan kompetitif sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut Berkatillah et al., (2023)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak lansung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Marhalinda & Supiandini, (2022) menyimpulkan bahwa kombinasi antara *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas, tidak cukup hanya memperbaiki satu aspek saja, tetapi perlu pendekatan yang holistik yang mencakup tiga dimensi tersebut. Rumah sakit yang mampu memahami dan memenuhi ketiga kebutuhan tersebut akan memiliki karyawan yang loyal, berdedikasi, dan siap memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Namun, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas perawat di Rumah Sakit Umum BKM Painan. Padahal, penting untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dalam konteks lokal, mengingat karakteristik organisasi, budaya kerja, dan dinamika sosial yang berbeda dengan rumah sakit besar di kota-kota besar.

Rumah Sakit Umum BKM Painan adalah sebuah rumah sakit yang terletak di Jl Jend Sudirman Sago IV Jurai Painan, Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Rumah Sakit Umum ini memberikan layanan medis kepada masyarakat sekitar dan menjadi tempat penelitian untuk menilai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan seperti *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi. Rumah Sakit Umum BKM Painan juga memiliki keharusan

memberikan layanan kesehatan terbaik, sesuai SK Menteri Pendayaan Aparatur Negara No. KEP/6/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang "Pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas Perawat pada Rumah Sakit Umum BKM Painan".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Work life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan. masalah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum BKM Painan yang berjumlah 90 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total *sampling*. Total *sampling* merupakan teknik sampel yang digunakan dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi, (Sinaga, 2020). Dimana sampelnya adalah yang meliputi jumlah Perawat pada tahun 2025 di Rumah Sakit Umum BKM Painan yaitu sebanyak 90 karyawan. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Subjek atau lokasi penelitian ini berada di jln. Jendral Sudirman sago Lv jurai painan, pesisir selatan, sumatera barat.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrument penelitian (validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastiditas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variable independent terhadap dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable secara persial. Seluruh proses analisi data dilakukan dengan bantuan aplikasi statistical package for the social science (SPSS).

HASIL

Penelitian ini melibatkan 90 responden yang merupakan perawat Rumah Sakit Umum BKM Painan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	34	37,8%
2	Perempuan	56	62,2%
Total		90	100%

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas diketahui responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 56 orang dengan persentase 62,2%, sedangkan yang berjenis laki-laki yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase 37,8%.

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30	16	17,8%
2	31-40	27	30,0%
3	41-50	17	18,9%
4	>50	30	33,3%
Total		90	100%

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui tingkat usia responden yang merupakan Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 17,8% karyawan yang berusia antara 20-30 tahun. Kemudian sebanyak 27 responden atau sebesar 30% karyawan yang berusia antara 31-40 tahun. Selanjutnya sebanyak 17 responden atau sebesar 18,9% karyawan yang berusia antara 41-50 tahun, dan sebanyak 30 responden atau sebesar 33,3% karyawan yang berusia >50 tahun.

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SLTA/ Sederajat	8	8,9%
2	D3	22	24,4%
3	S1	44	48,9%
4	S2	16	17,8%
Total		90	100%

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui tingkat pendidikan terakhir responden yang merupakan Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan, yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 8,9% karyawan yang berusia berpendidikan SLTA/ Sederajat. Kemudian sebanyak 22 responden atau sebesar 24,4% karyawan yang berpendidikan D3. Selanjutnya sebanyak 44 responden atau sebesar 48,9% karyawan yang berpendidikan S1, dan sebanyak 16 responden atau sebesar 17,8% karyawan yang berpendidikan S2.

Hasil uji validitas menunjukan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Perawat nilai Corrected Item-Total Correlation melebihi nilai r table (0,361) pada taraf signifikan 5% dengan N = 90 – 2, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh variabel memiliki nilai

Cronbach's Alpha diatas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi terdistribusi secara normal. Suatu model regresi dianggap layak apabila distribusi residualnya normal atau setidaknya mendekati normal.

Tabel 4 . Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.41215395
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.045
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan dari hasil uji normalitas nilai signifikansi dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka dikatakan residual terdistribusi dengan Normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antar dua atau lebih variabel independen. Jika kondisi tersebut terjadi, maka akan sulit untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen.

