



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 16508-16520
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Khitna Iza Alawiyah^{1✉}, Sutrisno², M. Fadjar Dharmaputra³

Prodi Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Email : Hitnaaiza@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif populasi dalam penelitian ini mengambil dari 29.752 usaha UMKM di Kota Semarang dan Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. dengan jumlah anggota sampel sebanyak 395 karyawan UMKM di kota Semarang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 4. Berdasarkan dari penelitian karyawan UMKM di Kota Semarang maka hasil penelitian ini diperoleh Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata kunci : *Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work Life Balance.*

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work environment and work life balance on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable. The research method is using a quantitative type of research. The population in this study was taken from 29,752 MSME business in Semarang City and the sampling technique used in this research was non-probability sampling, a sampling technique that does not provide the same opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. With a total sample of 395 MSME employees in the city of Semarang. The technique used in data collection uses a questionnaire as a data collection instrument. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS 4 analysis tool. Based on research on MSME employees in Semarang City, the results of this research show that the work environment has a positive effect on employee loyalty. Work life balance has a positive effect on employee loyalty. Job satisfaction influences employee loyalty. The work environment has a positive effect on job satisfaction. Work life balance has a positive effect on job satisfaction. The work environment influences employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable. Work life balance has a positive effect on loyalty with job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: Employee Loyalty, Job Satisfaction, Work Environment, Work Life Balance.

PENDAHULUAN

Saat ini keberadaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dianggap sebagai tulang punggung perekonomian sebuah negara. UMKM telah terbukti memiliki kemampuan untuk meningkatkan ekonomi negara dan mengurangi tingkat pengangguran. perekonomian kemudian berkembang yang berdampak pada masyarakat untuk melakukan kegiatan ekonomi yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena tekanan perekonomian, orang menjadi lebih aktif dan inovatif dalam membangun bisnis yang memiliki prospek yang baik. Peran UMKM sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia. UMKM meningkatkan kesempatan kerja dan pendapatan, sehingga mengurangi pengangguran karena angkatan kerja yang tidak terserap dalam dunia kerja. Menunjukkan bahwa UMKM memiliki peran strategis dalam upaya pemerintah untuk memerangi kemiskinan dan pengangguran. Selain sebagai salah satu opsi pekerjaan baru, UMKM juga membantu mempercepat pertumbuhan ekonomi setelah krisis moneter, saat perusahaan besar mengalami kesulitan untuk mengembangkan bisnis mereka.

Peran UMKM sendiri dalam suatu negara yaitu menjadi salah satu faktor yang memicu pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Ini terbukti jika UMKM mempunyai peran penting untuk mengurangi pengangguran. Agar mampu bertahan dalam persaingan,

unit UMKM harus memiliki daya saing yang tinggi. UMKM menghadapi banyak masalah di industri saat ini. salah satunya masalahnya adalah keterbatasan sumber daya yang menghambat operasi dan membebani tim manajemen dan pengambilan keputusan mereka. Organisasi harus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menciptakan karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta loyal. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Loyalitas dapat didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi, serta keinginan untuk memberikan kinerja terbaik dan memberikan keinginan dan rasa nyaman yang diperoleh dari tujuan dan prinsip organisasi (Yoyo & Anugrah, 2021). Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi. Sedangkan Loyalitas karyawan juga sebagai kepatuhan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang mencakup berkomitmen dan bertanggung jawab serta berusaha untuk memberikan perilaku dan pelayanan yang terbaik (Fadhila & Sulistiyani, 2022). Ketika seseorang karyawan merasa loyal kepada perusahaan, mereka rela berkorban dan mematuhi aturan. Karena itu, karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan dan performa mereka sendiri.

Kota Semarang merupakan Ibu Kota dari Provinsi Jawa Tengah, berfungsi sebagai pusat berbagai aktivitas ekonomi di wilayah Jawa Tengah. UMKM memainkan peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia, dan UMKM di Kota Semarang juga memainkan peran penting dalam memulihkan perekonomian pasca Covid 19, oleh karena itu pemerintah kota Semarang memberikan peluang kepada UMKM sehingga mereka dapat bereaksi untuk meningkatkan penjualannya. Usaha UMKM yang tersebar di kecamatan kota Semarang memiliki perkembangan yang sangat pesat setiap tahunnya. Data usaha UMKM setiap kecamatan kota Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah UMKM yang tersebar di seluruh kecamatan Kota Semarang

No	Kecamatan	Jumlah UMKM
1	Genuk	3.169
2	Semarang Timur	1.163
3	Semarang Tengah	966
4	Semarang Barat	2.612
5	Tugu	617

6	Gayamsari	1.588
7	Semarang Utara	3.048
8	Ngaliyan	3.286
9	Pedurungan	1.290
10	Mijen	1.035
11	Gunungpati	2.166
12	Gajahmungkur	492
13	Semarang Selatan	1.916
14	Candisari	1.049
15	Bnyumanik	1.878
16	Tembalang	3.477
Total		29.752

