

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN HOTEL ANCYRA DI
KABUPATEN POSO**

Laorensia Michel¹, Syamsuddin², Fadila Almahdali³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu
Sulawesi Tengah

Email: laorensiataula@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ancyra di Kabupaten Poso. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner disebarkan kepada 35 responden di Hotel Ancyra. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif menggunakan analisis linear berganda. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ancyra memiliki *work-life balance*, kepuasan kerja, loyalitas yang sangat baik. Analisis regresi linear berganda diperoleh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Ancyra
Kata kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Loyalty at Ancyra Hotel in Poso Regency. The type of research used is quantitative research. Data collection techniques used are observation, questionnaires, interviews and documentation. Questionnaires were distributed to 35 respondents at Ancyra Hotel. The scale used in this study is a Likert scale and the analysis used in this study is descriptive and verification analysis using multiple linear regression. Descriptive results show that Ancyra Hotel employees have very good work-life balance, job satisfaction, and loyalty. Multiple linear regression analysis obtained Work-Life Balance and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Loyalty. Work-Life Balance and Job Satisfaction partially have a positive and significant effect on Employee Loyalty at Ancyra Hotel.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

A. PENDAHULUAN

Hotel dapat dipandang sebagai bentuk bisnis komersial yang dirancang untuk menyediakan layanan prima kepada para tamu atau wisatawan yang memilih menginap di sana. Hotel berfungsi sebagai tempat istirahat atau persinggahan bagi wisatawan, pelaku bisnis, pelancong lainnya yang membutuhkan tempat tinggal sementara dengan layanan dan fasilitas yang bervariasi.¹ Pada dasarnya pengelompokan hotel berdasarkan berdasarkan kriteria, seperti fasilitas, layanan, dan standar kualitas. Hotel sering dibedakan menjadi beberapa kategori, mulai dari hotel bintang satu hingga lima, yang mencerminkan tingkat kenyamanan dan layanan yang ditawarkan. Misalnya hotel bintang satu biasanya menyediakan fasilitas dasar dengan sedikit layanan tambahan, sementara hotel bintang lima menawarkan layanan eksklusif, fasilitas mewah, dan pengalaman yang disesuaikan bagi tamu.

¹ Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Lakeisha.

Dengan bervariasinya pilihan layanan dan fasilitas yang diberikan, hotel berusaha memenuhi kebutuhan dan ekspektasi setiap pengunjung atau tamu. Upaya peningkatan yang dilakukan pada hotel tidak hanya memastikan kepuasan tamu, tetapi juga membangun loyalitas yang berkelanjutan. Dengan demikian, hotel tidak hanya berfungsi sebagai tempat menginap, tetapi juga sebagai tujuan wisata yang menawarkan pengalaman tak terlupakan, dimana setiap tamu merasa dihargai dan puas selama masa menginap.²

Sebagai suatu badan usaha swasta yang bergerak di bidang industri jasa, hotel Ancyra dapat berkomitmen dalam layanan dan inovasi melalui perkembangan fisik dan non fisik. Hal ini mencakup investasi dalam peningkatan infrastruktur, pelatihan staf untuk meningkatkan kualitas pelayanan, sehingga semua tamu dapat menikmati layanan yang optimal dan pengalaman yang berkesan. Melalui hal ini, hotel Ancyra tidak hanya berusaha untuk memenuhi kebutuhan tamu, tetapi juga standar tinggi dalam industri perhotelan, menciptakan reputasi yang solid dan hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai integrasi antara kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh setiap individu. Perilaku serta karakteristiknya dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan di sekitarnya, sementara prestasi dalam bekerja didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sekelompok individu yang terlibat dalam organisasi, dengan kontribusi yang sangat

² Mangkunegara, A. A. Anwar prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

penting dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aspek, termasuk pelatihan dan pengembangan karyawan, serta upaya untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks moderen, fokus sumber daya manusia juga termasuk *work-life balance*, yang penting untuk memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mendorong loyalitas dan retensi yang lebih tinggi, serta meningkatkan produktivitas dan atmosfer kerja. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menekankan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Work-life balance merupakan suatu keadaan dimana karyawan dapat mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik. Kondisi ini meningkatkan kepuasan, menurunkan stress, dan menambah semangat dalam memberikan layanan terbaik di hotel. Ketika *work-life balance* tercapai secara ideal, kesetiaan karyawan terhadap hotel meningkat karena kebutuhan dan kenyamanan hidup mereka diperhatikan. Dengan demikian, investasi dalam *work-life balance* tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang hotel, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan reputasi yang solid.³

