

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA BOGOR

Wardah¹, Wonny Ahmad Ridwan², Dewi Taurusyanti³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ Wfasawa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada kantor sekretariat DPRD Kota Bogor, untuk mengetahui bagaimana loyalitas DPRD Kota Bogor, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap karyawan DPRD Kota Bogor. Penelitian ini mengenai *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada kantor DPRD Kota Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengelola hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada kantor sekretariat DPRD Kota Bogor. Hasil uji hipotesis regresi dengan uji t nilai koefisien t_{hitung} sebesar $0,631 < t_{tabel}$ sebesar 1,675 artinya H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel WLB (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas (Y). Dan berdasarkan hasil korelasi *R Square* sebesar 0,008 atau sama dengan 0,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap loyalitas sangat kecil, hanya sebesar 0,8% dan sisanya 99,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *work life balance*, loyalitas karyawan

ABSTRACT

*The purpose of this study is to find out how work life balance affects employee loyalty at the Bogor City DPRD secretariat office, to find out how loyalty is to the Bogor City DPRD, and to find out how the effect of work life balance on Bogor City DPRD employees. This research is about work life balance on employee loyalty at the Bogor City DPRD office. The type of research used is descriptive verifiable using the Explanatory Survey research method. The author uses quantitative statistical research techniques, because the research conducted is related to statistical tools to manage questionnaire results so that it can be known whether or not there is an effect of work life balance on employee loyalty at the Bogor City DPRD secretariat office. The results of the regression hypothesis test with a t-test of the value of the t-coefficient of $0.631 < t_{table}$ of 1.675 means that H_0 is accepted. Then it can be concluded that the WLB variable (X) does not have a significant effect on Loyalty (Y). And based on the results of the *R Square* correlation of 0.008 or equal to 0.8%. These results show that the magnitude of the influence of work life balance (WLB) on loyalty is very small, only 0.8% and the remaining 99.2% is influenced by other variables that were not studied.*

Keywords: *work life balance; employee loyalty.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mencakup individu-individu yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut para ahli, sumber daya manusia mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. SDM memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena mereka merupakan penggerak utama dalam proses operasional dan pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia merujuk pada serangkaian proses dan aktivitas yang terkait dengan perekrutan, pengelolaan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal melalui pengembangan potensi mereka. Hal ini meliputi pelatihan, pengelolaan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas.

Selain itu, sumber daya manusia juga mencerminkan kekuatan budaya dan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi hal yang krusial untuk mencapai efisiensi kerja, inovasi, dan keunggulan kompetitif organisasi di tengah tantangan *global* yang terus berkembang. Selain itu, budaya organisasi yang mengedepankan komunikasi terbuka, penghargaan atas prestasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas.

Kesetiaan dan komitmen yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja dikenal sebagai loyalitas karyawan. Keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, memberikan kontribusi terbaik, dan terus mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah bukti loyalitas. Meningkatnya kepuasan diri, yang dihasilkan dari proses evaluasi internal, dan ketika kebutuhan karyawan dipenuhi, maka kepuasan tersebut dapat menumbuhkan sikap emosional terhadap organisasi atau perusahaan, yang pada gilirannya menyebabkan perilaku loyalitas pada karyawan. Menurut Streers & Porter, karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh dari perusahaan adalah beberapa komponen yang memengaruhi loyalitas karyawan. Karakteristik pribadi merupakan komponen yang terkait dengan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih bersifat individual dan sangat pribadi, sehingga merupakan bagian dari karakteristik pribadi (Hawa & Nurtjahjanti, 2018).

