

ASLI  
16/2024  
16/07

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN DI KLINIK KECANTIKAN  
PUSPITA LAMPUNG**



**Skripsi**

**Oleh**

**M. KHASANIL KHIRQONI**

**01011282025094**

**Manajemen**

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi***

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**"PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS**  
**KARYAWAN DI KLINIK KECANTIKAN PUSPITA"**

Disusun Oleh :

Nama : M. Khasanil Khirqoni

Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025094

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya

Manusia Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,



Tanggal : 10 Juni 2024

Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

ASLI  
16/2024  
107

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### “PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KLINIK KECANTIKAN PUSPITA”

Disusun Oleh :

Nama : M. Khasanil Khirqoni  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025094  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kompensasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 09 Juli 2024 telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Uian Komprehensif

Palembang, 12 Juli 2024

Penguji,

Pembimbing,



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP 19631203198912201

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Khasanil Khirqoni  
NIM : 01011282025094  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KLINIK KECANTIKAN PUSPITA LAMPUNG:**

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., M.Si  
Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom  
Tanggal Ujian : 09 Juli 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 16 Juli 2024



M. Khasanil Khirqoni  
01011282025094

## **MOTTO**

“Hidup tak semudah membalik telapak tangan.

Tak ada jalan singkat tuk menuai yang kau tanam”

Hindia – Jam Makan Siang

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan kepada ayah dan ibunda tercinta yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak-anaknya serta memberikan dukungan baik moril maupun materil, seseorang yang selalu kebersamai penulis, saudara, sahabat serta teman dan semua yang telah mendukung dan berkontribusi ketika penulis menyelesaikan skripsinya.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah serta nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan di Klinik Kecantikan Puspita Lampung”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini juga bertujuan untuk menambah wawasan, informasi dan pengetahuan baik bagi para pembaca ataupun penulis tentang Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa, maupun penulisannya. Berkat bimbingan serta dukungan dari banyak pihak, penulis ucapkan banyak terima kasih. Semoga skripsi ini menjadi skripsi yang baik dan dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Palembang, 16 Juli 2024



M.Khasanil Khirqoni  
01011282025094

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat-Nya menyelesaikan skripsi dalam nikmat sehat. Shalawat serta salam dicurahkan kepada baginda Rasulullah SAW. Penulis sadar penelitian ini dapat disusun dengan baik karena adanya bantuan, dukungan, serta bimbingan dari banyak pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Ayahanda dan ibunda tercinta, ayahanda Wirgiyanto dan ibunda Nunik Sri Hadiyati. Terimakasih atas doa, kasih sayang, perhatian, dukungan batin, dukungan materi, pengorbanan, dukungan tak ternilai yang telah ayah dan bunda berikan kepada Sanil selama ini, sehingga Sanil bisa mencapai titik ini. Terima kasih untuk selalu mengapresiasi dan membanggakan Sanil walaupun terkadang belum sesuai ekspektasi ayah dan bunda.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.



5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu selama proses bimbingan, selalu memberikan arahan, motivasi, kritik dan ilmu kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah Ibu berikan.
8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku dosen penguji yang telah membantu memberikan masukan dan kritik untuk menyempurnakan skripsi ini. Terima kasih untuk semua kebaikan yang Ibu berikan kepada penulis. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah ibu berikan.
9. Ibu Dr. Dessy Yunita, S.E., M.M., M.B.A selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama perkuliahan.
10. Ibu Ambar Wati selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen kampus Indralaya yang telah membantu dan memberikan support kepada saya untuk segala urusan pemberkasan selama masa perkuliahan.
11. Seluruh dosen dan staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
12. Klinik Kecantikan Puspita Lampung, dr. Puspita Sari, M.Kes, Bina Fadhillah, Rayhan Amiko Wardana Zein dan segenap pegawai yang telah membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