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika karyawan menilai berbagai aspek di tempat kerja, seperti suasana kerja, system penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, dan

³ Purnama, C. A. (2022). *Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional di Kota Pontianak* (Doctoral dissertation, Universitas Tanjungpura). 5(3), 722–739.

peluang pengembangan karir, Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kuat loyalitas karyawan terhadap hotel, yang membuat mereka berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik. Karyawan yang puas cenderung lebih bertahan lama, mengurangi tingkat turnover dan biaya rekrutmen. Teori menurut Herzberg dalam ada dua faktor yaitu, faktor motivator (intrinsik), seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian; serta faktor higienis (ekstrinsik), seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Loyalitas ini juga berperan dalam menciptakan pengalaman positif bagi tamu, di mana layanan yang baik meningkatkan kepuasan tamu dan mendorong mereka untuk kembali. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap kesuksesan jangka panjang hotel, menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan tamu.

Loyalitas karyawan merupakan komitmen yang dimiliki terhadap hotel, meliputi keinginan untuk tetap bekerja, mengurangi pergantian, dan meningkatkan prestasi jangka panjang. Dengan memperhatikan *work-life balance* dan kepuasan kerja, hotel dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih loyal, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kepada tamu.⁴ Fokus pada kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan retensi karyawan, tetapi juga mendukung keberhasilan jangka panjang hotel. Loyalitas karyawan dapat diukur melalui berbagai metode

⁴ Bunawan, I. & Turangan, J. A. (202). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume3, no.1, 277-286.

yang efektif, seperti survey kepuasan untuk mengetahui seberapa puas mereka dengan pekerjaan dan keseimbangan hidup. Selain itu, penting juga untuk memeriksa tingkat pergantian karyawan guna memahami seberapa lama mereka bertahan di perusahaan.

Hotel Ancyra memiliki potensi besar untuk menjadi salah satu hotel yang diminati di kota Poso, Mengingat lokasinya yang strategis dan mudah diakses oleh berbagai kalangan. Lokasi yang strategis seringkali menjadi keunggulan utama yang dapat menarik perhatian wisatawan maupun pelaku bisnis. Namun, berdasarkan pengamatan terhadap kondisi operasional hotel, terdapat berbagai kendala yang menghambat optimalisasi potensi tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan karyawan di hotel Ancyra, terlihat bahwa *work-life balance* di lingkungan hotel masih terbilang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang mengalami tekanan kerja tinggi, yang berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental mereka, yang rentan terhadap stres menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, contohnya karyawan masih menghadapi tantangan signifikan. Banyak karyawan mengalami tekanan kerja tinggi akibat jam kerja yang tidak menentu, tuntutan layanan pelanggan, dan tanggung jawab multitasking. Kekurangan staf serta target kinerja yang tinggi juga menambah beban mereka. Ketidakpuasan ini berpotensi meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan, mencari peluang di tempat lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik.⁵

⁵ Gomes, L., Eddy, I., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA*, 5(3).

Situasi ini menjadi perhatian khusus, karena tingginya tekanan kerja tidak hanya mempengaruhi kesehatan karyawan tetapi juga dapat mengganggu kualitas layanan yang di berikan kepada tamu. Oleh karen itu, perlunya perhatian serius dari pimpinan untuk meningkatkan *work-life balance* demi menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan loyalitas karyawan. Selain *work-life balance*, kepuasan kerja di hotel Ancyra masih dinilai kurang optimal, berdasarkan pengamatan dan keterangan awal dari karyawan. Faktornya yaitu, tuntutan kinerja di hotel Ancyra masih dinilai terlalu tinggi. Beberapa karyawan merasa tekanan untuk mencapai target yang ambisius, hal ini sering kali menciptakan situasi kerja yang stres. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Loyalitas karyawan adalah elemen kunci dalam menjaga keberlangsungan operasi dan stabilitas jangka panjang perusahaan, teutama di sektor perhotelan yang sangat kompetitif. Di hotel Ancyra, Kabupaten Poso, tingginya tingkat pergantian karyawan menciptakan tantangan tersendiri, yang berdampak negatif pada kualitas layanan, produktivits, dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam hal ini cenderung lebih loyal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan dan reputasi hotel.⁶

⁶ 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. .