Pengaturan kerja yang fleksibel, peluang untuk pengembangan diri, komunikasi yang efektif, serta program kesejahteraan yang menyeluruh menjadi faktor penting dalam dunia kerja saat ini. Karyawan kini membutuhkan pekerjaan yang tidak hanya memungkinkan mereka bekerja dengan baik, tetapi juga tetap dapat memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab keluarga. Ketika seorang karyawan gagal menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, pekerjaannya dapat terasa monoton, menimbulkan tekanan, bahkan menyebabkan stres dan kelelahan emosional yang berdampak pada kehidupan keluarganya. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) menjadi hal yang sangat penting. Lingkungan kerja yang fleksibel membuat karyawan merasa lebih bahagia, lebih puas terhadap pekerjaannya, dan lebih terdorong untuk bertahan dalam perusahaan. Semakin besar kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawannya untuk mencapai keseimbangan tersebut, semakin tinggi pula tingkat loyalitas dan produktivitas yang akan terbentuk (Al Kabir & Rahman, 2019).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor adalah lembaga legislatif yang berperan sebagai mitra pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kota Bogor. Sebagai representasi rakyat, DPRD memiliki fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, DPRD Kota Bogor bekerja sama dengan pemerintah kota untuk merumuskan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Di lingkungan DPRD Kota Bogor, loyalitas karyawan Sekretariat sangat dipengaruhi oleh

bagaimana organisasi mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Sebagai lembaga legislatif yang memiliki ritme kerja yang dinamis, termasuk tuntutan terhadap penyelesaian tugas-tugas administratif, rapat-rapat penting, dan pelaksanaan berbagai agenda pemerintahan, karyawan Sekretariat sering kali dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang tinggi. Jika DPRD Kota Bogor mampu menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja atau program kesejahteraan karyawan, maka loyalitas karyawan dapat terbangun lebih kuat.

Berdasarkan dari data ada 53 orang karyawan. Untuk lebih memperkuat data tersebut, peneliti melakukan pra survey kepada 34 orang karyawan mengenai *work life balance* dan loyalitas karyawan, diantaranya sebagai berikut:

Dapat diketahui jumlah karyawan yang mengisi survey sebanyak 34 orang yang terdiri dari jabatannya masing-masing, juga dengan fungsi penting dan tanggung jawab yang besar. Berdasarkan data *pra survey* yang dilakukan terhadap 34 karyawan di atas menunjukkan terdapat 53,75% karyawan yang merasa puas dan 46,25% karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja dan tidak merasakan keseimbangan kehidupan, mereka merasa lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Hal tersebut menjadi pertimbangan penting dalam pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang dapat menggerus loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa beban kerja terlalu berat atau tidak memiliki cukup waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi, mereka lebih mungkin mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Menjaga *work-life balance* bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan individu karyawan, tetapi juga merupakan strategi penting bagi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan menciptakan hubungan kerja jangka panjang yang saling menguntungkan.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah biasanya kurang bertanggung jawab, melakukan pekerjaannya dengan buruk, dan kurang setia kepada organisasi. Sebaliknya, karyawan yang loyalitas tinggi cenderung penuh semangat dan berusaha sekuat tenaga untuk memajukan organisasi. Perusahaan sangat memperhatikan loyalitas karyawan karena memiliki potensi untuk membantu mencapai visi dan misi perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu unsur penilaian karyawan adalah loyalitas, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan antar pekerja, praktik manajemen yang efektif, tingkat stres, budaya perusahaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi loyalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian pemimpin, komunikasi yang baik dalam organisasi, kualitas kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya, stres kerja dan tingkat kepuasan yang rendah dapat mengurangi loyalitas. Oleh karena itu, perusahaan harus berkonsentrasi pada aspek-aspek ini untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada *work-life balance*, DPRD Kota Bogor dapat tidak hanya mempertahankan karyawan berkinerja tinggi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Arifin and Muharto 2022).

Faktor lain yang memperumit situasi adalah kurangnya kebijakan organisasi yang mendukung *work-life balance*. Banyak karyawan merasa bahwa organisasi belum memberikan perhatian yang cukup terhadap pentingnya keseimbangan ini. Misalnya, tidak adanya fleksibilitas dalam jam kerja, minimnya program kesehatan mental, serta kurangnya pelatihan untuk manajemen waktu menjadi masalah yang sering dihadapi oleh karyawan. Kondisi ini juga diperparah oleh budaya kerja yang masih memprioritaskan hasil kerja tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam beberapa kasus, karyawan merasa bahwa mereka harus terus bekerja keras tanpa istirahat untuk menunjukkan dedikasi mereka terhadap organisasi. Budaya seperti ini, meskipun mendukung produktivitas jangka pendek, justru berisiko merusak loyalitas dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

