

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK. III BANJARMASIN***THE RELATIONSHIP WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT WITH EMPLOYEE LOYALTY AT BHAYANGKARA HOSPITAL TK. III BANJARMASIN***Anggun Oktovia Pratiwi^{1*}, Raziansyah Raziansyah², Iis Pusparina³^{1,2}Prodi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Intan Martapura, Banjar, Indonesia³Prodi Diploma Tiga Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Intan Martapura, Banjar, IndonesiaEmail : anggunoktoviapратиwi@gmail.com**ABSTRAK**

Pendahuluan: *Work life balance* menjadi konsep keseimbangan yang melibatkan karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Lingkungan kerja pun diamati karena berdampak pada loyalitas karyawan. **Tujuan:** Penelitian ini telah menganalisis hubungan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode korelasional dengan jangkauan seluruh karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin dengan jumlah sampel 202 karyawan. Pengambilan sampel dengan metode *Non Probability Sampling (Purposive Sampling)*. Dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Populasi penelitian ini yaitu karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin sebanyak 409 orang. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan uji Spearman Rank yang diolah menggunakan program komputer. **Hasil:** Dari penelitian ini diperoleh $p = 0,000$. Sehingga dapat disimpulkan, Adanya hubungan *Work Life Balance* secara positif dan signifikan dengan Loyalitas Karyawan, adanya hubungan Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan dengan Loyalitas Karyawan, adanya hubungan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan. **Kesimpulan:** hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin baik penerapan *work life balance*, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, loyalitas karyawan, *work life balance***ABSTRACT**

Introduction: *Work-life balance* is a concept that involves a career that includes happiness, free time, family, and spiritual development. The work environment is also observed because it impacts employee loyalty. **Objective:** This research has analyzed the relationship between *work-life balance*, the work environment, and employee loyalty at Bhayangkara Tk Hospital. III Banjarmasin. **Method:** This research uses a quantitative research design with a correlational method covering all employees of Bhayangkara Tk Hospital. III Banjarmasin with a sample size of 202 employees. Sampling was done using the *non-probability sampling (Purposive sampling)* method with a research instrument in the form of a questionnaire. The population of this research is employees of Bhayangkara Hospital Tk. III Banjarmasin as many as 409 people. Data analysis includes descriptive analysis and the Spearman Rank test, which is processed using a computer program. **Results:** From this research, $p = 0.000$ was obtained. So, it can be concluded there is a positive and significant relationship between *Work-Life Balance* and *Employee Loyalty*, a positive and significant relationship between *Work Environment* and *Employee Loyalty*, and a relationship between *Work-Life Balance* and *Work Environment* and *Employee Loyalty*. **Conclusion:** the results of this research imply that the better the implementation of *work-life balance*, the better the work environment can increase employee loyalty.

Keywords : *work life balance*, *work environment*, *employee loyalty*

Cite this as : Pratiwi AO, Raziansyah R & Pusparina I. (2024). *Hubungan work life balance dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Banjarmasin*. Journal of Intan Hospital Administration, 1 (2) 61-66.

PENDAHULUAN

Kemajuan dari sebuah organisasi sangat terkait dengan keberadaan dan pengaruh dari sumber daya manusia (SDM) yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Dalam sebuah instansi, karyawan atau sumber daya manusia yang ada diwajibkan memberikan kontribusi dan pelayanan yang baik kepada instansi ditempatnya bekerja dengan cara memberi kontribusi dan sikap loyalitas yang baik bagi instansi, Suatu instansi akan lebih efektif ketika mampu membina dan memelihara tingginya retensi karyawan (Mayasari, Senen, & Tarmedi, 2018). Begitu juga dengan kemajuan suatu instansi yang ditentukan dengan kualitas para karyawan atau sumber daya manusia di dalam instansi. Instansi membutuhkan suatu ide atau gagasan dan pendapat dari karyawan di dalam lingkungan kerja (Rahmawati et al., 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018). Terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja, yang dapat terlihat melalui data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan data BPS tahun 2021, dapat terlihat bahwa TPAK di Kalimantan Selatan setiap bulannya mengalami peningkatan. Pada bulan Februari, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 69,08% dan pada bulan Agustus sebesar 69,26%. Artinya, jumlah tenaga kerja di Kalimantan Selatan bertambah setiap tahunnya. Berdasarkan studi pendahuluan menggunakan data karyawan di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin, ditahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 407 orang dan ditahun 2023 jumlah karyawan bertambah menjadi sebanyak 409 orang. Artinya, semakin banyak orang bekerja, semakin besar pula ketidakseimbangan membagi waktu antara kehidupan pribadi dan bekerja. Berdasarkan hasil wawancara di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin mengatakan bahwa adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kantor. Serta lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti terbatasnya lahan parkir, yang akan berdampak pada loyalitas karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin.