Oleh karena itu, dengan meningkatkan *work-life balance* dan meningkatkan kepuasan kerja, hotel Ancyra dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas pelayanan dan kepuasan tamu. Fenomena ini perlu diteliti lebih lanjut untuk menemukan solusi yang tepat dalam memperbaiki *work-life balance* dan kepuasan kerja sehingga dapat mendukung kinerja karyawan secara optimal dan meningkatkan loyalitas karyawan, serta menciptakan situasi yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di latar belakang di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Hotel Ancyra Kabupaten Poso”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana gambaran tentang *work-life balance*, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di hotel Ancyra Kabupaten Poso
2. Apakah *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di hotel Ancyra?
3. Apakah *work-life balance* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di hotel Ancyra?
4. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di hotel Ancyra?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditunjukkan untuk mengetahui gambaran

tentang *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan hotel Ancyra di Kabupaten Poso.⁷

Metode verifikatif menurut Sugiyono dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dimana jenis penelitian verifikatif ini adalah seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan hotel Ancyra di Kabupaten Poso.

D. PEMBAHASAN

Hotel Ancyra merupakan hotel bintang tiga yang didirikan pada tahun 2015 dan sejak saat itu telah menjadi salah satu pilihan akomodasi terkemuka di Kabupaten Poso. Terletak strategis di pusat kota, complex City Mall, Jl. Pulau Sabang No. 72, kecamatan Poso Kota, kabupaten Poso, Sulawesi Tengah. Hotel ini menawarkan akses muda ke berbagai atraksi wisata, termasuk Danau Poso yang terkenal dan situs-situs budaya yang kaya. Lokasinya yang nyaman membuatnya menjadi pilihan ideal bagi wisatawan dan pelancong bisnis yang ingin mengeksplorasi daerah Poso.

Fasilitas yang ditawarkan oleh Hotel Ancyra dirancang untuk memberikan kenyamanan maksimal kepada setiap tamu. Dengan pilihan kamar yang bervariasi, mulai dari tipe standar hingga suite mewah, semua akomodasi dilengkapi dengan fasilitas moderen dan dekorasi elegan. Restoran hotel menyajikan berbagai pilihan berbagai pilihan hidangan lokal dan internasional, menjadi pengalaman kuliner para tamu semakin istimewa.

Layanan yang ramah dan profesional menjadi salah satu keunggulan Hotel Ancyra. Karyawan yang terlatih siap membantu

⁷ Sugiyono. (2021). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

tamu dengan berbagai kebutuhan, termasuk layanan kebersihan dan rekomendasi aktivitas menarik di sekitar Poso. Bagi para pembisnis hotel ini menawarkan ruang pertemuan yang dilengkapi dengan fasilitas teknologi terkini, ideal untuk konferensi dan seminar.

2. Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hootel Ancyra di Kabupaten Poso

Hasil penelitian *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Ancyra di Kabupaten Poso. Hal ini terlihat dari penilaian responden pada tiap variabel di mana rata-rata jawaban cenderung menunjukkan kategori sangat setuju dan setuju pada seluruh variabel sehingga hasil regresi kedua variabel bebas menunjukkan nilai positif yang menunjukan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan hotel.⁸ Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepuasan kerja, semakin tinggi pula loyalitas karyawan yang ditunjukkan.

Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik serta tingginya tingkat kepuasan kerja diantara karyawan Hotel Ancyra Kabupaten Poso tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga menumbuhkan keterkaitan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, pengembangan kebijakan yang mendukung *work-life balance* dan upaya perbaikan kepuasan kerja menjadi Langkah penting untuk memperkuat loyalitas karyawan

⁸ Mutiara S. Panggabean. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.

sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan hotel kepada tamu dan memberi kontribusi positif bagi perkembangan pariwisata di Kabupaten Poso.⁹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermanto & Kadang dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel X di Jakarta Selatan”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, variabel *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Ancyra di Kabupaten Poso. *Work-life balance* merupakan hal penting karena secara langsung mempengaruhi kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Di Hotel Ancyra, *work-life balance* berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga meningkatkan loyalitas.