Konsep yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini semakin menjadi perhatian karena banyak individu menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, sehingga mengorbankan kualitas hidup pribadi mereka. Dalam era digital, batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali kabur, terutama dengan adanya teknologi yang memungkinkan karyawan tetap terhubung dengan pekerjaan kapan saja dan di mana saja. Hal ini sering kali mengakibatkan stres, kelelahan, dan bahkan burnout. Salah satu contoh kasus yang menarik adalah seorang karyawan di perusahaan teknologi yang harus bekerja dari pagi hingga larut malam akibat target perusahaan yang sangat ambisius. Karyawan tersebut merasa sulit untuk meluangkan waktu bagi keluarga dan hobinya, yang akhirnya berdampak pada kesehatan mental dan fisiknya. Ia mengeluhkan gangguan tidur dan penurunan produktivitas. Kondisi ini mencerminkan situasi banyak pekerja saat ini yang terjebak dalam rutinitas kerja tanpa istirahat yang memadai.

Banyak perusahaan mulai menyadari pentingnya *work-life balance* untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan produktivitas jangka panjang. Sebagai contoh, perusahaan global seperti *Google* menyediakan fasilitas rekreasi, waktu kerja fleksibel, dan kebijakan cuti yang mendukung keseimbangan hidup karyawan. Di Indonesia, beberapa perusahaan juga mulai menerapkan pendekatan serupa, seperti memberikan opsi *work from home* dan pengaturan jam kerja yang fleksibel agar karyawan bisa lebih mudah menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi mereka. Namun, tanggung jawab menjaga *work-life balance* tidak hanya terletak pada perusahaan, tetapi juga pada individu. Setiap orang perlu belajar untuk menetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, seseorang bisa mengatur waktu untuk berhenti bekerja setiap hari pada jam tertentu, menghindari membaca email pekerjaan di luar jam kerja, atau menyisihkan waktu untuk berolahraga dan bersosialisasi. Hal ini memerlukan disiplin dan kesadaran diri agar tidak terjebak dalam pola kerja yang berlebihan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan komitmen emosional dan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Purnamasari (2021), loyalitas karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama, loyalitas afektif (komitmen berdasarkan keterikatan emosional), loyalitas kontinuan (komitmen karena pertimbangan biaya atau risiko meninggalkan organisasi), dan loyalitas normatif (komitmen berdasarkan rasa tanggung jawab atau kewajiban moral). Dimensi-dimensi tersebut tercermin dalam perilaku positif seperti dedikasi, keterlibatan aktif dalam pekerjaan, serta dukungan terhadap visi dan tujuan organisasi.

Menurut Saydam (dalam Ma'ruf, 2021) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja. Newstrom (dalam Sukma & Puspitadewi, 2022) menambahkan bahwa loyalitas kerja adalah tahap di mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan mendedikasikan diri untuk berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Mercer (dalam Letsoin & Ratnasari, 2020) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis di mana karyawan merasa terlibat secara pribadi terhadap keberhasilan organisasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diminta dalam pekerjaannya.

Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. *Employee loyalty refers to the dedication, commitment, and allegiance exhibited by employees toward their organization, resulting in long-term engagement, productivity, and a willingness to go above and beyond in their work.*", disebutkan dalam penelitian Dirgantara (2024) bahwa perusahaan yang memperhatikan aspek-aspek ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan. Dalam Jurnal Akmenika, dijelaskan bahwa kesetiaan karyawan tampak dari kesediaan mereka membela organisasi dari ancaman eksternal maupun internal.

Menurut Armstrong (2025), manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya utama yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam pandangannya, SDM dibagi menjadi dua: secara makro, SDM mencakup seluruh manusia dalam usia kerja pada suatu negara; secara mikro, SDM merujuk pada individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi dan dikenal sebagai personel, pegawai, karyawan, atau tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan bentuk komitmen emosional, moral, dan strategis terhadap organisasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, hubungan interpersonal, dan kesempatan berkembang. Loyalitas ini sangat penting karena mendorong keterlibatan aktif karyawan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan. Sementara itu, pengelolaan SDM yang baik akan memperkuat loyalitas tersebut, menjadikan tenaga kerja sebagai aset strategis yang harus dikembangkan secara berkelanjutan untuk menjawab tantangan kompetisi global.