Tabel 5.Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]				**Kesimpulan**
Model		**Collinearity Statistics**		
		Tolerance	**VIF**	
1	Work Life Balance	.781	1.280	Tidak Terjadi Multikolinearitas

	Lingkungan kerja	.629	1.589	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Kompensasi	.528	1.895	Tidak Terjadi Multikolinearitas
a. Dependent Variable: Loyalitas Perawat				

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan table 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel Work Life Balance memiliki nilai tolerance 0.781 > 0.1 dan nilai VIF 1.280 < 10, variabel Lingkungan kerja memiliki nilai tolerance 0.629 > 0.1 dan nilai VIF 1.589 < 10, dan variabel Kompensasi memiliki nilai tolerance 0.528 > 0.1 dan nilai VIF 1.895 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser dapat digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam suatu model regresi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah, apabila nilai signifikansi (sig) ≥ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6 . Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Work Life Balance	0,938	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,337	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,341	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel independen yaitu Work Life Balance, Lingkungan kerja, dan Kompensasi memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang mempengaruho disebut variabel bebas atau variabel independent. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara Work Life Balance (X10, Lingkungan kerja (X2) dan Kompensasi (X3) dengan Loyalitas Perawat (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil seperti table dibawah ini:

Tabel 7 . Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Loyalitas Karyawan (Y)	Konstanta (a)	17.780
	Work Life Balance	-0,263
	Lingkungan kerja	0,600
	Kompensasi	0,155

Berdasarkan pada tabel 7 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3$$

$$Y = 17.780 + -0{,}263\ X1 + 0{,}600\ X2 + 0{,}155\ X3$$

Dimana artinya persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

a. konstanta bernilai 17.780 : jika variabel *Work Life Balance*, Lingkungan kerja, dan Kompensasi diasumsikan sama dengan nol, maka Loyalitas perawat bernilai 17.780 satuan.
b. Nilai koefisien *Work Life Balance* sebesar -0,263 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel *Work Life Balance* sebesar 1 satuan, maka Loyalitas perawat meningkat sebesar -0,263 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.
c. Nilai koefisien Lingkungan kerja sebesar 0,600 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka Loyalitas perawat meningkat sebesar 0,600 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.
d. Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,155 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan, maka Loyalitas perawat meningkat sebesar 0,155 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

5. Uji Hipotesis Persial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah variabel terikat, yaitu Loyalitas perawat (Y), dipengaruhi secara individual oleh variabel *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3). Kriteria berikut menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak.

a. Ho : 0 Artinya tidak nampak yang penting secara persial pada masing-masing variabel independent.
b. H_a : Artinya ada Nampak yang penting secara persial pada masing-masing variabel independent.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Penelitian

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	A	Kesimpulan
Work Life Balance	1.662	-1.464	0,147	0,05	H_1 ditolak
Lingkungan kerja	1.662	5.689	0,000	0,05	H_2 diterima
Kompensasi	1.662	0,779	0,438	0,05	H_3 ditolak

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan hasil pengujian data pada table 8 menunjukkan bahwa nilai t hitung variable *Work Life Balance* diperoleh sebesar -1.464 dengan signifikansi sebesar 0,147. nilai

signifikansi 0.147 > 0.05 dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.662. Dengan demikian, t-hitung (-1.464) < t-tabel (1.662). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan

Sementara itu, variabel Lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar 5.689 dengan signifikansi sebesar 0,000. nilai signifikansi 0,000 < 0.05 dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.662 Dengan demikian, t-hitung (5.689) > t-tabel (1.662). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan.

Terakhir variabel Kompensasi diperoleh t hitung sebesar -0,779 dengan signifikansi sebesar 0,438. nilai signifikansi 0,438 > 0.05 dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.665. Dengan demikian, t-hitung (0,779) < t-tabel (1.662). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian data menunjukan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan.Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang relatif baik, kondisi tersebut belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan loyalitas perawat secara signifikan. Dalam konteks rumah sakit, tuntutan pekerjaan yang tinggi, sistem kerja shift, serta tanggung jawab pelayanan kesehatan yang bersifat krusial membuat karyawan tetap dituntut untuk profesional, terlepas dari tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetia et al., (2025) hasil penelitian menunjukkan bahwa *Wrok Life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Selanjutnya hasil pengujian data Lingkungan kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap rumah sakit. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas perawat di Rumah Sakit Umum BKM Painan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang

memadai, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, serta suasana kerja yang aman dan kondusif mampu menciptakan rasa betah dan keterikatan emosional perawat terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian oleh Giovanni & Ie, (2022) menunjukan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan serta memungkinkan karyawan supaya bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan semakin betah dan tumbuh rasa loyalitas pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Sehingga menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kemudian hasil pengujian data Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi dianggap cukup baik oleh perawat, faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam membentuk loyalitas terhadap Perawat Pada Rumah Sakit Umum BKM Painan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di sektor kesehatan, di mana perawat cenderung lebih menekankan pada kenyamanan lingkungan kerja, hubungan kerja, dan stabilitas pekerjaan dibandingkan aspek finansial semata. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safrida et al., (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman.