Dengan *work-life balance* yang baik, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Rasa terjaga keseimbangan antara tugas kerja dan kehidupan pribadi membuat karyawan lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik serta berdampak positif pada loyalitas terhadap organisasi. Interaksi yang harmonis antara kebijakan *work-life balance*, manajemen, dan rekan kerja turut berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan, dimana rasa saling percaya dan komunikasi yang efektif mendorong karyawan untuk bertahan dan setia pada perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan *work-life*

⁹ Putra, S. A., Arianty, D., Metris, D., Librianty, M. M. N., Mustahidda, S. E., & Kartadiwiryana, K. B. (2023). *manajemen p sumber daya manusia*

balance yang baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan di Hotel Ancyra.¹⁰

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan *work-life balance* yang efektif sangat penting untuk membangun loyalitas karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial, pengujian hipotesis mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan Hotel Ancyra di Kabupaten Poso. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiastuti & Baikhaki (2023) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kerja karyawan di Dinas Sosial kota Denpasar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Ancyra di Kabupaten Poso. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, kesempatan promosi, serta lingkungan kerja, semakin besar pula motivasi dan kepuasan

¹⁰ Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, Volume12, no. 11, 2036–2050.

kerja merak. Dengan demikian, kepuasan kerja yang meningkat akan mendorong karyawan untuk mempertahankan komitmen dan kesetiaan kepada Hotel Ancyra.¹¹

Kepuasan kerja yang tinggi, seperti rasa puas terhadap isi pekerjaan dan tanggung jawab yang jelas, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dukungan dan kepemimpinan atasan yang baik, kesempatan promosi yang terbuka, serta kondisi lingkungan kerja yang memadai, sangat penting untuk mendorong loyalitas karyawan. Dengan kepuasan terhadap aspek-aspek tersebut, karyawan Hotel Ancyra cenderung lebih termotivasi, bersemangat menjalankan tugas, dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Selain itu, kepuasan kerja yang terjaga mengurangi stres dan kelelahan sehingga memperkuat niat karyawan untuk tetap setia pada hotel. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam membangun serta mempertahankan loyalitas karyawan di Hotel Ancyra di Kabupaten Poso.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dan positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Hotel Ancyra. Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas karyawan, kepuasan kerja harus diciptakan sebaik mungkin agar karyawan merasa termotivasi dan bersemangat menjalankan tugasnya. Hal ini tidak hanya mengurangi stres tetapi juga memperkuat komitmen sehingga meningkatkan niat karyawan untuk tetap setia kepada Hotel

¹¹ Mollinda Aginza Hawa & Harlina Nurtjahjanti. 2018. Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal Empati*, Volume 7, no. 1, 424–429.

Ancyra. Dengan semikian, semakin baik kepuasan kerja yang diciptakan, maka semakin meningkat pula loyalitas karyawan.¹²

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial, pengujian hipotesis mengenai kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Ancyra di Kabupaten Poso. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiastuti & Baikhaki dengan judul penelitian “ pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Dinas Sosial kota Denpasar” dan Hermanto & kadang (2025) dengan judul “pengaruh *work-balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada hotel X di Jakarta Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance*, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan Hotel Ancyra dirasakan sangat seimbang, puas dan sangat loyal
2. *Work-life balance*, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Ancyra
3. *Work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Ancyra
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Ancyra

¹² Nasution, M. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan work life balance (keseimbangan kehidupan) terhadap loyalitas karyawan rumah sakit surya insani kabupaten rokan hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 42-53.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran atau rekomendasi sebagai berikut