Sumber: <https://dataumkm.semarangkota.go.id/web/dataumkm>

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa jumlah usaha UMKM di kota semarang tahun 2024 memiliki total sebesar 29.752 yang terbagi di 16 kecamatan. Pada sektor UMKM disetiap kecamatan memiliki pertumbuhan yang berbeda-beda. Jumlah UMKM diatas dapat bertambah dengan pesat, karena dianggap memiliki banyak peluang. Dengan terus bertumbuhnya UMKM yang ada, dapat dilihat bahwa perkembangan sumber daya manusia, begitupun dengan loyalitas kerja karena mampu menumbuhkan UMKM di setiap kecamatan. Karena tidak semua karyawan memiliki rasa loyalitas, karyawan yang setia akan bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab meskipun diberi tugas yang banyak dan lingkungan kerja kurang baik.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam dunia UMKM. Menurut (Salsabiila & Hidayati, 2023) lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan bekerja, yang mencakup fasilitas yang diberikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung operasional perusahaan yang baik dan maksimal. Ketidak lengkapan fasilitas tempat kerja, seperti peralatan reparasi kendaraan, menghambat pekerjaan karyawan. Menurut (Sazly & Permana, 2020) lingkungan kerja yang baik adalah tempat dimana orang dapat dengan tenang bekerja. Ini adalah salah satu syarat untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Beberapa penelitian sebelumnya mencatat bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Peneliti tersebut mencangkup penelitian yang dilakukan oleh (Marhalinda & Supiandini, 2022) dan (Wibawa & Fauzan, 2024).

Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah *Work Life Balance* (WLB). Menurut (Diana et al., 2022) *Work life balance* adalah ketika seorang pekerja dapat mengatur waktunya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Secara sederhana *work life balance* adalah ketika seorang pekerja dapat mengatur waktunya dengan baik antara pekerjaan mereka di tempat kerja dan kebutuhan pribadi serta kehidupan keluarga mereka. Selain itu, karyawan dapat merasa lebih puas, lebih bahagia, dan lebih kreatif karena manajemen perusahaan mendukung aktivitas mereka di kantor dan lingkungan luar kantor, seperti rumah, keluarga dan teman. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahma et al., 2021) dan (Dwi Sumantri & Mujiati, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Faktor kepuasan kerja terhadap UMKM dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan di dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2022) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya apakah senang atau tidak senang, sebagai akibat dari interaksi dan penilaian mereka terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Saputra, 2021) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki oleh seorang karyawan, mencakup perasaan dan tingkah laku yang berkaitan dengan tanggung jawab di tempat kerja. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap perusahaan (Triany et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Giovanni & Ie, 2022) dan (Sutrisno et al., 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Sebagai pelaku UMKM di kota Semarang harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sebagai strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dari fenomena tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan UMKM di Kota Semarang. jumlah anggota sampel dalam penelitian ini sebanyak 395 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian

ini adalah *nonprobability sampling*, teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah Penyebaran Angket (Kuesioner). Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah jenis analisis multivariant yang bisa menganalisis interaksi antar variabel yang saling berhubungan. Analisis SEM yang digunakan berupa Partial Least Square (PLS) yang dijalankan dengan aplikasi SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Dalam menguji validitas dapat diketahui menggunakan uji convergent validity dan discriminant validity

a. Convergent Validity

Untuk melihat nilai convergent validity dapat dilihat dari nilai outer loading. Pada nilai outer loading dapat dinyatakan valid pada suatu indikator jika telah memenuhi nilai outer loading $> 0,7$.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Outer Loading

Indikator	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Work Life Balance
KK2	0,906			
KK4	0,873			
KK5	0,898			
KK9	0,906			
LK1		0,901		
LK2		0,830		
LK6		0,832		
LK7		0,892		
LK8		0,858		
LKr1			0,786	
LKr10			0,747	
LKr2			0,868	
LKr3			0,821	

LKr7			0,804	
LKr8			0,875	
LKr9			0,735	
WLB1				0,768
WLB2				0,832
WLB3				0,734
WLB4				0,731
WLB5				0,770
WLB6				0,757

Sumber : data pimer yang telah dianalisis menggunakan SmartPLS 4

Pada tabel 2. nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergen validity* karena sudah di atas nilai *loading factor* 0,7.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Discriminant validity pada model reflektif dinilai melalui cross loading, variabel laten harusnya memiliki varians yang lebih tinggi dengan indikator dasarnya dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

Tabel 3. Cross Loading

Indikator	kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	<i>Work Life Balance</i>
KK2	0,906	0,340	0,354	0,624
KK4	0,874	0,298	0,342	0,639
KK5	0,898	0,350	0,376	0,679
KK9	0,906	0,308	0,342	0,612
LK1	0,317	0,901	0,393	0,436
LK2	0,327	0,830	0,441	0,443
LK6	0,330	0,832	0,459	0,457
LK7	0,304	0,892	0,399	0,443
LK8	0,274	0,858	0,357	0,394
LKr1	0,363	0,425	0,786	0,701