13. Kakak tercinta Tika Eka Putri yang telah memberikan banyak dukungan dan doa kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu menjadi seorang kakak yang terbaik. Semoga kita bisa mencapai cita-cita dan membahagiakan ayah dan bunda.
14. Radju Hafidz Azhimi selaku kakak ipar saya, Abang Rafaeyza Hanenda Azhimi dan Adik Rafardhan Hazza Azhimi selaku keponakan saya. Terima kasih atas doa, dukungan, canda dan tawa yang telah diberikan kepada saya.
15. Inna Tasya Asyifa, seseorang yang sangat saya cintai. Terima kasih untuk selalu menemani dan membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini. Memberikan perhatian, dukungan dan motivasi dengan penuh kesabaran. Terima kasih telah hadir dihidup saya, semoga secepatnya bisa mewujudkan semua cita-cita kita berdua.
16. Keluarga Inna, Ayah, Ibu, Ahuya, Mupun, Bung, Rafli dan Ausy. Terima kasih selalu memberikan dukungan doa, materi dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman-teman Mabora, Anas Zulvian Kharabisi, Adinda Rizki Indriani, Diajeng Rara Azzahra, Nurul Izza Pranajaya, Osys Annisa Salsabila, Rafi Faizan Tanjung dan Visiana Futura Cemerlang. Terima kasih atas dukungan materil, doa, hiburan dan semangat yang telah diberikan. Semoga apa yang kita cita-citakan secepatnya tercapai. Doa terbaik selalu untuk Mabora.
18. Teman-teman PADIM dan lainnya di Lampung. Terima kasih atas doa, dukungan, semangat dan canda tawa yang telah diberikan. Semoga apa yang kita cita-citakan secepatnya terwujud. Doa terbaik untuk kalian semua.

19. Teman-teman perantauan Dimas, Herwin, Sahib, dan teman-teman Keluarga Mahasiswa Lampung. Terima kasih untuk semua pengalaman, canda tawa dan dukungan. Semoga selalu diberikan kelancaran dalam mengejar cita-cita dan doa terbaik untuk kalian semua.
20. Teman seperjuangan kuliah Deni, Herdian, Yaldi, Chintya, Laras, Wanda, Anabella, Sherly, Andini, dan teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2020. Terima kasih atas dukungan dan bantuan kepada saya, semoga diberikan kemudahan dan kelancaran dalam meraih cita-cita.
21. Semua pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada saya selama ini.

## ABSTRAK

ASLI  
16/2024 ff  
107

### PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KLINIK KECANTIKAN PUSPITA LAMPUNG

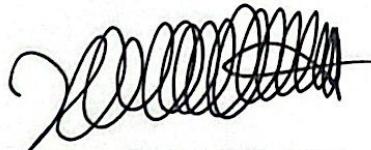
Oleh:

M. Khasanil Khirqoni

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di Klinik Kecantikan Puspita Lampung. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Klinik Kecantikan Puspita Lampung sebanyak 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *work life balance* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y)

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*, Loyalitas Karyawan

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP.198605202020122010

**ABSTRACT**

ASLI  
16/07 2024 H

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE LOYALTY  
AT PUSPITA BEAUTY CLINIC LAMPUNG**

By:

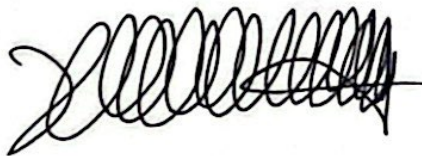
*M. Khasanil Khirqoni*

*This research aims to determine the effect of work life balance on employee loyalty at the Puspita Lampung Beauty Clinic. Type of quantitative descriptive research. The population in this study was 55 employees of the Puspita Lampung Beauty Clinic. The sampling technique uses saturated sampling. The type of data used is primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that work life balance (X) has a positive and significant effect on employee loyalty (Y).*

**Keyword: Work Life Balance, Employee Loyalty**

*Head of Management Departement*

*Advisor*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP.198605202020122010

ASLI  
16/2020 ff  
07

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

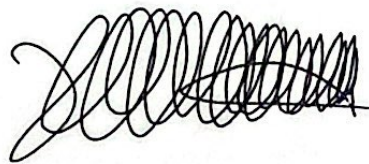
Nama : M. Khasanil Khirqoni  
NIM : 01011282025094  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan di Klinik Kecantikan Puspita Lampung

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditetapkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhamad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : M. Khasanil Khirqoni

