ProBisnis : Jurnal Manajemen, 17 (5) (2026) pp. 3150-3163

Published by: Lembaga Riset, Publikasi, dan Konsultasi Jonhariono

ProBisnis : Jurnal Manajemen

Journal homepage: www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis

Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Dompu

Muhamad Arsil Adhim[1], Chairul Adhim[2], Dian Urna Fasihat[3]
[1,2,3]Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oct 10, 2026
Revised Oct 25, 2026
Accepted Nov 10, 2026

Keywords:

Work-Life Balance
Compensation
Employee Loyalty

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance and compensation on employee loyalty at the Social Service Office of Dompu Regency, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The sample consisted of 79 employees selected using simple random sampling. The data sources included primary and secondary data. Primary data were obtained through questionnaires, while secondary data were obtained from documents of the Social Service Office of Dompu Regency, the Central Statistics Agency of Dompu Regency, relevant regulations, and related literature. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics. The results showed that Work-Life Balance had a positive and significant effect on employee loyalty. Compensation also had a positive and significant effect on employee loyalty. Simultaneously, Work-Life Balance and compensation had a significant effect on employee loyalty at the Social Service Office of Dompu Regency. These findings indicate that work-life balance and appropriate compensation are factors associated with employee loyalty within the organization.

This is an open access article under the CC BY-NC license.

Corresponding Author:

Muhamad Arsil Adhim,
Prodi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis,
Jl. Syech Muhammad Lingkar Utara Sawete Bali I Dompu, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.
Email: alkhaleef21@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Armstrong & Taylor, 2023). Keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya finansial, teknologi, maupun sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam konteks tersebut, loyalitas pegawai menjadi salah satu aspek penting karena mencerminkan komitmen, dedikasi, serta kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2020) menjelaskan bahwa loyalitas mampu meningkatkan produktivitas dan stabilitas organisasi, sedangkan Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa loyalitas mendorong terbentuknya komitmen organisasi, disiplin kerja, serta perilaku kerja yang positif sehingga meningkatkan efektivitas organisasi.

Pada organisasi sektor publik, loyalitas pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas. Pelayanan publik yang efektif memerlukan aparatur yang profesional, berintegritas, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2020) menegaskan bahwa reformasi birokrasi diarahkan untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Sejalan dengan itu, Putra dan Mulyani (2023) menyatakan

bahwa loyalitas pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan komitmen kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Kondisi tersebut juga menjadi perhatian Pemerintah Kabupaten Dompu dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial kepada masyarakat. Badan Pusat Statistik Kabupaten Dompu (2025) menunjukkan bahwa meningkatnya jumlah penduduk di Kabupaten Dompu berdampak pada semakin besarnya kebutuhan pelayanan sosial, sehingga Dinas Sosial dituntut mampu menyelenggarakan berbagai program perlindungan sosial, rehabilitasi sosial, pemberdayaan masyarakat, dan penyaluran bantuan sosial secara efektif. Selain itu, kompleksitas permasalahan sosial yang terus berkembang menuntut pegawai untuk bekerja secara profesional, adaptif, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Kementerian Sosial Republik Indonesia (2024) menegaskan bahwa kualitas pelayanan sosial sangat dipengaruhi oleh profesionalisme, komitmen, dan integritas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Meningkatnya tuntutan pelayanan kesejahteraan sosial menyebabkan beban kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Dompu semakin kompleks. Selain melaksanakan pekerjaan administratif di kantor, pegawai juga dituntut melakukan pendataan dan verifikasi penerima bantuan sosial, pendampingan kelompok rentan, penanganan permasalahan sosial, serta koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan dalam pelaksanaan program kesejahteraan sosial. Kondisi tersebut menuntut pegawai mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, di samping perlunya dukungan organisasi melalui pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola secara optimal, maka dapat memengaruhi motivasi, komitmen, serta loyalitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berbagai faktor diduga memengaruhi loyalitas pegawai, salah satunya adalah *work-life balance*. Konsep ini menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis (Greenhaus & Allen, 2021). Keseimbangan tersebut terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Haar et al. (2020) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, sedangkan Syed dan Akhtar (2014) menemukan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk bertahan dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Selain *work-life balance*, kompensasi juga menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Dessler, 2020). Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi. Temuan tersebut didukung oleh Prasetyo dan Hidayati (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai melalui peningkatan persepsi keadilan dan penghargaan yang diterima pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Sosial Kabupaten Dompu, seluruh pegawai terdiri atas ASN, PPPK penuh waktu, dan PPPK paruh waktu. Perbedaan status kepegawaian tersebut menyebabkan adanya perbedaan kompensasi yang diterima, di mana PPPK paruh waktu memperoleh gaji yang relatif lebih rendah dibandingkan kelompok pegawai lainnya. Di sisi lain, seluruh pegawai tetap dituntut untuk melaksanakan tugas pelayanan sosial yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi persepsi pegawai terhadap keadilan kompensasi serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai menjadi penting untuk dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai pada berbagai jenis organisasi. Haar et al. (2021) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas dan komitmen organisasi, sedangkan Prasetyo dan Hidayati (2023) menemukan bahwa kompensasi mampu meningkatkan loyalitas melalui pemberian penghargaan yang adil. Namun, penelitian tersebut