Rumah sakit tidak hanya bertumpu pada keandalan teknologi sarana dan infrastruktur yang tersedia, tetapi aspek sumber daya manusia juga sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Melalui penataan atau manajemen sumber daya manusia yang baik, rumah sakit dapat bertahan berkembang di era yang penuh persaingan. Strategi yang diterapkan dapat dengan mengembangkan dan meningkatkan loyalitas karyawan melalui *work life balance* dan lingkungan kerja yang baik. Dengan terbentuknya *work life balance* serta lingkungan kerja yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mampu memaksimalkan produktivitasnya.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin sebanyak 409 orang dengan sampel sebanyak 202 responden menggunakan *Non probability Sampling* dengan metode *purposive sampling*. Variabel independen pada penelitian ini adalah *work life balance* dengan parameter *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Variabel lingkungan kerja terdapat 8 parameter yaitu Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja, Penerangan, Sirkulasi udara, Kebisingan, Bau tidak sedap dan Keamanan, sedangkan Loyalitas karyawan terdapat 3 parameter yaitu Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, Kesiediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut, dan Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan. Instrumen menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 butir pertanyaan dan diisi secara *daring* pada bulan Februari 2023. Analisis univariate dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan analisis korelasi dengan menggunakan uji spearman rank.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Banjarmasin Tahun 2023 (n=202)

Variabel	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	84	41,6
Perempuan	118	58,4
Usia		
20 tahun	2	1,0

Variabel	N	%
21-30 tahun	131	64,9
31-40 tahun	61	30,2
>41 tahun	8	4,0
Masa Kerja		
>1 tahun	202	100,0
Pendidikan		
SMP	1	0,5
SMA	29	14,4
Diploma	96	47,5
S1	71	35,1
S2	5	2,5

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar responden 58,4 % berjenis kelamin perempuan, sebanyak 64,9% responden berusia 21-30 tahun, sebanyak 100% responden telah bekerja >1 tahun, dan sebanyak 47,5% tingkat pendidikan responden adalah diploma.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Banjarmasin Tahun 2023 (n=202)

Kategori	N	%
<i>Work Life Balance</i>		
Baik	192	95,0
Kurang baik	10	5,0
Lingkungan Kerja		
Baik	192	95,0
Kurang Baik	10	5,0
Loyalitas Karyawan		
Baik	194	96,0
Kurang baik	8	4,0

Sumber: Data Primer, 2023

Pada tabel 2 menunjukkan mayoritas 95,0% responden berada pada kategori *work life balance* baik, sebanyak 95,0 responden berada pada lingkungan kerja yang baik dan 96,0% responden berada pada kategori loyalitas karyawan baik.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Hubungan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Banjarmasin Tahun 2023

No.	Korelasi Variabel	P Value
1	<i>Work Life Balance</i> dengan Loyalitas Karyawan	0,000
2	Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan	0,000

Sumber: Data Primer, 2023

Pada tabel 3 menunjukkan hubungan *work life balance* dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan. Pada variabel *work life balance* diketahui memiliki hubungan yang signifikan pada loyalitas karyawan dengan p value = 0,000. Untuk variabel lingkungan kerja terdapat hubungan pada loyalitas karyawan dengan p value = 0,000. Secara keseluruhan, terdapat hubungan *work life balance* dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan dengan p value = 0,000 dan hipotesis penelitian ini didukung.