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 29 November 2001

Agama : Islam

Status Perkawinan : Belum Menikah

Alamat : Jl. Imam Bonjol, Gg. Sejahtera II, No. 52, LK I,  
Kel. Sumberrejo, Kec. Kemiling, Kota. Bandar  
Lampung

Email : [mkhasanilkhirqoni.xiips4@gmail.com](mailto:mkhasanilkhirqoni.xiips4@gmail.com)

Pendidikan Formal :

Taman Kanak-kanak : TK Al-kautsar

Sekolah Dasar : SD S Al-kautsar

Sekolah Menengah Pertama : SMP Global Madani

Sekolah Menengah Atas : SMA S Al-kautsar

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	6
1.1 Latar Belakang Masalah.....	6
1.2 Rumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Manfaat Penelitian .....	14
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.2 Loyalitas Karyawan .....	17
2.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas .....	18
2.2.3 Dimensi dan Indikator Loyalitas Karyawan.....	18
2.3 Work Life Balance .....	20
2.3.1 Pengertian Work Life Balance .....	20
2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Work Life Balance.....	21



2.3.3 Dimensi dan Indikator Work Life Balance .....	23
2.4 Hubungan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan .....	23
2.5 Penelitian Terdahulu .....	24
2.6 Kerangka Konseptual .....	28
2.7 Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	30
3.2 Rancangan Penelitian .....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.1 Jenis Data .....	31
3.3.2 Sumber Data .....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5 Populasi dan Sampel .....	33
3.5.1 Populasi .....	33
3.5.2 Sampel .....	33
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.6.1 Uji Validitas .....	34
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.7 Metode Suksesif Interval.....	35
3.8 Teknik Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	35
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi.....	36
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi.....	37
3.8.4 Uji Statistik t.....	37
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	40
4.1.1 Profil Perusahaan.....	40
4.1.2 Struktur Organisasi.....	40
4.2 Hasil Penelitian .....	41
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41

4.2.2 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Umur .....	42
4.2.3 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Lama bekerja .....	43
4.2.4 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Divisi.....	43
4.2.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Work Life Balance .....	44
4.2.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan.....	48
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	53
4.3.1 Uji Validitas .....	53
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	55
4.4 Metode Suksesif Interval.....	55
4.5 Teknik Analisis Data.....	56
4.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	58
4.5.3 Uji t.....	59
4.6 Pembahasan.....	60
4.7 Keterbatasan Penelitian.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada Klinik Kecantikan Puspita 2024.....	8
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan di Klinik Kecantikan Puspita 2023.....	9
Tabel 1.3 Pembagian Jam Kerja Karyawan di Klinik Kecantikan Puspita 2023 .....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert .....	32
Tabel 3.2 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	43
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Work Life Balance .....	44
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Work Life Balance.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Loyalitas Karyawan .....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	55
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji t Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Klinik Kecantikan Puspita .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	69
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Work Life Balance .....	75
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Loyalitas Karyawan .....	79
Lampiran 4 Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban .....	83
Lampiran 5 Metode Suksesif Internal .....	91
Lampiran 6 Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	99
Lampiran 7 Output Hasil Analisis Regresi Sederhana, Uji t, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	109
Lampiran 8 Tabel R .....	110
Lampiran 9 t Tabel.....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

SDM berperan penting dalam sebuah perusahaan, SDM bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya perusahaan, berperan sebagai penggerak dalam organisasi perusahaan. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang optimal maka tingkat kepuasan karyawan juga harus terpenuhi agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Tantangan tersebut harus membuat suatu perusahaan memikirkan strategi yang tepat supaya kepuasan karyawan bisa tercapai (Fatimah, 2020).

SDM memainkan peran kunci dalam mengevaluasi apakah suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar. Bukan hanya pimpinan perusahaan yang harus bertanggung jawab untuk menciptakan SDM berkualitas tinggi untuk suatu perusahaan, tetapi juga semua individu, seperti karyawan yang harus bertanggung jawab untuk memastikan keberhasilan dalam setiap pekerjaan. Komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan akan mencerminkan kualitas kekuatan setiap individu dalam komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Itulah mengapa perusahaan membutuhkan kemampuan untuk memberikan dukungan kepada setiap karyawan agar mereka dapat loyal di tempat kerja (Febriana & Kustini, 2022).