umumnya dilakukan pada sektor swasta, seperti perusahaan manufaktur, jasa, dan perbankan. Penelitian yang menguji pengaruh *work-life balance* dan kompensasi secara simultan terhadap loyalitas pegawai pada organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintah daerah, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menguji pengaruh *work-life balance* dan kompensasi secara simultan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesejahteraan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik sekaligus menjadi dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan peningkatan loyalitas pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Loyalitas tidak hanya tercermin dari lamanya masa kerja seseorang, tetapi juga dari komitmen, tanggung jawab, dan kesediaan pegawai untuk mendukung setiap kebijakan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2021), loyalitas merupakan bentuk komitmen pegawai yang diwujudkan melalui kesediaan mempertahankan hubungan kerja, menjalankan tugas secara optimal, serta mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.

Pendapat tersebut sejalan dengan Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai merupakan sikap positif yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta kesediaan memberikan kontribusi secara berkelanjutan bagi kemajuan organisasi. Loyalitas yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, loyalitas menjadi salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

Selain dipengaruhi oleh karakteristik individu, loyalitas juga dipengaruhi oleh berbagai kebijakan organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai. Meyer dan Allen (2021) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi karena adanya rasa memiliki dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hasil penelitian Nguyen et al. (2023) juga menunjukkan bahwa loyalitas pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang adil, serta dukungan organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa loyalitas merupakan hasil dari interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan sikap dan komitmen pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kesediaan bekerja sama, serta upaya memberikan kontribusi terbaik bagi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator loyalitas pegawai mengacu pada pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator berikut.

1) Ketaatan terhadap Peraturan
   Ketaatan terhadap peraturan merupakan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh ketentuan, kebijakan, dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menjalankan tugas sesuai aturan tanpa harus diawasi secara terus-menerus (Hasibuan, 2020).
2) Tanggung Jawab
   Tanggung jawab menunjukkan kesediaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan kewajibannya secara profesional, tepat waktu, dan penuh kesadaran. Indikator ini

mencerminkan komitmen pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2020).

3) Kemauan Bekerja Sama
   Kemauan bekerja sama merupakan kesediaan pegawai untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan maupun rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang baik akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sekaligus mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Hasibuan, 2020).
4) Rasa Memiliki terhadap Organisasi
   Rasa memiliki menunjukkan adanya kepedulian pegawai terhadap keberlangsungan organisasi, sehingga terdorong untuk menjaga nama baik, aset, dan kepentingan organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menempatkan kepentingan organisasi sebagai prioritas dalam menjalankan tugas (Hasibuan, 2020).
5) Kesediaan Mempertahankan Organisasi
   Kesediaan mempertahankan organisasi merupakan komitmen pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi terbaik dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi. Indikator ini mencerminkan tingkat kesetiaan pegawai terhadap organisasi dalam jangka panjang (Hasibuan, 2020).

