

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa mengenai hubungan *work-life balance* dan loyalitas kerja pada pegawai di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dalam kategori sedang cenderung tinggi, dengan 27 pegawai (64,3%) berada dalam kategori ini, 15 (35,7%) pegawai dengan kategori tinggi dan tanpa adanya pegawai kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, meskipun sebagian besar pegawai belum sepenuhnya mencapai tingkat *work-life balance* yang tinggi.
2. Hasil statistik kategorisasi variabel loyalitas kerja berada pada distribusi yang seimbang terhadap pegawai BPVP Padang, dengan 21 pegawai berada pada kategorisasi sedang cenderung tinggi, dan tinggi dan tidak terdapatnya pegawai dengan kategorisasi yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai di BPVP Padang pada dasarnya terdistribusi secara merata (50% sedang, 50% tinggi) dan sebagian menunjukkan loyalitas yang relatif baik dan sebagian lagi menunjukkan loyalitas yang sangat baik (optimal).

3. Hasil dari analisis data korelasi *pearson product moment* sebesar 0,583 dengan sig. (p) 0,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan loyalitas kerja pada pegawai BPVP Padang, maknanya semakin tinggi *work-life balance* pada pegawai BPVP Padang, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal terkait dengan hasil penelitian, yaitu:

1. Bagi Lembaga BPVP padang

Temuan penelitian menunjukkan pegawai BPVP Padang memiliki keseimbangan antara *work* dan *life* yang baik, dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan BPVP Padang untuk mempertahankan, meningkatkan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendorong *work-life balance*. Seperti menyediakan ruang khusus untuk ruang tunggu keluarga (anak-anak dalam observasi) yang datang ke BPVP Padang untuk menjaga keamanan di tempat kerja. Selain itu BPVP Padang bisa melakukan *internal engagement workshop* agar bisa menyelaraskan tujuan instansi dengan aspirasi pribadi pegawai sehingga meningkatkan kesejahteraan pegawai agar tidak mengalami kejenuhan saat bekerja (*burn out*).

Upaya tersebut dapat membantu pengelolaan beban kerja yang seimbang, fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja. Dengan terjaganya *work-life balance*, diharapkan keterikatan emosional dan loyalitas kerja pegawai terhadap lembaga dapat terus meningkat dan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Bagi pegawai BPVP Padang

Bagi pegawai BPVP Padang, penting bagi setiap individu untuk secara aktif berupaya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat dengan mengenali tanda-tanda kelelahan atau kehabisan energi, meningkatkan komunikasi tentang kebutuhan kompensasi dan keselamatan kerja, serta secara proaktif membangun hubungan kerja yang positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Upaya-upaya ini bertujuan untuk membantu pegawai mengelola tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjaga kesejahteraan mental mereka, dan memperkuat hubungan emosional mereka dengan perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti di masa mendatang dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar empiris untuk mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan loyalitas kerja atau variabel lainnya, khususnya pada konteks instansi pemerintahan atau sektor publik. Hal ini memungkinkan pemahaman yang lebih luas tentang dinamika *work-life*

balance dan loyalitas kerja pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas kerja, seperti kepuasan kerja, stres kerja, dukungan organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed methodes*, serta karakteristik jumlah partisipan penelitian harus diperluas, dan memastikan pihak partisipan bersedia secara sukarela untuk berpartisipasi dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). *Hubungan Work Life Balance dengan Subjective Well-Being pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Surabaya The Relationship between Work Life Balance and Subjective Well-Being in Students Who Work Part-Time in Surabaya Abstrak*. 10(03), 122–144.
- Bakker, A. B., & Demeruti, E. (2027) The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/0268394071073311152>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher). <https://books.google.co.id/books?id=IH3-DwAAQBAJ>
- Dunggio, M. R. B. (2018). Hubungan Beban Kerja dengan Work-Life Balance Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Kementrian Agama Kota Gorontalo. *Faculty of Psychology And Sociocultural Sciences*, 2011, 16–29. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13600>
- Fadhli, N., Israwati, & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 04(03), 353–364.
- Fisher, G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=bgsu1669038943675869
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.003>
- Kabir, M. A. Al, & Rahman, M. (2019). Effects of Work Life Balance on

- Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Economics and Sustainable Developmen*, 10(14), 178–191. <https://doi.org/10.7176/JESD>
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36(7), 700–719. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Larasati, D., Salendu, A., & Etikariena, A. (2023). Work-family culture dan organizational commitment karyawan wanita: Work-life balance sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 213–230. <https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7759>
- Liu, T., Gao, J., Zhu, M., & Jin, S. (2021). *Women ' s Work-Life Balance in Hospitality : Examining Its Impact on Organizational Commitment*. 12(February), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.625550>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Medina-garrido, J. A., Biedma-ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). *Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain*.
- Moen, P. (2015). *An Institutional / Organizational Turn : Getting to Work – Life Quality and Gender Equality*. 42, 174–182. <https://doi.org/10.1177/0730888414568085>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68. <https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>
- Oleysorot, W. D., & Sutarto, W. (2023). DEPRIVASI RELATIF DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT.X. *Journal Ilmiah Hospitaslity*, 12(9), 849–856.
- Pratiwi, A. O., Raziansyah, R., & Pusparina, I. (2024). Hubungan Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. Iii Banjarmasin. *Journal of Intan Hospital Administration (JIHA)*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.54004/jiha.v1i2.129>
- Purwati, P. D. (2016). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan Di Pt. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo*.
- Putri, S. A. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*. <https://www.academia.edu/download/71902501/pdf.pdf>

- Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 22(1), 51–59. <https://jurnal.kwikkiangie.ac.id/index.php/JEP/article/view/841/588>
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 10–18.
- Rahmawati, D. (2017). *HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN KOMITMEN AFEKTIF PADA DOSEN PEREMPUAN DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA*. 10710074, 111.
- Raisinghani, M., & Goswami, R. (2014). *Model of Work Life Balance Explaining Relationship Constructs*. 3(Frone 2003), 46–59.
- Saulat, A., Zeeshan, M., Hussain, A., & Rehman, S. U. (2019). An exploratory study of married working women, work-life balance; Problems and solutions. *Speccialty Journal of Psychology and Management*, 5(4), 1–11. <https://sciarena.com/article/an-exploratory-study-of-married-working-women-work-life-balance-problems-and-solutions>
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2012) “Research Methods for Business Students” 6th edition, Pearson Education Limited
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan.
- Siti, M., Indriastuti, A., & Theresia, S. (2024). *LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN STRES KERJA Siti*. 1, 1–11.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Wahyuni, C. S. B., Musadieg, M. Al, Prasetya, A., & Arifin, Z. (2025). Work-Life Balance and Organizational Commitment: The Gender Perspective. *Journal of Management World*, 2025(1), 240–244. <https://doi.org/10.53935/jomw.v2024i4.643>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>
- Wibawa, F. C., Elfiswandi, & Lusiana. (2025). *PERAN WORK LIFE BALANCE DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN BEBAN*. 8(2), 731–746.
- Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA. *Jurnal Ganec Swara*, 17(April), 478–485.
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). *Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan*. 10(3), 266–272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Zhafirah, N. (2024). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bkkbn Sumut Skripsi*.