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan, loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi (Juwita & Khalimah, 2021). Menurut Marhalinda & Supiandini (2022) Loyalitas dapat mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan loyalitas tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian, serta kejujuran (Rahmadani, 2020). Menurut Larastrini & Adnyani (2019) loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor *work life balance*, ini sangat penting bagi karyawan atau pekerja untuk berkembang dalam karir mereka.

Hutcheson, (2012) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Menurut Lumunon et al., (2019) *work life balance* atau keseimbangan dalam kehidupan merupakan kemampuan seorang pekerja atau karyawan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka, di mana mereka mampu mengelola waktu dengan efisien dan menggabungkan tugas-tugas di tempat kerja dengan kehidupan pribadi mereka.

Karyawan yang mengimplementasikan *work life balance* cenderung memiliki kemampuan produktivitas tinggi dan kinerja yang optimal. Selain itu, para pekerja juga merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan lancar karena lingkungan di luar pekerjaan, seperti keluarga dan rekan-

rekan, serta suasana dalam perusahaan, seperti dukungan dari manajemen dan suasana kerja yang menyenangkan, turut mendukung dalam menjaga keseimbangan ini (Lumunon et al., 2019).

Pada penelitian ini, objek yang dipilih ialah karyawan pada Klinik Kecantikan Puspita. Klinik Kecantikan Puspita berdiri sejak 2012. Komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan estetika medis yang terbaik, dengan target pasar utama masyarakat kelas menengah. Klinik Kecantikan Puspita memiliki rangkaian produk *skincare* yang aman dan legal serta didukung oleh tenaga-tenaga yang kompeten dan terampil. Pada Klinik Kecantikan Puspita terdapat beberapa divisi dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada Klinik Kecantikan Puspita 2024**

No	Divisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Pimpinan	2
2.	General Manager	3
3.	Dokter	7
4.	Finance & Accounting	3
5.	Social Media Administration & Graphic Design	4
6.	HR Departement	2
7.	Cashier	3
8.	Pharmacy & Pharmacy Storage	6
9.	Perawat & Therapyst	17
10.	General Affair	1
11.	Security	2
12.	Cleaning Service & Laundry	7
13.	Cheft	3
	<b>Karyawan laki – laki</b>	<b>14</b>
	<b>Karyawan perempuan</b>	<b>46</b>
	<b>Total karyawan</b>	<b>60</b>

Sumber : Laporan SDM Klinik Kecantikan Puspita, 2024



Dari tabel di 1.1 menunjukkan karyawan pada Klinik Kecantikan Puspita Lampung berjumlah 60 orang. Termasuk pimpinan, general manager, hingga *laundry* serta satpam sebagai salah satu bentuk pengamanan Klinik Kecantikan Puspita Lampung.

Pada tabel mengenai jumlah karyawan ditemukan fenomena bahwa dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang yang didominasi oleh pekerja wanita yang berjumlah 46 orang di Klinik Kecantikan Puspita Lampung, sedangkan menurut (Poulose & Sudarsan, 2014) menjelaskan bahwa peran gender menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Sehingga dominasi pekerja wanita pada Klinik Kecantikan Puspita Lampung bisa menjadi salah satu indikasi terkait variabel *work life balance*. dengan waktu kerja yang cukup padat dan target yang harus dicapai, perlu adanya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Karena sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan menghadapi masalah dan peran di luar pekerjaan mereka juga, perusahaan harus menerapkan *work life balance* untuk meningkatkan loyalitas (Rahmadani, 2020).

