



Skripsi

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA KEMENDUKBANGGA SUMATERA BARAT**

Oleh:

NAMA : MUHAMMAD FADHLILLAH RAMADHAN
NIM : 22070030
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2026**



Skripsi

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA KEMENDUKBANGGA SUMATERA BARAT**

Oleh:

NAMA : MUHAMMAD FADHLILLAH RAMADHAN
NIM : 22070030
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2026**

PENGESAHAN

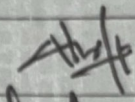
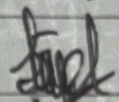
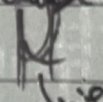
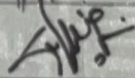
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal

24 Februari 2026

Judul: Pengaruh *Work-Life Balance* dan Dukungan Sosial Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kemendukbangga Sumatera Barat

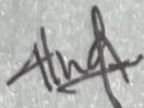
Nama : Muhammad Fadhlillah Ramadhan
Nim : 22070030
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurhaida, SE, MM	Ketua	
2.	Fitri Kurnia, SE, MSc	Anggota	
3.	Raftul Fedri, SE, MM	Anggota	
4.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	

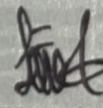
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Nurhaida, SE, MM

Pembimbing II



Fitri Kurnia, SE, MSc

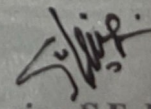
Diketahui oleh:



Dekan Fakultas Ekonomi

Immu Putri Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen



Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fadhlillah Ramadhan

NIM : 22070030

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 25 Februari 2026



menyatakan

Muhammad Fadhlillah Ramadhan
22070030

HAK CIPTA

Hak cipta milik **MUHAMMAD FADHLILLAH RAMADHAN** tahun 2026, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro flim* dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan dan mencurahkan nikmat rahmat dan karunia-Nya, terutama nikmat ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Dukungan Sosial Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kemendukbangga Sumatera Barat”. Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi syarat guna menyelesaikan studi serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Ucapan terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Yang teristimewa, skripsi ini penulis persembahkan kepada almarhum Ayahanda Rebo M dan Ibunda tercinta Sunaeti. Terima kasih atas segala kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang tiada henti. Kalian adalah sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis. Meskipun tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, Mamak dan Bapak selalu berjuang dan bekerja keras demi memberikan pendidikan terbaik bagi penulis. Berkat doa dan perjuangan kalian, penulis mampu menyelesaikan perkuliahan hingga meraih gelar sarjana. Untuk Bapak, semoga setiap pencapaian ini menjadi doa dan kebanggaan di tempat terbaik di sisi-Nya. Untuk Mamak, semoga

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

selalu diberikan kesehatan dan umur panjang agar penulis dapat terus berjuang dan mempersembahkan kebahagiaan serta keberhasilan untuk Mamak.

3. Ibu Nurhaida, SE, MM. Dan Ibu Fitri Kurnia, SE, M,Sc. selaku pembimbing I dan II penulis, terima kasih telah meluangkan waktu dan memberikan masukan serta saran yang membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Bapak Raftul Fedri, SE, MM. Dan Ibu Usmiar, SE, M,Si. Selaku Dosen penguji penulis yang telah memberikan masukan, pertanyaan – pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
5. Ibu Usmiar, SE, M,Si. Selaku Kaprodi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
7. Seluruh dosen beserta staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, semangat, dan bantuannya selama penulis menyelesaikan studi.
8. Kepada saudara penulis mba Rahma Yanti, Mas Rahmad Radhifan Yusuf, dan Aa' Rahman Suprayitno terima kasih telah memberikan semangat dan kasih sayang, serta dukungan kepada penulis sehingga penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

9. Kepada *support system* penulis, terima kasih telah memberi semangat serta dukungan yang menjadikan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada teman-teman terdekat; Chairunnisa Yumna Risti, Lathifa Cahyani, Faiza Humaira Hafit, dan Aprilia Berliana, yang selalu hadir dengan canda, cerita, dan dukungan hangat di setiap proses yang dilalui.
11. Terima kasih juga kepada teman dalam segala kondisi; Alvira Dewi Kusumaningtyas dan Rezky Andrian Nugraha, yang selalu ada, baik dalam suka maupun duka, menjadi tempat berbagi keluh kesah sekaligus penyemangat di saat lelah.
12. Kepada teman-teman organisasi yang sudah terasa seperti keluarga; Khairatul Annisa, Valdo Muhammad Alfiqri, Salsabilla Hana Corda, Geo Rivanda, Kak Kurnia Aprillyan Mirwan, serta banyak lagi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaan, pembelajaran, dan rasa kekeluargaan yang begitu berarti bagi penulis.
13. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada teman-teman seperjuangan; Arrayyan Putra Wahyu, Tio Febrian, Hikmatul Fatjriah, Syarifah Aini Asri, serta seluruh teman-teman Manajemen 22 yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas perjuangan, kerja sama, dan cerita yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini.
14. Ucapan terima kasih juga kepada seluruh teman-teman komunitas penulis, kakak-abang, adik-kakak, terima kasih sudah membimbing dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

membersamai penulis hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

15. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always being a giver and trying give more than I receive. I wanna thank me for trying to do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all times.*