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara selaras. Keseimbangan tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan keberlangsungan kinerja pegawai. Menurut Greenhaus dan Allen (2021), *work-life balance* adalah kondisi ketika individu mampu mengalokasikan waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan sehingga tidak menimbulkan konflik yang berlebihan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Delecta (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, keluarga, maupun kehidupan sosial. Keseimbangan tersebut berperan penting dalam mengurangi stres kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian Sirgy dan Lee (2020) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan individu, komitmen organisasi, dan loyalitas pegawai. Temuan tersebut didukung oleh Haar et al. (2021) yang menjelaskan bahwa organisasi yang memberikan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai cenderung memiliki tingkat retensi dan loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan *work-life balance* tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara proporsional sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan, komitmen, dan kinerja dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator *work-life balance* mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) yang masih banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia dan dikembangkan dalam berbagai penelitian terbaru.

1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)
   Keseimbangan waktu menunjukkan kemampuan individu dalam membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Semakin baik pengelolaan waktu yang dimiliki pegawai, semakin kecil kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Greenhaus et al., 2003).
2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan keterlibatan menggambarkan kemampuan individu dalam memberikan perhatian dan keterlibatan yang seimbang terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut memungkinkan pegawai menjalankan kedua peran secara optimal tanpa mengurangi kualitas salah satu peran (Greenhaus et al., 2003).

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)
Keseimbangan kepuasan merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Pegawai yang memperoleh kepuasan pada kedua aspek tersebut cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Greenhaus et al., 2003).

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai, tetapi juga menjadi salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan mempertahankan pegawai yang berkinerja baik. Menurut Mondy dan Martocchio (2021), kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima pegawai, baik berupa finansial maupun nonfinansial, sebagai konsekuensi atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Milkovich, Newman, dan Gerhart (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sistem penghargaan yang dirancang organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar mampu memberikan kinerja yang optimal. Sistem kompensasi yang kompetitif dan berkeadilan akan meningkatkan persepsi positif pegawai terhadap organisasi sehingga mendorong terbentuknya komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi kerja dan memengaruhi keinginan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Hasil penelitian Ali dan Anwar (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas pegawai karena mampu meningkatkan persepsi keadilan serta penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan. Temuan tersebut didukung oleh Nguyen et al. (2022) yang menyatakan bahwa organisasi dengan sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif cenderung memiliki tingkat loyalitas pegawai yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang belum menerapkan sistem penghargaan secara optimal. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen dan mempertahankan pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan sehingga mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator kompensasi mengacu pada pendapat Simamora (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator berikut.

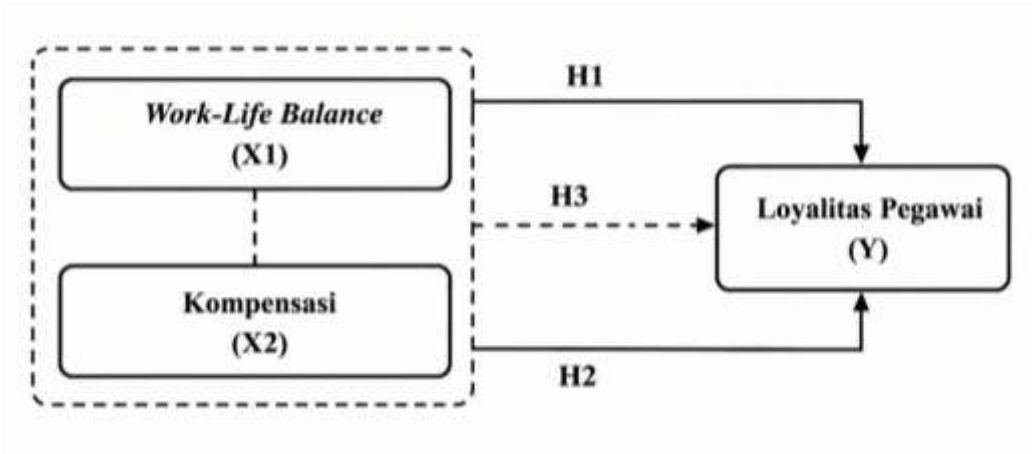
1) Gaji
Gaji merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai secara tetap sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan beban kerja yang dimiliki. Pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Simamora, 2020).
2) Insentif
Insentif merupakan tambahan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaian kinerja atau prestasi kerja tertentu. Pemberian insentif bertujuan mendorong pegawai agar bekerja lebih produktif dan mencapai target organisasi (Simamora, 2020).
3) Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, maupun tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan organisasi (Simamora, 2020).
4) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan bentuk kompensasi nonfinansial yang diberikan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti penyediaan sarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas pendukung lainnya. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan loyalitas pegawai (Simamora, 2020). Berdasarkan indikator tersebut, kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui persepsi responden terhadap gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori Greenhaus dan Allen (2021) mengenai work-life balance, Mondy dan Martocchio (2021) mengenai kompensasi, serta Mathis dan Jackson (2021) mengenai loyalitas pegawai, yang didukung oleh hasil penelitian Haar et al. (2021), Ali dan Anwar (2021), serta Nguyen et al. (2023), *work-life balance* dan kompensasi diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Menurut Sugiyono (2022), kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu sehingga menjadi dasar dalam menjelaskan arah hubungan antarvariabel yang akan diuji. Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara *work-life balance* dan kompensasi sebagai variabel independen terhadap loyalitas pegawai sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel tersebut dapat digambarkan melalui kerangka berpikir sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Menurut Sugiyono (2022), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disusun berdasarkan teori, kerangka berpikir, dan hasil penelitian terdahulu, yang kebenarannya masih harus dibuktikan melalui pengumpulan serta analisis data empiris. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Pegawai