Work Life Balance

Menurut Saifullah (2020), *work-life balance* adalah kondisi ketika seseorang memiliki tingkat keterlibatan yang proporsional dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak terjadi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal. Dalam mengukur *work-life balance*, digunakan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Faktor-faktor yang memengaruhi tercapainya keseimbangan ini mencakup faktor individu, faktor organisasi, serta faktor lingkungan sosial.

Arifin dan Muharto (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam mengatur waktu dan energi antara pekerjaan, kehidupan pribadi, serta aktivitas lainnya secara seimbang. Tujuannya adalah untuk menciptakan kehidupan yang sehat dan produktif tanpa mengorbankan salah satu aspek kehidupan. Ketika individu mampu menjaga keseimbangan ini, mereka akan mengalami lebih sedikit stres, burnout, dan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan atau depresi. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang terlalu berat pada pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan kronis dan rendahnya kebahagiaan jangka panjang.

Lianiti (2024) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan yang terjamin dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam menciptakan kesejahteraan tersebut adalah kebijakan *work-life balance*. Perusahaan yang menerapkan budaya kerja berorientasi hasil bukan hanya jam kerja mendorong karyawan untuk lebih fleksibel mengatur waktu selama target tercapai. Penelitian yang disusun oleh Greenhaus, J.H., & Allen, T.D (2022) menyebutkan bahwa "*Work-life balance is the individual perception that work and nonwork activities are compatible and promote growth in accordance with an individual's current life priorities.*"

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi ideal di mana individu dapat menjalani kehidupan kerja dan pribadi secara seimbang, tanpa adanya konflik atau pengorbanan yang signifikan. Pencapaian keseimbangan ini memerlukan kebijakan organisasi yang berpihak pada kesejahteraan karyawan dan kesadaran individu untuk mengelola waktu serta energinya dengan bijak.

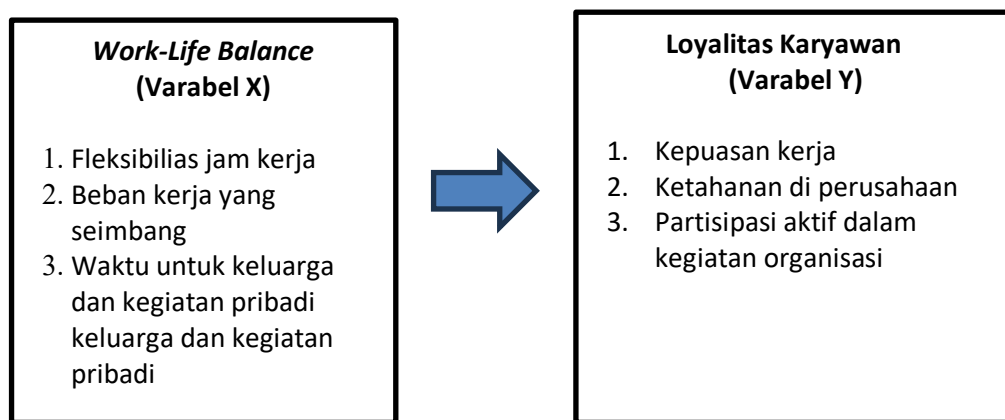
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini berfokus untuk menguji bagaimana *work-life balance* memengaruhi loyalitas karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Kota. Penelitian ini mengasumsikan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, namun pengaruh tersebut juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan dukungan lingkungan kerja. Dalam konteks sektor publik, kebijakan pemerintah dan budaya

organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan, sebab lingkungan kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja saling keterkaitan satu sama lain, dimana lingkungan kerja, stres kerja, dan *work life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung kepada karyawan dan bagaimana responden dari karyawan tentang pengaruh lingkungan kerja stres kerja yang di mediasi *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota.