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis berharap atas kritik, saran, dan masukannya untuk mendapatkan hasil yang baik. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen terutama untuk penulis.

Padang, 25 Februari 2026

Muhammad Fadhlillah Ramadhan

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KEMENDUKBANGGA SUMATERA BARAT

Muhammad Fadhlillah Ramadhan

NIM 22070030

Program Studi: Manajemen

Email: muhammadfadhlillahramadhan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Dukungan Sosial Terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan Kemendukbangga Sumatera Barat berjumlah 68 Karyawan dengan menggunakan sampel jenuh berjumlah 68 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis Uji t dan Uji F dan hasil Koefisien Determinasi. Hasil dari pembahasan *Work-Life Balance* (X_1) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) karena $t_{hitung} 5,481 > t_{tabel} 1,669$. Dukungan Sosial (X_2) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) karena $t_{hitung} 1,887 > t_{tabel} 1,669$. Selanjutnya *Work-Life Balance* (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 60,084$ dan $F_{tabel} 3,138$. Sedangkan untuk koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar 64,9 atau 64,9% artinya pengaruh total variabel X terhadap variabel Y sebesar 64,9% dan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Dukungan Sosial, Loyalitas Karyawan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

**THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND SOCIAL SUPPORT
ON EMPLOYEE LOYALTY
AT THE KEMENDUKBANGGA OF WEST SUMATRA**

Muhammad Fadhlillah Ramadhan

Student Id 22070030

Study Program Management

Email: muhammadfadhlillahramadhan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Work-Life Balance and Social Support on Employee Loyalty. This research is a quantitative study using a questionnaire as the data collection technique. The population in this study consisted of 68 employees of Kemendukbangga West Sumatra, and a saturated sampling technique was applied, resulting in a total sample of 68 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, along with hypothesis testing through the t-test and F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results show that Work-Life Balance (X_1) has a positive effect on Employee Loyalty (Y), as indicated by t -count $5.481 > t$ -table 1.669 . Social Support (X_2) also has a positive effect on Employee Loyalty (Y), with t -count $1.887 > t$ -table 1.669 . Furthermore, Work-Life Balance (X_1) and Social Support (X_2) simultaneously influence Employee Loyalty (Y), as evidenced by F -count $60.084 > F$ -table 3.138 . The coefficient of determination (R^2) is 0.649 or 64.9% , meaning that 64.9% of the variation in Employee Loyalty can be explained by the independent variables, while the remaining 35.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work-Life Balance, Social Support, Employee Loyalty

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teori	7
2.2. Penelitian Terdahulu	14
2.3. Kerangka Konseptual	16
2.4. Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1. Jenis Penelitian.....	18
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.3. Populasi dan Sampel	19
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6. Teknik Pengukuran	24
3.7. Teknik Analisis Data.....	25
3.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	26
3.9. Uji Regresi Linier Berganda	28
3.10. Uji Asumsi Klasik.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Hasil Penelitian	34
4.2. Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
Lampiran	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.2. Data Tabulasi Kuesioner	25
Tabel 3.3 Kriteria TCR	28
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 5.11. Hasil Regresi Linear Berganda (T)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Kemendukbangga Sumatera Barat.....	40
Gambar 3.1. Struktur Organisasi Kemendukbangga Sumatera Barat 2024.....	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari banyak jenis asset yang sangat penting bagi Perusahaan. Sumber daya manusia pada Perusahaan berfungsi untuk mempertahankan karyawan yang diyakini mampu untuk mencapai keberhasilan Perusahaan dengan menyediakan ruang bagi para karyawan untuk bekerja secara optimal dan memberikan perlindungan dan tempat untuk berkembang serta membangun kekuatan dengan gaya kolektif untuk meningkatkan daya saing (Yudi Fernando, 2020). Keberhasilan sebuah Perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber dayanya. Perusahaan harus mengelola, memelihara dan mempertahankan SDM yang ada agar tetap berfungsi dengan baik dan optimal sekaligus loyal kepada Perusahaan.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami perubahan signifikan. Organisasi, termasuk instansi pemerintahan, dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tidak hanya memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi, tetapi juga menjadi faktor penentu keberlanjutan jangka panjang. Menurut Robbins dan Judge (2017) loyalitas karyawan mencerminkan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi, yang dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi.