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis (Greenhaus & Allen, 2021). Keseimbangan tersebut mampu mengurangi konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2021), pegawai yang memiliki tingkat kepuasan dan komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi. Secara empiris, penelitian Haar et al. (2021) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian Syed dan Akhtar (2014) juga menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut.

H1: *Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu*.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Mondy & Martocchio, 2021). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Milkovich et al., 2020). Menurut Mathis dan Jackson (2021), pegawai yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik akan memiliki kecenderungan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Penelitian Ali dan Anwar (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Temuan serupa juga disampaikan oleh Nguyen et al. (2022), yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil mampu meningkatkan loyalitas pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut.

H2: *Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu.*

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai merupakan bentuk komitmen individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2021). Loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi, di antaranya *work-life balance* dan kompensasi. Greenhaus dan Allen (2021) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi, sedangkan Mondy dan Martocchio (2021) menegaskan bahwa kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi dan mempertahankan pegawai. Penelitian Nguyen et al. (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin adil kompensasi yang diterima pegawai, maka loyalitas pegawai terhadap organisasi juga cenderung meningkat. Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir penelitian, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut.

H3: *Work-life balance dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu.*

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Sekaran dan Bougie (2020) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif sesuai digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Dompu yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai non-ASN yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan, dengan jumlah populasi sebanyak 102 orang. Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan (*error*) sebesar 5%. Berdasarkan Tabel Isaac dan Michael, dari jumlah populasi sebanyak 102 orang diperoleh jumlah sampel sebanyak 79 responden. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel menggunakan simple *random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sederhana yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2022).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Sekaran dan Bougie (2020) menjelaskan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen penelitian, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen, arsip, maupun sumber lain yang relevan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen Dinas Sosial Kabupaten Dompu, Badan Pusat Statistik Kabupaten Dompu, peraturan perundang-undangan, serta berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian. Selain kuesioner, teknik pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian (Creswell & Creswell, 2023).

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu *work-life balance* (X_1) dan kompensasi (X_2), serta variabel dependen, yaitu loyalitas pegawai (Y). Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Menurut Ghozali (2021), skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap suatu objek penelitian. Definisi operasional masing-masing variabel disusun berdasarkan indikator yang telah dijelaskan pada tinjauan pustaka (Sugiyono, 2022).

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Ghozali (2021) menjelaskan bahwa sebelum analisis regresi dilakukan, data harus memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F. Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi loyalitas pegawai diukur melalui koefisien determinasi (R^2) (Hair et al., 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Dompu dengan jumlah responden sebanyak 79 orang. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hasil penelitian disajikan melalui karakteristik responden, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Berdasarkan data penelitian terhadap 79 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Dompu, responden terdiri atas 40 laki-laki (50,63%) dan 39 perempuan (49,37%). Mayoritas responden berusia lebih dari 45 tahun (39,24%), berstatus PPPK Penuh Waktu (39,24%), serta memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (40,51%).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian berdasarkan jumlah responden, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Hasil statistik deskriptif variabel *Work-Life Balance*, Kompensasi, dan Loyalitas Pegawai disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Work-Life Balance (X1)	79	17	30	24,29	3,290
Kompensasi (X2)	79	22	40	31,34	4,016
Loyalitas Pegawai (Y)	79	16	30	23,67	3,153
Valid N (*listwise*)	79				