Penelitian yang mendukung dari pernyataan diatas adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Widiastuti (2023) menyatakan bahwa "*Work life balance* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyakitas Karyawan (Y)". Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun konstelasi penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2. Konstelasi Penelitian

Sumber: Mollinda Aginza Hawa, Harlina Nurtjahjanti. (2018) *Worklife Balance (X)* John Kylie E. Gorospe, Cherrie Mae E. Reyes, Alysza Marie S. Mallillin.(2024) *Loyalitas Karyawan (Y)*

Work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja akan menciptakan karyawan yang lebih puas, lebih sehat, dan lebih termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor *work-life balance* sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk memastikan karyawan tetap loyal dan produktif dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat verifikatif, bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 52 responden yang merupakan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen instansi terkait. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi tergolong kecil. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26 dan mencakup analisis deskriptif, analisis korelasi Spearman Rank, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sumber data penelitian yaitu primer dan sekunder. Dalam penelitian ini sumber data primer yaitu dengan melakukan observasi secara langsung melalui survey, wawancara, dan menyebar

kuesioner. Sedangkan, sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa informasi tentang data kinerja pegawai, e-book, internet, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan metode sampling sensus. Karena dalam penelitian ini pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Bogor berjumlah 52 orang pegawai maka, peneliti bermaksud menjadikan semua pegawai dijadikan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer meliputi: wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner. Sedangkan, metode pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini data berupa laporan tahunan perusahaan, e-book, internet, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,167	4,171		8,671	<,001
WLB	,069	,110	,088	,631	,531

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sehingga diperoleh persamaan $Y = 36,167 + 0,069X$ Nilai constant adalah 36,167 menunjukkan pengaruh positif, artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel X dan Variabel Y. Nilai koefisien regresi WLB sebesar 0,069, artinya jika variabel WLB meningkat 1%, maka loyalitas akan meningkat sebesar 0,069. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh variabel X dan variabel Y adalah searah. Sehingga makin tinggi tingkat WLB, maka loyalitas juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,088 ^a	,088	-,012	2,395

a. Predictors: (Constant) WLB

b. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai R square adalah sebesar 0,088 atau sama dengan 0,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap loyalitas sangat kecil, hanya sebesar 0,8% dan sisanya 99,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal	Mean	.0000000
Parameters^{a,b}	Std. Deviation	2.371427
Most Extreme	Absolute	.099

Differences	Positive	.099
	Negative	-0.95
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of true significance.		

Uji satu sampel K-S dengan 53 data nilai signifikan atau asymptotic sigma (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan hasil normalitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1 di atas. Karena nilainya lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji T WLB (X) terhadap Loyalitas (Y)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
WLB (X)	0,631	1,675	t _{hitung} < t _{tabel}	0,531	0,05	Sig > alpha	H0 diterima

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,631 dan sig sebesar 0,531. Dengan demikian t_{hitung} 0,631 < t_{tabel} 1,675 dan sig 0,531 > alpha 0,05 yang artinya H0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel WLB (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas (Y).

Pembahasan

Work Life Balance Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Bogor

Work life balance merupakan kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan aktivitas lainnya secara seimbang, sehingga tidak timbul konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* pada kantor sekretariat DPRD Kota Bogor terbagi dalam tiga indikator utama, yaitu fleksibilitas jam kerja, beban kerja yang seimbang, dan waktu untuk keluarga & kegiatan pribadi.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator fleksibilitas jam kerja diperoleh nilai rata-rata 85%. Fleksibilitas yang dimaksud adalah kebijakan instansi yang membantu karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jam kerja yang fleksibel diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap instansi. Pada indikator beban kerja yang seimbang diperoleh nilai rata-rata sebesar 86%. Beban kerja yang seimbang disini berarti beban yang disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan karyawan, pembagian tugas secara adil dan karyawan tetap memiliki waktu istirahat yang cukup. Selanjutnya pada indikator waktu untuk keluarga dan pribadi memiliki nilai rata-rata sebesar 82%. Indikator ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hak untuk menghabiskan waktu bersama keluarga mereka tanpa terganggu oleh pekerjaan mereka, dan sebaliknya, pekerjaan mereka tidak mengganggu waktu mereka bersama keluarga mereka. Karyawan menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan keluarga mereka. Dengan hasil tanggapan dari 53 responden yang merupakan karyawan DPRD Kota Bogor diperoleh nilai rata-rata variabel *work life balance* adalah sebesar 84% yang berada pada kategori sangat baik. Indikator beban kerja yang seimbang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan persentase tanggapan responden sebesar 86%. Indikator waktu untuk keluarga dan pribadi memiliki nilai rata-rata paling rendah dengan persentase sebesar 82%.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap *work life balance* karyawan DPRD Kota Bogor menunjukkan bahwa aspek *work life balance* yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah waktu untuk keluarga dan pribadi. Aspek ini berhubungan dengan kesejahteraan sosial karyawan, yang