Loyalitas karyawan merujuk pada dedikasi pegawai terhadap organisasi, yang mencerminkan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap bekerja di sana. Dalam konteks Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga (Kemendukbangga) Sumatera Barat, loyalitas karyawan penting untuk memastikan pelaksanaan program perencanaan keluarga yang efisien. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang loyal cenderung lebih produktif dan lebih mudah menerima perubahan kebijakan (KE Dizaho, 2013)

Loyalitas merupakan salah satu faktor utama untuk merealisasikan *Work-Life Balance* (WLB). WLB merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Penelitian oleh Greenhaus dan Allen (2011), menunjukkan bahwa WLB yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, sementara ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, burnout, dan niat untuk keluar dari organisasi. Dalam konteks Kemendukbangga Sumatera Barat, di mana karyawan sering menghadapi jadwal kerja yang padat akibat program penyuluhan keluarga berencana, pencapaian WLB menjadi tantangan utama bagi karyawan.

Work-Life Balance merupakan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Keseimbangan menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti Kemendukbangga, di mana pegawai harus menghadapi berbagai tekanan administratif dan operasional. Studi menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Alhemp, 2025).

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Selain WLB, dukungan sosial juga berperan penting. Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, informasional, dan instrumental dari rekan kerja, atasan, serta keluarga. Menurut Cohen dan Wills (1985), dalam teori *stress-buffering hypothesis* menyatakan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi dampak stres kerja terhadap loyalitas. Didalam lingkungan kerja, dukungan sosial mencakup bantuan dari rekan kerja dan atasan yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Di Kemendukbangga, dukungan sosial dapat berwujud kebijakan ramah keluarga, pengakuan kinerja yang baik, dan hubungan interpersonal yang positif. Menurut penelitian MS Nuha dan RM Mardani (2025), dukungan sosial yang kuat meningkatkan loyalitas karyawan, dengan asumsi terdapat keterlibatan pegawai yang tinggi.

Kemendukbangga Sumatera Barat secara rutin menyelenggarakan program pelatihan yang meningkatkan kemampuan teknis dan interpersonal pegawai. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja karyawan tetapi juga meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan mereka terhadap organisasi, yang berkontribusi pada loyalitas yang lebih tinggi.

Di lingkungan kerja pemerintahan seperti Kemendukbangga Sumatera Barat, di mana interaksi antar-karyawan sering kali terbatas oleh birokrasi, kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk loyalitas karyawan. Stres yang dikelola dengan baik dapat mengarah pada lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Kebijakan pengelolaan stres yang didukung dengan baik seperti jadwal kerja fleksibel dan kesempatan untuk waktu istirahat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai di Kemendukbangga. Keberhasilan program tidak hanya

diukur dari hasil akhir tetapi juga melalui kebahagiaan dan kepuasan pegawai. Karyawan yang puas sering kali lebih loyal dan bersedia untuk berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan organisasi, yang secara keseluruhan meningkatkan efektivitas program.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh WLB dan dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan di Kemendukbangga Sumatera Barat. Pemilihan lokasi ini relevan karena merupakan pusat pengelolaan sumber daya manusia di sektor kependudukan dan keluarga berencana provinsi tersebut, di mana fenomena ketidakseimbangan kerja dan dukungan sosial sering dilaporkan mempengaruhi loyalitas karyawan. Pemahaman ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Kemendukbangga Sumatera Barat?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Kemendukbangga Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work-Life Balance* dan dukungan sosial secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Kemendukbangga Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap loyalitas karyawan di Kemendukbangga Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan di Kemendukbangga Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan dukungan sosial secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Kemendukbangga Sumatera Barat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara *Work-Life Balance*, dukungan sosial, dan loyalitas karyawan, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan di Indonesia. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kemendukbangwa Sumatera Barat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang program peningkatan WLB, seperti fleksibilitas jam kerja, dan program dukungan sosial, seperti pelatihan tim building.

b. Bagi Karyawan

Melalui peningkatan kesejahteraan kerja, serta bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan SDM yang lebih efektif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan yang membahas topik terkait dengan cakupan yang lebih luas.