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 1, variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata sebesar 24,29, dan standar deviasi sebesar 3,290. Variabel Kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 40, nilai rata-rata sebesar 31,34, dan standar deviasi sebesar 4,016. Sementara itu, variabel Loyalitas Pegawai memiliki nilai

minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata sebesar 23,67, dan standar deviasi sebesar 3,153. Nilai standar deviasi seluruh variabel lebih kecil daripada nilai rata-ratanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data setiap variabel relatif terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada jumlah responden 79 orang (df = 77) dan taraf signifikansi 5%, diperoleh r tabel sebesar 0,221.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	X1.1	0,762	0,221	0,000	Valid
	X1.2	0,739	0,221	0,000	Valid
	X1.3	0,732	0,221	0,000	Valid
	X1.4	0,718	0,221	0,000	Valid
	X1.5	0,690	0,221	0,000	Valid
	X1.6	0,809	0,221	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,793	0,221	0,000	Valid
	X2.2	0,682	0,221	0,000	Valid
	X2.3	0,775	0,221	0,000	Valid
	X2.4	0,815	0,221	0,000	Valid
	X2.5	0,786	0,221	0,000	Valid
	X2.6	0,764	0,221	0,000	Valid
	X2.7	0,712	0,221	0,000	Valid
	X2.8	0,743	0,221	0,000	Valid
Loyalitas Pegawai (Y)	Y1	0,312	0,221	0,005	Valid
	Y2	0,349	0,221	0,002	Valid
	Y3	0,432	0,221	0,000	Valid
	Y4	0,381	0,221	0,001	Valid
	Y5	0,393	0,221	0,000	Valid
	Y6	0,400	0,221	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada variabel *Work-Life Balance*, Kompensasi, dan Loyalitas Pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel (0,221) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,837	6	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,895	8	> 0,60	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0,873	6	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,837, Kompensasi sebesar 0,895, dan Loyalitas Pegawai sebesar 0,873. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Kolmogorov-Smirnov Statistic*	df	Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,082	79	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,958	1,044	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,958	1,044	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 5, variabel *Work-Life Balance* dan Kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,958 > 0,10 dan VIF sebesar 1,044 < 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *varians residual* dalam model regresi. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,421	0,675	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	-0,713	0,478	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 6, *Work-Life Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,675 > 0,05, sedangkan Kompensasi sebesar 0,478 > 0,05. Dengan demikian, kedua variabel tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	7,967	3,870	–	2,059	0,043
Work-Life Balance (X1)	0,299	0,101	0,312	2,964	0,004
Kompensasi (X2)	0,269	0,083	0,343	3,251	0,002

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi Y = 7,967 + 0,299X1 + 0,269X2 + e. Koefisien *Work-Life Balance* dan Kompensasi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut cenderung meningkatkan Loyalitas Pegawai.

Uji t (Parsial)
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Loyalitas Pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	2,964	0,004	Positif dan signifikan
Kompensasi (X2)	3,251	0,002	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 8, *Work-Life Balance* memperoleh nilai t hitung sebesar 2,964 dengan signifikansi 0,004 < 0,05, sehingga *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,251 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Dengan demikian, H1 dan H2 diterima.

Uji F (Simultan)
Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi secara simultan terhadap Loyalitas Pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
Regression	139,024	2	69,512	8,301	0,001
Residual	636,419	76	8,374	–	–
Total	775,443	78	–	–	–

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,301 dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, *Work-Life Balance* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu, sehingga H3 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan Work-Life Balance dan Kompensasi dalam menjelaskan variasi Loyalitas Pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
0,423	0,179	0,158	2,894

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS *Statistics*, 2026

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,179. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Kompensasi mampu menjelaskan 17,9% variasi Loyalitas Pegawai, sedangkan 82,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,423 menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen dengan Loyalitas Pegawai.