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan di Klinik Kecantikan Puspita 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja	Hari kerja seharusnya	Terlambat (Orang)	Tidak Hadir (Orang)	Tidak Hadir (Orang)			Tidak Hadir (%)
							S	I	A	
1	Januari	60	26	1560	23	1,47	21	29	1	3,26
2	Februari	60	25	1500	22	1,46	10	15	0	1,67
3	Maret	60	27	1620	21	1,29	10	21	0	1,91
4	April	59	22	1298	21	1,61	15	27	1	3,31
5	Mei	60	29	1740	19	1,09	12	25	0	2,12
6	Juni	58	27	1566	22	1,40	21	29	0	3,19
7	Juli	59	30	1770	23	1,29	17	12	0	1,63
8	Agustus	60	31	1860	20	1,07	17	22	0	2,09
9	September	60	28	1680	19	1,13	25	28	0	3,15
10	Oktober	60	31	1860	22	1,18	24	22	0	2,47
11	November	60	28	1680	20	1,19	18	16	0	2,02
12	Desember	60	28	1680	18	1,07	19	22	0	2,44

Sumber : Laporan SDM Klinik Kecantikan Puspita Lampung, 2023

Menurut data rekapitulasi absensi karyawan diketahui bahwa terjadi fenomena pada karyawan di Klinik Kecantikan Puspita Lampung, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin mengenai waktu dan tanggung jawab. Dilihat pada tabel karyawan yang hadir dengan tingkat persentase keterlamabatan tertinggi mencapai 1,61% pada bulan April dan tingkat terendah pada bulan Desember dengan jumlah 1,07%. Kriteria karyawan dengan loyalitas ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian, serta kejujuran dalam bekerja (Bagis & Adawiyah, 2022).

Berdasarkan data ketidakhadiran karyawan tertinggi sebesar 3,31% pada bulan April dan terendah sebesar 1,63% pada bulan Juli. Terlihat pada periode bulan Januari hingga Desember 2023 jumlah keterlambatan pegawai cukup tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Flippo (2005) apabila tingkat absensi 0%-2% maka dianggap baik, sedangkan lebih dari 3%-10% dianggap tidak wajar dan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.

Kewajiban yang sangat padat di tempat kerja, membedakan antara kehidupan pribadi dan kerja membutuhkan lebih banyak perhatian. Loyalitas karyawan dapat diperkuat dengan adanya keseimbangan kehidupan baik pribadi maupun pekerjaan (Ma'ruf, 2021).

*Work life balance* atau keseimbangan dalam kehidupan merupakan kemampuan seorang pekerja atau karyawan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka, di mana mereka mampu mengelola waktu dengan efisien dan menggabungkan tugas-tugas di tempat kerja dengan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang mengimplementasikan *work*

*life balance* cenderung memiliki kemampuan produktivitas tinggi dan kinerja yang optimal. Selain itu, para karyawan juga merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan lancar karena lingkungan di luar pekerjaan, seperti keluarga dan rekan-rekan, serta suasana dalam perusahaan, seperti dukungan dari manajemen dan suasana kerja yang menyenangkan, turut mendukung dalam menjaga keseimbangan ini (Lumunon et al., 2019).

Pada Klinik Kecantikan Puspita Lampung terdapat banyak target yang harus dicapai pada setiap divisi karyawan. Target tersebut harus dicapai guna untuk memberikan performa terbaik untuk para konsumen. Karyawan tetap perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan atau *work life balance* agar karyawan dapat menyelesaikan target dengan maksimal (Sulistyo & Ali, 2023).

*Work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi sebuah pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta pertanggungjawaban mereka diluar pekerjaannya (Farentino Razak et al., 2022). Ketidakseimbangan kehidupan juga dapat menyebabkan stress dan ketegangan, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan target mereka dengan maksimal (Larastrini & Adnyani, 2019).

Pada Klinik Kecantikan Puspita Lampung terdapat pembagian jam kerja karyawan dikarenakan perlu adanya *shift* atau pergantian waktu kerja dikarenakan jumlah karyawan. Adanya pergantian waktu kerja tersebut diperlukan guna karyawan dapat membagi waktu dan memperkirakan waktu untuk bekerja dan waktu untuk dirumah atau *work life balance* (Marhalinda & Supiandini, 2022).