PEMBAHASAN

Gambaran *Work Life Balance*

Mayoritas *work life balance* karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin sebanyak 95,0 % berada dalam kategori baik. Karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin dinilai cukup mampu dalam melakukan pengelolaan waktu, mampu menjaga keseimbangan keterlibatan, dan juga mampu menyeimbangkan kepuasan diri sendiri baik <http://jurnalstikesintanmartapura.com/index.php/jiha>

dalam pekerjaan maupun dalam keluarga (McDonald & Bradley dalam Rondonuwu 2018). Menurut peneliti, *Work life balance* sangat penting dalam kehidupan para karyawan, untuk memastikan bahwa mereka memiliki kualitas hidup yang seimbang ketika menghadapi keluarga dan tempat kerja (Delecta dalam Diah dan Al Musadieq, 2018). Apabila tidak ada keseimbangan dalam bekerja, maka dapat berakibat buruk seperti kemauan untuk berhenti kerja.

Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Nasution & Hidayat (2019) yang menyatakan *work life balance* sangat penting di dalam kehidupan seseorang karyawan. Jika karyawan tidak dapat menyeimbangkan keduanya akan terjadi masalah yang akan mempengaruhi salah satu aspek tersebut dan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya dengan begitu perusahaan maupun instansi harus dapat mengelola karyawan agar dapat menyeimbangkan kedua aspek tersebut. Sedangkan untuk 5,00% karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin mengalami *work life balance* pada kategori yang kurang baik, dikarenakan beberapa karyawan merasakan ketidakmampuan mengatur waktu antar pekerjaan dan kehidupan sosial serta fasilitas yang kurang baik dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Siahaan (2020) yang menyatakan bahwa apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau instansi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya.

Gambaran Lingkungan Kerja

Mayoritas karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin sebanyak 95,0 % memiliki Lingkungan Kerja yang baik. Lingkungan kerja karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin dinilai cukup baik secara fisik dan non-fisik serta dalam sarana dan prasarana (Sedarmayanti, 2018). Menurut peneliti, diperlukan aspek lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan bisa melakukan kegiatannya secara optimal, maksimal, dan nyaman. Aspek lingkungan kerja yang baik ini memberikan dampak positif ke karyawan dan membuat karyawan bisa bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini didukung oleh penelitian Khairani (2020) yang menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam melakukan suatu pekerjaan agar hasilnya bagus, dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman karyawan akan merasa betah saat melakukan pekerjaan. Sedangkan untuk 5,00% karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin merasa memiliki lingkungan kerja yang kurang baik, dikarenakan beberapa karyawan merasa kurangnya sarana dan prasarana serta merasa bising mengingat letak rumah sakit berada di pinggir jalan yang menyebabkan kinerja dalam bekerja menurun. Hal ini didukung oleh penelitian Kusumastuti et al (2019), yang menyatakan karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam instansi tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik (Wulan dalam Fadlurrahma, 2020).

Gambaran Loyalitas Karyawan

Mayoritas karyawan RS Bhayangkara Tk. III sebanyak 95,0 % memiliki loyalitas yang baik. Loyalitas karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin dinilai cukup baik dalam kesetiaan dan kesadaran seorang karyawan terhadap atasan maupun tempat bekerja. Menurut peneliti, perilaku loyalitas karyawan sangat berperan penting dalam mengoptimalkan produktivitas pada karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian Rahmawati et al (2022) yang menyatakan perilaku loyalitas, semangat kerja dan disiplin kerja juga ikut berperan sangat penting dalam menjalankan setiap roda kegiatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan untuk 4,00% karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin berada pada kategori kurang baik, hal ini dikarenakan kurangnya kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas karyawan terhadap rumah sakit yang mempengaruhi tingkat produktivitas maupun kinerja dalam bekerja. Hal ini di dukung oleh penelitian Soejipto (2008); Rogers (2001) dalam Kosasih (2018), yang menyatakan kurangnya loyalitas membuat rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya keterlibatan karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

Hubungan *Work Life Balance* dengan Loyalitas Karyawan

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara *work life balance* dan loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi $<0,05$ yang menunjukkan bahwa *work life balance* berhubungan dengan loyalitas karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin. *Work life balance* erat hubungannya dengan loyalitas karena *work life balance* merupakan suatu keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga yang dapat mengoptimalkan loyalitas pada karyawan. Pengoptimalan loyalitas adalah suatu bentuk apresiasi karyawan untuk melaksanakan prinsip *work life balance*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Larastrini dan Adyani (2019) yang menyatakan *work life balance* memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Hawa & Nurtjahjanti (2018) yang mendapati hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Demikian sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah loyalitas karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Wei, Yili & Tian (2013) menyatakan individu yang memiliki *work life balance* tinggi akan mudah dalam menikmati kepuasan