mencakup hubungan pribadi dan sosial mereka dengan teman, keluarga, dan rekan kerja. Karyawan yang memiliki waktu untuk menikmati kehidupan sosial cenderung lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya secara keseluruhan. Ini berkontribusi pada hubungan yang lebih baik di tempat kerja antara rekan kerja dan teman. Perusahaan yang menyediakan cuti lebih fleksibel, hari libur memadai, atau program kesejahteraan seperti konseling dan dukungan kesehatan mental cenderung memiliki karyawan yang lebih bahagia dan keseimbangan hidup yang lebih baik. Kebijakan seperti cuti keluarga atau bekerja dari rumah juga esensial untuk membantu karyawan mengelola waktu untuk kewajiban pribadi dan profesional mereka.

Loyalitas Karyawan Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Bogor

Loyalitas dapat didefinisikan sebagai kecenderungan dan komitmen seorang karyawan untuk memenuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Ketika pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan berkomitmen untuk berpartisipasi secara aktif, mereka menjadi loyalitas kerja. Sebaliknya, keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai kondisi psikologis di mana orang merasa bertanggung jawab atas kesuksesan organisasi mereka dan termotivasi untuk melakukan lebih banyak daripada yang harus mereka lakukan. Loyalitas karyawan di kantor sekretariat DPRD Kota Bogor terdiri dari tiga indikator yaitu, kepuasan kerja, ketahanan di perusahaan, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata 87%. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka memberikan mereka kesempatan untuk maju dalam karir mereka dengan perlakuan yang adil dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.. Pada indikator ketahanan di perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 85%. Ketahanan perusahaan berarti kepercayaan terhadap intansi yang memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang, yang mendorong mereka untuk tetap tinggal di perusahaan dalam jangka panjang. Selanjutnya pada indikator partisipatif dalam kegiatan organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 86%. Indikator partisipasi di organisasi berarti karyawan mengikuti kegiatan intansi untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini membuat karyawan merasa menjadi bagian penting dari intansi.

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden dari seluruh indikator variabel loyalitas yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 86% yang berada pada kategori sangat baik. Indikator kepuasan memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan persentase tanggapan responden sebesar 87%. Indikator ketahanan di perusahaan memiliki nilai rata-rata paling rendah dengan persentase sebesar 85%. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin memiliki rasa keterikatan emosional atau komitmen terhadap perusahaan, tetapi mereka masih kurang berkeinginan untuk bertahan dalam jangka panjang. Ketahanan perusahaan adalah bagian penting dari loyalitas karena menunjukkan sejauh mana karyawan bersedia menghadapi kesulitan, perubahan, dan tekanan kerja tanpa meninggalkan perusahaan. Adanya tingkat ketahanan yang rendah dapat menunjukkan bahwa ada hal-hal yang menghambat rasa aman, kepuasan, atau keinginan karyawan, seperti kurangnya peluang pengembangan karir, ketidakjelasan tentang jalan perusahaan, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Oleh karena itu, perusahaan harus memperkuat strategi retensi mereka dengan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan, memberikan kompensasi yang memadai, dan memastikan jalur pengembangan yang jelas. Ini harus membuat karyawan merasa terhubung secara emosional dan mendorong mereka untuk tetap dan berkembang bersama perusahaan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan pada Kantor Sekretariat DPRP Kota Bogor

