

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SIMS JAYA KALTIM

Akhmad Suyudi¹, Ryan Basith Fasih Khan²
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
[210501110146¹@student.uin-malang.ac.id¹](mailto:2105011101461@student.uin-malang.ac.id)
[Ryanbasithfasihkhan²@uin-malang.ac.id²](mailto:Ryanbasithfasihkhan2@uin-malang.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. SIMS Jaya Kaltim, melibatkan seluruh karyawan perusahaan dengan sampel sebanyak 194 responden. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi salah satu indikator kualitas SDM yang unggul, yang dipengaruhi oleh work life balance, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas. Selain itu, work life balance dan motivasi kerja terbukti memengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta pemberian motivasi kerja yang sesuai, sangat penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung kemajuan perusahaan.

Kata Kunci: **Work Life Balance, Motivasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work life balance and work motivation on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable at PT SIMS Jaya Kaltim, involving all company employees with a sample of 194 respondents. Human resources (HR) have an important role in determining the progress of a company. Employee loyalty is one indicator of superior HR quality, which is influenced by work life balance, work motivation, and job satisfaction. The results showed that work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction and employee loyalty. Work motivation also has a positive and significant influence on job satisfaction and loyalty. In addition, work life balance and work motivation are proven to influence employee loyalty through job satisfaction as a mediating variable. This research confirms that work-life balance, as well as the provision of appropriate work motivation, is very important in increasing employee satisfaction and loyalty, which in turn can support the progress of the company.

Keywords: Work Life Balance, Motivation, and Job satisfaction, Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki manajemen yang handal agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain itu, perusahaan juga harus bisa mempergunakan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Persaingan yang semakin ketat dan kompleks juga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil agar dapat berkompetisi dengan efektif (Wan, 2012).

Sumber daya manusia tetap merupakan aset vital bagi setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada modal, mesin, atau fasilitas, tetapi juga pada ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten untuk menjamin keberlangsungannya. Sebagaimana ditegaskan oleh (Lumiling dkk., 2023) tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, sumber daya lainnya tidak dapat berjalan secara maksimal, dan peneliti Menjelaskan Sumber daya manusia, dengan segala keahlian, pengetahuan, dan kreativitasnya, merupakan penggerak utama di balik operasional perusahaan. Mereka adalah yang mengendalikan mesin, mengelola modal, dan memanfaatkan fasilitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebagai aset untuk membantu perusahaan atau organisasi dalam memberikan kepuasan pelanggan, kualitas layanan, loyalitas pelanggan, kinerja perusahaan dan keunggulan kompetitif (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mempertahankan kinerja yang optimal, karena karyawan yang loyal cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017). Untuk menjaga loyalitas ini, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan melalui kesejahteraan, pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan atas kontribusi mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang positif yang tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas dan pertumbuhan perusahaan.

Salah satu elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi adalah pencapaian loyalitas kerja dari para karyawan. Loyalitas mencerminkan kesetiaan, dedikasi, dan kepercayaan yang diberikan kepada individu atau lembaga, yang disertai dengan rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Purwanto dkk., 2024). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi selalu bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, serta senantiasa berupaya memajukan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang

kurang loyal cenderung kurang bertanggung jawab, tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan tidak setia pada organisasi (Mayasari dkk., 2022)

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut (Sakti dkk., 2023) terdapat tiga alasan utama yang memengaruhi loyalitas karyawan, yaitu faktor rasional, emosional, dan spiritual. Faktor emosional, seperti kepuasan terhadap kondisi pekerjaan dan perasaan pribadi terkait pekerjaannya, memiliki dampak signifikan terhadap performa dan loyalitas karyawan. Menurut (Yanti & Meutia, 2024) juga menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan telah menjadi topik yang semakin penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Menurut (Onsardi A & Thamrin Abdullah, 2017) loyalitas karyawan didefinisikan sebagai keterikatan emosional, komitmen, dan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini tercermin dalam perilaku karyawan yang bersedia untuk tetap bertahan dalam organisasi, memberikan kontribusi maksimal, dan bahkan rela berkorban demi kepentingan perusahaan. Dalam konteks PT. SIMS Jaya Kaltim, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menjadi krusial untuk mengembangkan strategi retensi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu aspek yang semakin mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan adalah konsep work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja. Menurut (Wiradendi Wolor, 2020) work-life balance merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab profesional mereka dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Pemahaman terhadap pentingnya work-life balance menjadi semakin relevan, mengingat tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam industri pertambangan dan energi.