kerja maupun keluarga dan memiliki sedikit niat untuk berhenti dari pekerjaan. Isabella Hutasoit (2018), mengungkapkan bahwa work life balance sangat penting, karena apabila berkurang dan semakin meningkatnya tuntutan kerja dan pribadi hal ini dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya stress yang lebih 78 cepat. Maka, keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) akan berakibat pada loyalitas kerja karyawan dalam bekerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi $<0,05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan loyalitas karyawan RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin. Hasil penelitian ini didukung oleh Rohimah (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pada rumah sakit, maka tingkat loyalitas karyawan terhadap rumah sakit akan semakin tinggi.

Kenyamanan lingkungan kerja sangat berhubungan dengan loyalitas karyawan. Apabila lingkungan kerja nyaman, tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat. Sehingga produktivitas pada karyawan pun meningkat. Rohimah (2018) mengungkapkan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan serta memungkinkan karyawan supaya bekerja dengan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Ketika lingkungan kerja mendukung maka karyawan lebih semangat dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan tekanan dalam pekerjaan tidak terlalu dirasakan sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hubungan Work Life Balance dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan saling berhubungan dengan nilai signifikan $<0,05$. *Work life balance* dan lingkungan kerja saling terikat dengan loyalitas karyawan. *Work life balance* adalah suatu keseimbangan antara lingkungan kerja dan pribadi yang bisa di tingkatkan melalui lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) yang menyatakan *work life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas. Karyawan pun merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang didapatkan pada penelitian ini yaitu *Work life balance* karyawan pada RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin mayoritas berada pada kategori baik, dimana karyawan dinilai cukup mampu dalam menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan diri baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Selain itu, Lingkungan kerja karyawan pada RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin berada pada kategori baik, dimana Lingkungan kerja karyawan dinilai cukup baik dalam sarana dan prasarana. Dan juga Loyalitas karyawan pada RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin berada pada kategori baik, dimana Loyalitas karyawan dinilai cukup baik dalam kesetiaan dan kesadaran seorang karyawan terhadap atasan maupun tempat bekerja. Hasil uji menggunakan program komputer secara keseluruhan memiliki hubungan pada *work life balance* dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi $<0,05$.

SARAN

Hendaknya rumah sakit mengadakan *event gathering* guna meningkatkan semangat, kerjasama, potensi diri antar karyawan. Selanjutnya, melakukan pengoptimalan sarana dan prasarana seperti kondisi ruangan-ruangan rumah sakit yang bersih dan terawat yang berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan menjadi lebih semangat dan kinerja yang dihasilkan juga semakin membaik, serta pendekatan komunikasi pada karyawan sehingga dapat membangun sinergi dan strategi dalam mencapai tujuan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Anam, Chairul (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang.

- Fadlurrahma, Farhan (2020). Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Hubungannya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424-429.
- Hutasoit, Isabella (2018). Hubungan Penerimaan Diri Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Pada Tenaga Honorer Pemerintah Penyandang Disabilitas.
- Khairani, Jenni (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
- Kosasih, Abraham Rehuel (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas pada Karyawan.
- Kusumastuti et al., (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta.
- Larastrini, Putu M., and I. G. A. D. Adnyani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work – Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 6.
- Mayasari, R., Senen, S. H., & Tarmedi, E. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal Abadi Di Cilegon.
- Nasution, M. Hanafis & Hidayat (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
- Qodrizana, Diah Lailatul & Mochammad Al Musadieq (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang).
- Rahmawati et al. (2016). Leader Member Exchange Dan Kepribadian Untuk Meningkatkan Employee Voice Kopontren DT. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 11(20), 38–44
- Rahmawati et al., (2022). Optimalisasi Loyalitas, Semangat, dan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). Human Capital Management. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR
- Rohimah, Siti. (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, vol. 1, no. 10, pp. 101-112.
- Rondonuwu, Fenia A., et al. (2018) Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siahaan, Eva Angelita (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Pantilan
- Wei ,Yili, L., & Tian, Y. (2013). How Can HRM Help Organizations Build The Supportive “Worklife/Family” Balance Culture?. *International Journal of Business and Social Science*, 4(9), 104- 110.