Berdasarkan keseluruhan pengujian hipotesis, *Work-Life Balance* dan Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai secara parsial, serta secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Di

antara kedua variabel independen, Kompensasi menunjukkan pengaruh relatif lebih kuat, yang ditunjukkan oleh nilai *Standardized* Beta sebesar 0,343, dibandingkan *Work-Life Balance* sebesar 0,312.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, semakin besar kecenderungan pegawai untuk memiliki loyalitas terhadap organisasi. Keseimbangan tersebut mencakup kemampuan mengatur waktu, menjaga keterlibatan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi, serta memperoleh kepuasan dari kedua aspek tersebut. Temuan ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Allen (2021) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dikelola secara harmonis sehingga mendukung sikap dan perilaku positif individu dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Sumantri dan Mujiati (2023) serta Olii et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung terbentuknya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai yang dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan keterikatan, serta mendorong pegawai untuk terus memberikan kontribusi kepada organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Mondy dan Martocchio (2021) serta Milkovich et al. (2020) mengenai pentingnya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dalam membentuk sikap positif pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Pakidi dan Pakidi (2023) serta Sulistyo dan Ali (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berkaitan dengan peningkatan loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung terbentuknya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai dapat didukung ketika organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sekaligus memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut dapat saling melengkapi dalam membentuk sikap positif pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Jaenab dan Mulyadin (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, serta Walidah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa work-life balance dan kompensasi merupakan faktor yang relevan dalam pembentukan loyalitas pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pemberian kompensasi merupakan faktor yang berkaitan dengan loyalitas pegawai, meskipun loyalitas pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu dengan nilai signifikansi

0,004 < 0,05, sehingga H1 diterima. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H2 diterima. Secara simultan, *Work-Life Balance* dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai dengan nilai F sebesar 8,301 dan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H3 diterima. Nilai R Square sebesar 0,179 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 17,9% variasi Loyalitas Pegawai, sedangkan 82,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pemberian kompensasi yang baik merupakan aspek yang dapat mendukung peningkatan loyalitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu.

REFERENCES

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). The impact of compensation on employee performance and organizational commitment. *International Journal of Engineering, Business and Management*, *5*(1), 30–37.

Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Dompu. (2025). *Kabupaten Dompu dalam angka 2025*. BPS Kabupaten Dompu.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). *Managing work-life balance: A review and agenda for future research*. Routledge.

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.

Haar, J. M., Sunyer, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, *142*(9). https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Jaenab, J., & Mulyadin, M. (2024). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. 88 Kota Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, *7*(1), 164–174. https://doi.org/10.33627/pk.v7i1.1732

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). *Road map reformasi birokrasi 2020–2024*. Kementerian PANRB.

Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2024). *Laporan kinerja Kementerian Sosial Republik Indonesia Tahun 2024*. Kementerian Sosial RI.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2021). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.

Nguyen, T. H., Le, T. T., & Pham, H. T. (2023). Work-life balance and employee loyalty: Evidence from the public sector. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, *30*(2), 145–160.

Nguyen, T. T., Tran, H. T., & Le, P. H. (2022). Compensation and employee loyalty: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *71*(8), 3201–3219.

Olii, C. F. R., Suwarno, H. L., & Hadianto, B. (2024). Work-life balance, job satisfaction, and employee loyalty. *Quarterly Reviews*, *7*(3), 262–272. https://doi.org/10.31014/aior.1992.07.03.610

Pakidi, M., & Pakidi, J. C. P. (2023). The effect of compensation and workload on employee loyalty at Bank Rakyat Indonesia Kaimana Unit. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, *4*(12), 2481–2490. https://doi.org/10.59141/jist.v4i12.846

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.

Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Sulistyo, U. F. P., & Ali, S. (2023). Kompensasi, kepuasan kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan. *Veteran Economics, Management & Accounting Review*, *1*(2). https://doi.org/10.59664/vemar.v1i2.5718

Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *12*(4), 390–411. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p04

Syed, A., & Akhtar, N. (2014). The influence of work-life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*, *4*(2), 18. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667

Walidah, L. Z., Andriani, D., & Kusuma, K. A. (2024). Optimizing employee loyalty through career development, work life balance, and compensation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, *8*(1), 1–12. https://doi.org/10.30741/adv.v7i2.1210

Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.