1. Berdasarkan persepsi responden terhadap *work-life balance*, pada indikator mampu menemukan cara bersantai, nilai tersebut berada pada kategori baik namun masih perlu ditingkatkan. selain membiarkan karyawan mampu menemukan cara bersantai, perusahaan disarankan untuk memberikan kompensasi atau bonus kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja, serta melakukan evaluasi terhadap beban kerja agar jam lembur tidak terjadi secara berlebihan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan relaksasi singkat di luar jam istirahat agar dapat mengurangi kejenuhan dan menjaga produktivitas kerja.
2. Berdasarkan pers epsi responden terhadap kepuasan kerja, pada indikator nyaman bekerja sama, nilai tersebut berada pada kategori baik, namun masih perlu ditingkatkan. Perusahaan perlu meningkatkan kenyamanan bekerja sama dengan cara memperkuat komunikasi tim, misalnya rapat singkat koodinasi rutin, membangun pembagian tugas yang jelas, serta mendorong kerja sama yang suportif melalui arahan dan pendampingan dari atasan. Selain itu, perusahaan dapat menindaklanjuti masukan responden melalui evaluasi berkala agar hambatan kolaborasi dapat segera diperbaiki.
3. Berdasarkan persepsi responden terhadap loyalitas karyawan, indikator mengutamakan kepentingan perusahaan, nilai rata-rata berada pada kategori baik, namun masih perlu ditingkatkan. Dengan cara memperjelas arahan dan target perusahaan agar karyawan merasa memiliki

kontribusi yang nyata, memperkuat komitmen melalui komunikasi rutin dan penyelarasan tujuan, serta memberikan penghargaan atau apresiasi atas kinerja dan perilaku yang mendukung kepentingan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi dan umpan balik secara berkala untuk memastikan karyawan memahami prioritas perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga turut mempengaruhi loyalitas karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, stress kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan. Selain itu, penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif, serta dapat melengkapi metode dengan wawancara atau observasi agar gambaran tentang loyalitas karyawan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Iman Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Undip
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Lakeisha.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan), Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta

- Mangkunegara, A. A. Anwar prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo
- Mutiara S. Panggabean. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.
- Putra, S. A., Arianty, D., Metris, D., Librianty, M. M. N., Mustahidda, S. E., & Kartadiwiry, K. B. (2023). *manajemen p sumber daya manusia*.
- Riduawan, 2011, *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, Slamet. (2013). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponigoro: Umpo Perss
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen* (Cet. 6). Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Tsauri, S. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press

Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*.
Pustaka Pelajar

JURNAL

Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, Volume 2, no.1, 147–156.

Bunawan, I. & Turangan, J. A. (202). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume3, no.1, 277-286.

Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister manajemen*, Volume2, no.2, 214–225.

Christian, M., & Ekawati, S. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Volume 4, no.4, 1062-1069

Gomes, L., Eddy, I., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA*, 5(3).

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. .

Kurniawan, I. S. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja*, Vol16(1), 85–97

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.

Marlina, L. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalampendidikan. *Istinbath: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam*, Volume15(1), 123–140.

Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, Volume12, no. 11, 2036–2050.

Mollinda Aginza Hawa & Harlina Nurtjahjanti. 2018. Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal Empati*, Volume 7, no. 1, 424–429.

Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber I Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, volume3, no.2, 131–146.

Nasution, M. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan work life balance (keseimbangan kehidupan) terhadap loyalitas karyawan rumah sakit surya insani kabupaten rokan hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 42-53.

Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance

Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, Volume16, no.2, 161-173.

Nina, N., & Cahyadi, D. A. (2020). Peran Reservasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Terhadap Tamu Di Hotel Novotel Lampung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan perhotelan*. Volume 3, no. 1, 31–37.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, Volume1, no. 2, 108–110.

Purnama, C. A. (2022). *Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional di Kota Pontianak* (Doctoral dissertation, Universitas Tanjungpura). 5(3), 722–739.

Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staf Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.

Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, Volume 17, no 1, 113–124.

Simanjuntak, V. C. (2024). The effect of Corporate Social Responsibility (CSR) and Word Of Mouth (WOM) upon the image of the company (case study at Hotel Whiz Prime Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*. Volume04, no. 02, 1–10.

Siddiq, D. M., Aulia, H., Ratnasari, D., & Febriyani, P. P. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Dan Work-

Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z. *E-BISNIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 123-132.

Valentino, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 4, no. 2. 328-337

Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 137-143.