**Tabel 1.3 Pembagian Jam Kerja Karyawan di Klinik Kecantikan Puspita 2023**

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Pembagian Jam Kerja (Per Orang)	Pembagian Hari Kerja (Per Orang)
1	Pimpinan	2	10.00-16.00	Senin-Kamis Jumat-Minggu
2	General Manager	3	10.00-16.00	Senin-Jumat
3	Dokter	7	10.00-14.00 14.00-18.00	Senin & Rabu Selasa & Kamis Jumat-Minggu
4	Finance & Accounting	3	10.00-18.00	Senin-Kamis Jumat-Minggu
5	Social Media Administration	2	10.00-15.00	Senin-Kamis Jumat-Minggu
6	HR Departement	2	10.00-16.00	Senin-Jumat
7	Cashier	3	10.00-19.00	Senin-Kamis Jumat-Minggu
8	Graphic Design	2	10.00-15.00	Senin-jumat
9	Pharmacy	3	10.00-19.00	Senin-Kamis Jumat-Minggu
10	Pharmacy Storage	3	10.00-19.00	Senin-Kamis Jumat-Minggu
11	Perawat	5	10.00-14.00 14.00-18.00	Senin-Kamis Jumat-Minggu
12	General Affair	1	10.00-16.00	Senin-Jumat
13	Therapyst	12	10.00-13.00 13.00-16.00 16.00-18.00	Senin & Rabu Selasa & Kamis Jumat-Minggu
14	Security	2	10.00-19.00	Senin-Kamis Jumat-Minggu
15	Cleaning Service	4	10.00-19.00	Senin-Minggu
16	Laundry	3	10.00-16.00	Senin-Minggu
17	Cheft	3	10.00-19.00	Senin-Minggu

Sumber : Laporan SDM Klinik Kecantikan Puspita Lampung, 2023

Dilihat dari tabel 1.3 bahwa Klinik Kecantikan Puspita Lampung menerapkan waktu bekerja 9 jam dalam 1 hari. Namun, diberlakukan pembagian jam kerja atau shift kerja. Dengan adanya pembagian jam kerja, perusahaan mengharapkan para karyawan agar tetap menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan maupun di luar pekerjaan atau biasa disebut *work life balance*.

Peraturan mengenai waktu kerja telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Dilihat dari jam kerja karyawan di Klinik Kecantikan Puspita Lampung pada tabel 3 masih ada beberapa karyawan yang bekerja melebihi ketentuan jam kerja UU No.13/2003 pasal 77, yaitu pada bagian/divisi *pharmacy*, *pharmacy storage* dan *cheft*.

Menurut Handayani Puspitasari (2020), apabila kehidupan karyawan seimbang, maka akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan dapat menghasilkan SDM yang baik sehingga karyawan dapat memberikan performa terbaik untuk para konsumen. Menurut Hutcheson, (2012) menyebutkan bahwa kepuasan seseorang dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dikenal sebagai *work life balance*. Jadi, perusahaan mungkin harus mempertimbangkan untuk membuat kebijakan dan program *work life balance* karena ini adalah program yang menyeluruh yang mempertimbangkan semua kebutuhan dan keinginan karyawan, salah satunya menyangkut loyalitas karyawan saat bekerja.

Menurut penelitian Nirmala et al (2019) terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di CV. Banjar Sari Catering Samarinda. Menurut Sumantri & Mujiati (2023) mengatakan bahwa ada dampak positif dan signifikan antara keseimbangan hidup kerja dan loyalitas karyawan PT. Sanur Jaya Utama. Menurut Ma'ruf (2021) menjelaskan bahwa *work life balance* memiliki efek positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu dan teori maka dianggap penulis merasa penting untuk kembali melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Klinik Kecantikan Puspita Lampung”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merumuskan masalah penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di Klinik Kecantikan Puspita Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Beriringan dengan perumusan masalah yang telah dideskripsikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di Klinik Kecantikan Puspita Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pada bidang keilmuan khususnya mengenai variabel *work life balance* dan variabel loyalitas serta hubungan kedua variabel tersebut.