LKr10	0,274	0,351	0,748	0,513
LKr2	0,322	0,367	0,868	0,560
LKr3	0,304	0,382	0,821	0,526
LKr7	0,344	0,420	0,803	0,729
LKr8	0,333	0,379	0,876	0,568
LKr9	0,259	0,356	0,736	0,480
WLB1	0,893	0,381	0,442	0,768
WLB2	0,795	0,406	0,511	0,832
WLB3	0,339	0,397	0,532	0,734
WLB4	0,346	0,422	0,804	0,731
WLB5	0,335	0,383	0,550	0,770
WLB6	0,362	0,337	0,576	0,757

Sumber : data primer yang sudah diolah SmartPLS 4

Dari tabel 3. Dapat dilihat bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai loading factor yang paling besar dibanding nilai loading factor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam pengukuran model untuk membuktikan konsistensi, akurasi, dan ketepatan instrument didalam pengukuran konstruk. Untuk memastikan satu instrument reliabel dapat dilihat jika nilai Cronbach alpha > 0.60 dan nilai Composite reliability > 0.70.

Tabel 4. Nilai Cronbach alpha dan Composite reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.915	0,936	valid
<i>Work Life Balance</i>	0.862	0,895	valid
Kepuasan Kerja	0.918	0,942	valid
Loyalitas Karyawan	0.911	0,929	valid

Sumber : data primer yang sudah diolah SmartPLS4

Berdasarkan tabel 4. Menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach alpha >0.60 dan Composite reliability > 0.70. hal ini membuktikan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki arti reliabilitas yang baik dan akurat.

C. Hasil Analisis Data Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Uji R-square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independent memiliki pengaruh. Nilai R-square 0.75, 0,5 dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah

Tabel 5. Nilai R-square

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0,794
Loyalitas Karyawan	0,601

Sumber : data primer yang sudah diolah SmartPLS 4

Dalam tabel 5 nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,794, hal tersebut menandakan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan *work life balance* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 79,4 %. Maka dapat disimpulkan model dianggap kuat. Selanjutnya nilai *R-square* untuk variabel loyalitas karyawan sebesar 0,601, Hal tersebut menandakan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan adalah 60,1 %. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderat.

D. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten. Harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan angka *P-values* diakui dan diterima jika < 0,05. Sebaliknya jika *P-values* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Besarnya *P-value* diperoleh dari output SmartPLS dengan menggunakan metode *Boostrapping*.

a) Uji Pengaruh Langsung

Uji *Direct Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen)

Tabel 6. Hasil Uji *P-values*

Variabel	Original sample (O)	T statistics	P values
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	-0,067	2,640	0,008
Lingkungan Kerja → Loyalitas Karyawan	0,126	2,952	0,003
Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	-0,407	4,232	0,000
<i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja	0,119	2,539	0,011
<i>Work Life Balance</i> → Loyalitas Karyawan	0,813	17,795	0,000

Sumber: Data yang telah diolah SmartPLS 4

Pada tabel 6 menunjukkan hasil dari nilai *P-value*, untuk setiap variabel adalah kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai *P-values* lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- 2) Dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. dengan nilai *P-values* lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah $0,003 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- 3) Dapat dinyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Nilai *P-values* kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah $0,000 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- 4) Dapat dinyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan Nilai *P-values work life balance* terhadap kepuasan kerja adalah $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- 5) Dapat dinyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Nilai *P-values work life balance* terhadap loyalitas karyawan adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

b) Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara mediasi oleh suatu variabel.

Tabel 7 Hasil Uji P-Values

variabel	Original sample (O)	T statistics	P values
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	0,027	2,315	0,021
<i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	-0,048	2,235	0,025

Sumber: Data yang telah diolah SmartPLS 4

Berdasarkan Pada tabel 7 menunjukkan hasil nilai P-*value*, untuk setiap variabel adalah kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai P-*values* variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah $0,021 < 0,05$. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- 2) Nilai P-*values* variabel *work life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah $0,025 < 0,05$. Menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan work life balance terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja dan work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang penting. Lingkungan kerja yang positif, termasuk aspek fisik dan sosial, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja berperan sebagai jembatan yang menghubungkan lingkungan kerja yang baik dan work-life balance

dengan loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa perusahaan yang berfokus pada peningkatan lingkungan kerja dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja akan melihat peningkatan dalam loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, A. N., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect Of Work Life Balance (WLB) and Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit). *TAFKIRUL IQTISHODIYYAH: Jurnal Pemikiran Ekonomi Syari'ah*, 2(2), 238–272.
- Dwi Sumantri, N. M., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 390.
- Fadhila, N., & Sulistiyani, E. (2022). The Influence of Motivation, Working Environment and Career Development Toward Employees' Loyalty. *AFEBI Management and Business Review*, 6(2), 140.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232.
- Mahendra, N. W., Sutrisno, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan*, 3(5), 358-972.
- 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.
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 18(2), 209–217.
- Sutrisno. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management*, 3(November), 3476–3482.
- Sutrisno, Cahyono, D., & Qomariah, N. (2017). Quality Analysis of Service , Trust and Cooperation Image on Satisfaction and Loyalty of Members. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 157–174.
- Triany, C. C. A., Sutrisno, S., (2023). Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of*, 3, 8104–8116.
- Wibawa, T. H., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. 5(1), 1481–1489.
- Yoyo, T., & Anugrah, M. (2021). Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 184–196.