Penelitian terbaru oleh (Pradhan dkk., 2016) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Namun, implementasi kebijakan work-life balance yang efektif masih menjadi tantangan bagi banyak perusahaan, Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana work-life balance dapat dioptimalkan dalam konteks spesifik perusahaan. Selain work-life balance, motivasi karyawan juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi loyalitas. Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow dan dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti kontemporer seperti (Ryan & Deci, 2020) motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik, yang berasal dari kepuasan internal dan minat terhadap pekerjaan itu sendiri, sering dikaitkan dengan tingkat loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik yang didorong oleh faktor-faktor eksternal seperti gaji dan bonus. Dalam memahami dinamika motivasi karyawan menjadi sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan di sektor pertambangan dan energi yang seringkali menantang dan membutuhkan dedikasi tinggi. Penelitian oleh

(Gagné dkk., 2015) menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menyelaraskan strategi motivasi mereka dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan cenderung memiliki tingkat retensi dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, eksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana motivasi berinteraksi dengan faktor-faktor lain seperti work-life balance dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi loyalitas karyawan menjadi sangat relevan.

Kepuasan kerja, sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, memainkan peran sentral dalam menghubungkan work-life balance dan motivasi dengan loyalitas karyawan. Menurut (Keser, 2005) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja tidak hanya merupakan indikator penting dari kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkorelasi kuat dengan berbagai hasil organisasi, termasuk produktivitas, kinerja, dan tentunya, loyalitas karyawan. Penelitian terbaru oleh (Joo & Lee, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator yang kuat antara praktik manajemen sumber daya manusia (termasuk kebijakan work-life balance) dan hasil organisasi seperti komitmen dan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, upaya perusahaan dalam meningkatkan work-life balance dan motivasi karyawan mungkin tidak secara langsung berdampak pada loyalitas, tetapi efeknya dapat diperkuat melalui peningkatan kepuasan kerja.

Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara work-life balance, motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan secara terpisah, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman bagaimana variabel-variabel ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh work-life balance dan motivasi terhadap loyalitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada PT. SIMS Jaya Kaltim. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya akan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menawarkan implikasi praktis yang berharga bagi PT. SIMS Jaya Kaltim dan perusahaan sejenis dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan mereka.

PT. SIMS Jaya Kaltim adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis Mining Contractor distrik PT. Kideco Jaya Agung. Berawal dari bagian dari PT. Kideco Jaya Agung hingga tahun 2001, PT. SIMS Jaya Kaltim lahir dan berdiri sebagai perusahaan yang membidangi jasa pertambangan dan menjadi subsidiary PT. Samindo Resources Tbk. Sejak berdirinya PT. SIMS Jaya Kaltim kini sebagai perusahaan PMDN yang melaksanakan pekerjaan Waste Removal atau pengupasan OverBurden dan Coal Production di Kideco Mine Site dengan dua Pit operation yaitu Roto North dan SM-A. Dengan adanya persaingan yang cukup ketat diseluruh dunia, maka PT. Sims Jaya Kaltim akan terus berbenah diri dan melakukan perbaikan-perbaikan berkelanjutan disegala bidang kerja, dari segi kemampuan sumber daya manusia.

Bekerja di perusahaan sektor pertambangan tentu membutuhkan integritas yang tinggi, bagi karyawan mendapatkan keseimbangan hidup dalam bekerja, motivasi, dan kepuasan dalam bekerja itu adalah kunci utama mereka sehingga akan menimbulkan

loyalitas kerja. Perusahaan yang bergerak disektor pertambangan tentunya harus memiliki karyawan yang berkompeten dan profesional, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan porsi dan bidangnya. Sebagai ilustrasi ini disajikan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1. Jumlah Karyawan PT. Sims Jaya kaltim

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Dept. Produksi	142 Karyawan
2	Dept. GA	23 Karyawan
3	Dept. Planning	11 Karyawan
4	Dept. SE	21 Karyawan
5	Dept. Engineering	28 Karyawan
6	Dept.CMS	2 Karyawan
7	Dept. Logistic	12 Karyawan
8	Dept. Finance	6 Karyawan
9	Dept. Rebuild	15 Karyawan
10	Dept. HRD	18 Karyawan
11	Dept. WorkShop	99 Karyawan
Jumlah		377 Karyawan