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai konstan 36,167 yang menunjukan pengaruh yang positif antara variabel *work life balance* (X) dan variabel Loyalitas (Y). Nilai koefisien regresi *work life balance* sebesar 0,069, artinya jika variabel *work life balance* meningkat 1%, maka

loyalitas akan meningkat sebesar 0,069. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh variabel X dan variabel Y adalah searah. Sehingga makin tinggi tingkat *work life balance*, maka loyalitas juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,531 kurang dari 0,05, dan nilai thitung sebesar 0,631 lebih kecil dari nilai ttabel 1,675. Karena H_0 diterima dan H_a ditolak, maka *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,008 atau sama dengan 0,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap loyalitas sangat kecil, hanya sebesar 0,8% dan sisanya 99,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. Teori Afandi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terjadi di sekitar pekerja atau karyawan, dan hal-hal ini dapat memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Bagis & Wiwik (2022), kepuasan kerja sebagai faktor mediasi memengaruhi loyalitas karyawan. Menurut penelitiannya, karyawan yang merasa hidup pribadinya tidak terganggu oleh pekerjaan mereka cenderung lebih puas dan loyal pada perusahaan. Loyalitas juga berhubungan dengan keterikatan antara karyawan dan perusahaan. Untuk menciptakan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi, hal-hal seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang dalam karier, gaya kepemimpinan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) adalah komponen yang saling berkaitan. Karyawan cenderung lebih setia kepada perusahaan mereka jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, dihargai secara moneter, dan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa aspek-aspek tersebut terpenuhi dengan baik untuk mempertahankan loyalitas karyawan.

Pemberian *work life balance* (WLB) yang baik seringkali dianggap sebagai salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda. Berdasarkan analisis regresi sederhana, variabel WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Bogor. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Sekretariat DPRD, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah faktor utama yang menentukan karyawan untuk tetap loyal pada instansi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggun Putri Asri Madiyah dan Yuni Kasmawati (2024) yang berjudul "Pengaruh Work-life Balance, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta." Berdasarkan hasil penelitian, variabel *work life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja dan kerja sama tim terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. Selain itu, penelitian yang berjudul "Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sisi Barat Yogyakarta" oleh Dewi Saiful Aminah dan Rina Dwiarti (2024). Menurut hasil penelitian ini, *work life balance* tidak berdampak signifikan pada loyalitas karyawan; sebaliknya, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Dengan mempertimbangkan kesesuaian hasil ini, disimpulkan bahwa bukan hanya *work life balance* yang mempengaruhi loyalitas karyawan di DPRD Kota Bogor, tetapi juga faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *work life balance* karyawan yaitu sebesar 84%. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator beban kerja yang seimbang dengan persentase 86%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator waktu untuk keluarga dan pribadi dengan

persentase 82%. Secara keseluruhan, tanggapan responden berada pada rentang antara 84% dan 100%, menunjukkan bahwa *work life balance* di DPRD Kota Bogor sangat baik. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel loyalitas karyawan yaitu sebesar 86%. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator kepuasan kerja dengan persentase 87%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator ketahanan di perusahaan dengan persentase 85%. Secara keseluruhan, tanggapan responden berada pada rentang antara 86% dan 100%, menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di DPRD Kota Bogor sangat baik. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai konstan 36,167 yang menunjukan pengaruh yang positif antara variabel *work life balance* (X) dan variabel Loyalitas (Y), dengan nilai signifikan $0,531 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 0,631 lebih kecil dari nilai ttabel 1,675, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,008, nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas hanya sebesar 0,8%, dengan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini memengaruhi 99,2% dari total.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Amir, M., & Husna, A. U. (2022). Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia. Penerbit Qiara Media.
- Al Kabir, Md. A., & Rahman, M. (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>.
- Aminah, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sisi Barat Yogyakarta. *Indonesian Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(12), 1424–1430. Retrieved from <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/961>.
- Andriannoor, R., Setiyono, W. P., & Sriyono, S. (2025). The Influence of Work Life Balance on Employee Loyalty in Companies. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6(4), 3270–3277. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i4.4569>.
- Arifin, Muhammad, and Agus Muharto. 2022. "Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 15 (1): 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4 (2): 951–62. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>.
- Gandhy, Abel. 2018. "Analisis Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen Dunkin Donuts Gading Serpong." *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik* 2 (2): 135–46. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i2.34>.
- Gandhy, Abel, Jelin Tria Karmila, Reynaldy Pakpahan, and Sri Yuniati P.K Hardini. 2023. "Persepsi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Di Bukalapak." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11 (1). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1731>.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Gorospe, J. K. E., Reyes, C. M. E., & Mallillin, A. M. S. (2024). The Influence of Work-Life Balance Programs on Employee Loyalty. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 6(4), 1–19.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan antara Work Life balance dengan loyalitas karyawan