Implikasi penelitian ini dapat dilihat dari sisi teoritis dan praktis. Secara teoritis, temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai loyalitas tenaga kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam konteks rumah sakit, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan work life balance dan kompensasi. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa loyalitas perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kerja dan imbalan, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas lingkungan kerja yang dirasakan setiap hari.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen Rumah Sakit Umum BKM Painan untuk lebih memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi peningkatan loyalitas perawat. Rumah sakit perlu menjaga kenyamanan ruang kerja, memperkuat komunikasi antara pimpinan dan perawat, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta membangun budaya kerja yang saling mendukung. Selain itu, meskipun work life balance dan kompensasi tidak berpengaruh

signifikan, kedua aspek tersebut tetap perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi, dan keinginan perawat untuk bertahan dalam jangka panjang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu lokasi, yaitu Rumah Sakit Umum BKM Painan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh rumah sakit. Kedua, jumlah responden terbatas pada 90 perawat, sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi responden pada konteks organisasi tertentu. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, yaitu work life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi, sedangkan loyalitas perawat juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Keempat, data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing perawat.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak rumah sakit dengan jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian dapat dibandingkan pada berbagai konteks organisasi kesehatan. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja, atau stres kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, Penelitian ini menyimpulkan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat di RSU BKM Painan, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang menentukan loyalitas perawat dalam konteks penelitian ini. Selanjutnya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat, sehingga dapat dinyatakan sebagai faktor paling dominan dalam meningkatkan loyalitas. Sementara itu, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat, yang menunjukkan bahwa aspek finansial belum menjadi penentu utama dalam membentuk loyalitas perawat di RSU BKM Painan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas perawat lebih kuat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan mendukung pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa loyalitas perawat tidak hanya berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kompensasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung oleh perawat. Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian, studi selanjutnya disarankan untuk melibatkan rumah sakit lain dengan jumlah responden yang lebih luas, menambahkan variabel seperti kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan longitudinal agar dinamika loyalitas perawat dapat dianalisis secara lebih mendalam dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 15*(1), 37–46. https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 4*(2), 951–962. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460

Berkatillah, A., Baihaqi, A., & Rahman, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 2*(8), 3005–3015. https://doi.org/10.55681/sentri.v2i8.1323

Dhewy, R. C. (2022). Pelatihan Analisis Data Kuantitatif untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 2*(3), 4575–4578. https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i3.3224

Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 5*(3), 656–664. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH), 1*(2), 85–114. https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937

Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4*(1), 232–242. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196

Hermanto, N. A., & Kadang, C. D. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel X di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 7*(1), 216–223. https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.32995

Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *OSF Preprints*. https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52

Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 1*(4), 10–20. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 4*(2), 985–993. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456

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

Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Z di Kota Bandung. *Journal of Innovation Research and Knowledge, 4*(4), 2249–2262. https://doi.org/10.53625/jirk.v4i4.8388

Munadzifah, F., & Fahrullah, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, 4*(2), 142–155. https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p142-155

Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research, 2*(4), 114–120. https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281

Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Kepribadian, Work-Life Balance, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, 13*(2), 315–323. https://journals.ubmg.ac.id/index.php/JIMB/id/article/view/265

Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi, 6*(1), 206–215. https://doi.org/10.36985/nrjb2g03

Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik, 3*(1), 39–47. https://doi.org/10.61787/taceee75

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan, 4*(4), 279–284. https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413

Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9*(2), 2683–2696. https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684

Selvia, S., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 10*(2), 103–113. https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819

Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS), 2*(2), 102–110. https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792

Sidik, M. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Batam Televisi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 3*(1), 148–153. https://doi.org/10.36352/jumka.v3i1.541

Sijal, M. (2024). Penelitian Hipotesis. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, 23. https://repository.nobel.ac.id/id/eprint/1393/

Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA, 2*(2), 159–169. https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Edu Research, 5*(3), 110–116. https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1*(2), 24–36. https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55

Susetia, A. B., Kharismasyah, A. Y., Suyoto, S., & Innayah, M. N. (2025). Pengaruh Transformasional Leadership dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekuilnomi, 7*(3), 631–648. https://doi.org/10.36985/jmmkak32

Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 7*(001), 33–41. https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.33-41

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 1*(4), 1–9. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344

Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja, 4*(1), 111–122. https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799

Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja, 4*(2), 123–136. https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i2.2031

Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Digital Business, 2*(3), 128–138. https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587

Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen, 2*(01), 1–11. https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86

Wulandari, A. Y. R., & Qomaria, N. (2024). *Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis dengan SPSS*. Bayfa Cendekia Indonesia.

Zahra, F. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Dampak Work Shift Rotasi terhadap Work-Life Balance Karyawan Perusahaan X. *Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2*(5), 9478–9485. https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/3462