## 2. Manfaat Praktis

Konteks praktis merupakan hasil yang mampu menjadi informasi untuk pihak internal mengenai Klinik Kecantikan Puspita supaya dapat mengambil keputusan untuk menentukan kebijaksanaan yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Pada pihak lain penelitian ini juga diharapkan bisa membantu para pihak luar untuk memberikan informasi tambahan guna mengadakan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aginza Hawa, M., & Nurtahjanti, H. (2018). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali*. 7(1), 424–429.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Bagis, F., & Adawiyah, W. (2022). *Work-Life balance and Work Culture on Employee Loyalty in Construction Companies: The Mediating Role of Job Satisfaction*. 1–7. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320908>
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). *The Effect of Compensation , Workload , and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable*. 12(2), 405–425.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Farentino Razak, R., Suwarsi, S., Shakti Firdaus Prodi Manajemen, F., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (2022). *Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja*. 2, 201–205. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1142>
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89–92. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i2.120>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustina, D. dwi. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 1–73.
- Handayani Puspitasari, I. (2020). *Pengaruh dimensi work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pt. garam (persero)*. 8(2016), 454–463.



- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. New South Wales: Hudson Global Resources (Aust) Pty Limited.
- Hutcheson, P. . (2012). *Work Life Balance - Book 1*. IEEE USA Books & eBooks.
- Irsya Alpanda, F., Riski Anggarini, D., & Devita Putri, A. (2019). The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Loyalty. *Proceeding International Seminar of Islamic ...*, 1(1), 1081–1088. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/insis/article/view/11435>
- Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini* (Vol. 3, Issue 2).
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II. In *CV. Literasi Nusantara Abadi*. CV.Litersasi Nusantara Abadi.
- Kabir, A. Al. (2019). Effects of Work Life Balance on Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 10(14), 178–191. <https://doi.org/10.7176/jesd/10-14-18>
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. T. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Yogyakarta : ANDI.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>

- Maulana Rahmansyah, A., Nayati Utami, H., & Prasetya, A. (2023). The Effect of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 03(09), 10–18. <https://doi.org/10.55677/ijssers/v03i9y2023-04>
- Melayansari, M., & Bhinekawati, R. (2020). *The Impact of Work-Balance on Employee Performance Mediated by Employee Loyalty (Lessons from Female Employees Working in International Environment in Greater Jakarta, Indonesia)*. 132(AICMaR 2019), 113–118. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.025>
- Mohamud, F. A. S. (2021). Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Female Employee in Health Sector, Mogadishu, Somalia. *Journal of Business and Economics*, 12(5), 368.
- Nirmala, R., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cv. Banjar Sari Catering Samarinda. *Jurnal Untag Samarinda*, 7(1), 1–6.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbc.m.v7i2.1624>
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Rahmadani, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inspection - IPT Consortium Duri Bengkalis. *Manajemen*, 1–148.
- Sarwono, J. (2019). *Mengubah Data Ordinal ke Data Interval Dengan Metode Suksesif Interval (MSI)*. 250–259.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (2nd ed.)*. Bumi Aksara.
- Situru, J. B. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2), 1–4.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suhirman, & Yusuf. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Panduan Praktis*. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram.
- Sulistiana, I. N., & Darma, G. S. (2023). *Digital Leadership , Work-Life Balance , Compensation , Job Satisfaction , and Employee Engagement*. 4(5).
- Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan

- Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 390–411. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/101240>
- Taqwa, M. (2021). Metode Suksesif Interval Pada Motivasi Belajar Matematika Selama Covid-19 Berbasis MSLQ Dengan *Software R*. 29–40.
- Uhta Ferdian Pratama Sulisty, & Syarif Ali. (2023). Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Work–Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Veteran Economics, Management & Accounting Review*, 1(2), 62–73. <https://doi.org/10.59664/vemar.v1i2.5718>
- Wardi, A. S. (2021). Analysis of the Effect of Job Characteristics, Compensation, Religiosity on Employee Loyalty at Tabassam Farm Mojokerto. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(2), 258–271. <https://doi.org/10.37715/rmbe.v1i2.2432>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 121–131. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>
- Winarto. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Satukan Tekad Menuju Indonesia Sehat*, 3, 93–100.
- ZAEY, F. A. L. M. (2022). Pengaruh Job Rotation terhadap Kepuasan Kerja Crew Kapal di PT Samudera Indonesia Ship Management. 31.
- Zufri Kholis Pulungan, & Rindi Andika. (2022). Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. *Siasat*, 7(2), 99–112. <https://doi.org/10.33258/siasat.v7i2.114>