- pada PT Hanil Indonesia di Boyolali. *Jurnal Empati*, 7(1), 424–429.
- Hidayah, N., & Kurniawan, T. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan dan Keseimbangan Kerja-Kehidupan terhadap Loyalitas Karyawan di Instansi Pemerintah." *Jurnal Manajemen Pemerintahan Daerah*, 5(2), 98-107.*
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departemen Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 68-76.
- Isbat, Isbat, Hendro Sasongko, Agus Setyo Pranowo, and Hamzah Hamzah. 2024. "Culture, Work Motivation and Competence Influences on the Performance of PUD Tohaga Market Employees." *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science* 3 (5). <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i5.830>.
- Komarudin, Mamay, Hari Gursida, and Yohanes Indrayono. 2022. "Indonesian Case: Good Corporate Governance, Company Size, Taxes, and Transfer Pricing." *Journal of Business and Management Review* 3 (12): 826–40. <https://doi.org/10.47153/jbmr311.5022022>.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Madiyah, A. P. A., & Kasmawati, Y. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Kepuasan Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Loyalitas Karyawan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(4), 666–673. Retrieved from <https://www.ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/view/662>.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2009. *Bisnis, Manajemen, Dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Patra, Eka, Sri Hidajati Ramdani, and Universitas Pakuan. 2022. "Formulasi Strategi Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Savana Result Dalam Meningkatkan Perekonomian Dan Daya Saing." *Essence: Entrepreneurship and Small Business Research for Economic Resilience* 1 (1): 39–53. <https://doi.org/10.53698/essence.v1i1.2>.
- Pratama, A., & Santoso, R. (2021). "Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Produktivitas Kerja di Sektor Publik." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 89-102.*
- Purnamasari, I., & Sari, M. E. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan X." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 45-53. [10.35957/jatisi.v9i1.1537](https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i1.1537)
- PUTRA, I. G. A. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Pasar Kumbasari (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rahman, F., & Setiawan, R. (2020). "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan X." *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia*, 6(1), 23-32.
- Rahmawati, Dina Milenia, and Nesti Hapsari. 2024. "Perhitungan Harga Produksi Menggunakan Metode Harga Pokok Pesanan Pada PT Grand Dinamika Manufacturing Indonesia." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10 (6): 232–51.
- Saragih, Hotmarita, Meida Nugrahalia, and Sartini. 2019. "Hubungan Antara Diabetes Mellitus Dengan Hipertensi Pada Pralansia Dan Lansia Di Puskesmas Rambung Kota Tebing Tinggi Relationship." *Jurnal Ilmiah Biologi UMA (JIBIOMA)* 1 (2): 58–63.
- Saud, Ilham Maulana, Bustanul Ashar, and Peni Nugraheni. 2019. "Analisis Pengungkapan Internet Financial Reporting Perusahaan Asuransi-Perbankan Syariah Di Indonesia-Malaysia." *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* 19 (1): 35–52. <https://doi.org/10.25105/mraai.v19i1.3011>.
- Soegiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36-45.
- Wiediyya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya

Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1(1), 150-163.

Zhafira, Hasna, and Mirzam Arqy Ahmadi. 2025. "Pengaruh Digital E-Recruitment Dan Human Resource Management Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Baru," no. 1