Sumber: *PT. Sims Jaya Kaltim 2024*

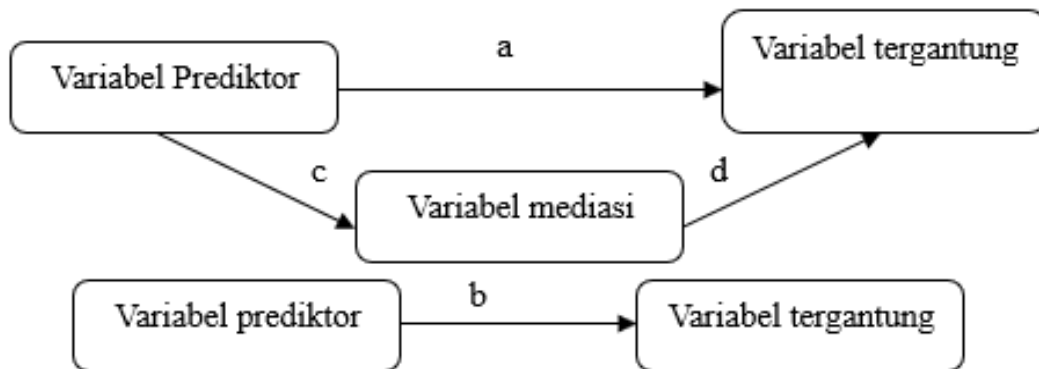
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut berjumlah 377 orang yang terdiri dari berbagai departemen yang masing masing memiliki fungsi penting dan tanggung jawab yang besar bagi pengembannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT SIMS Jaya Kaltim, diketahui bahwa para karyawan telah bekerja di perusahaan ini selama 2 hingga 20 tahun. Ketika ditanyakan alasan di balik durasi kerja yang panjang tersebut, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, serta menilai bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Namun, sebagian besar karyawan juga mengungkapkan adanya kekurangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga, yang disebabkan oleh jam kerja yang mencapai 12 jam per hari. Temuan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Work-life balance dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT SIMS Jaya Kaltim." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dapat memengaruhi hubungan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui tingkat Work life balance, motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang menggunakan metodologi explanatory. Metode ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji kebenaran hipotesis yang dirumuskan. Penelitian dilakukan di lokasi penambangan PT. Sims Jaya Kaltim yang terletak di IUP Kideco Jaya Agung, Kecamatan Batusopang dan Kecamatan Muara Komam, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Lokasi penelitian mencakup dua area penambangan, yaitu Pit Roto North seluas 460 hektar dan Pit SM-A

seluas 550,4 hektar. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Sims Jaya Kaltim, dengan fokus pada hubungan antara loyalitas karyawan, keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), motivasi, dan kepuasan kerja sebagai mediator. Populasi penelitian terdiri dari 377 karyawan tetap perusahaan. Berdasarkan teknik Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sampel penelitian ditentukan sebanyak 194 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal dua tahun.

Pengumpulan data dilakukan dengan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebar secara online menggunakan Google Form, sementara data sekunder diambil dari dokumen pendukung. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam dari responden dengan jumlah terbatas, sedangkan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan data persepsi responden terkait variabel penelitian. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial. Skala Likert ini mengkategorikan jawaban menjadi lima tingkatan, mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju," dengan nilai masing-masing antara 5 hingga 1.



Gambar 1. Peranan Mediator dalam PLS

Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau path analysis sebagai metode utama untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel. Metode ini memungkinkan pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) dengan regresi berganda, di mana koefisien jalur digunakan untuk mengukur besaran pengaruh antar variabel. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk mengevaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi pada outer model mencakup uji validitas konstruk, yang terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta uji reliabilitas. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai loading factor (idealnya $> 0,7$) dan Average Variance Extracted (AVE) ($> 0,5$), sedangkan validitas diskriminan dievaluasi melalui nilai cross loading ($> 0,7$). Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan

konsistensi alat ukur dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (idealnya $> 0,7$).

Pada inner model, evaluasi dilakukan berdasarkan nilai R-Square, yang menunjukkan tingkat variasi hubungan antar variabel dengan kategori kuat (0,75), sedang (0,50), dan lemah (0,25). Selain itu, signifikansi model ditentukan melalui nilai t , dengan tingkat signifikansi 10% ($t > 1,65$), 5% ($t > 1,96$), dan 1% ($t > 2,58$). Penelitian ini juga melakukan uji mediasi untuk mendeteksi peran variabel intervening dalam model. Pengujian mediasi menggunakan Sobel Test untuk mengukur signifikansi pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil uji ini, variabel mediasi dapat dikategorikan sebagai mediasi sempurna jika pengaruh langsung tidak signifikan, tetapi pengaruh tidak langsung signifikan. Sebaliknya, jika pengaruh langsung dan tidak langsung signifikan dengan koefisien pengaruh langsung lebih kecil, maka termasuk mediasi sebagian. Apabila pengaruh langsung hampir sama besar dengan pengaruh tidak langsung atau tidak signifikan, maka variabel tersebut bukan merupakan mediasi. Dengan pendekatan ini, SEM-PLS digunakan untuk memastikan validitas, reliabilitas, dan hubungan kausal antar variabel sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data Partial Least Square (PLS)

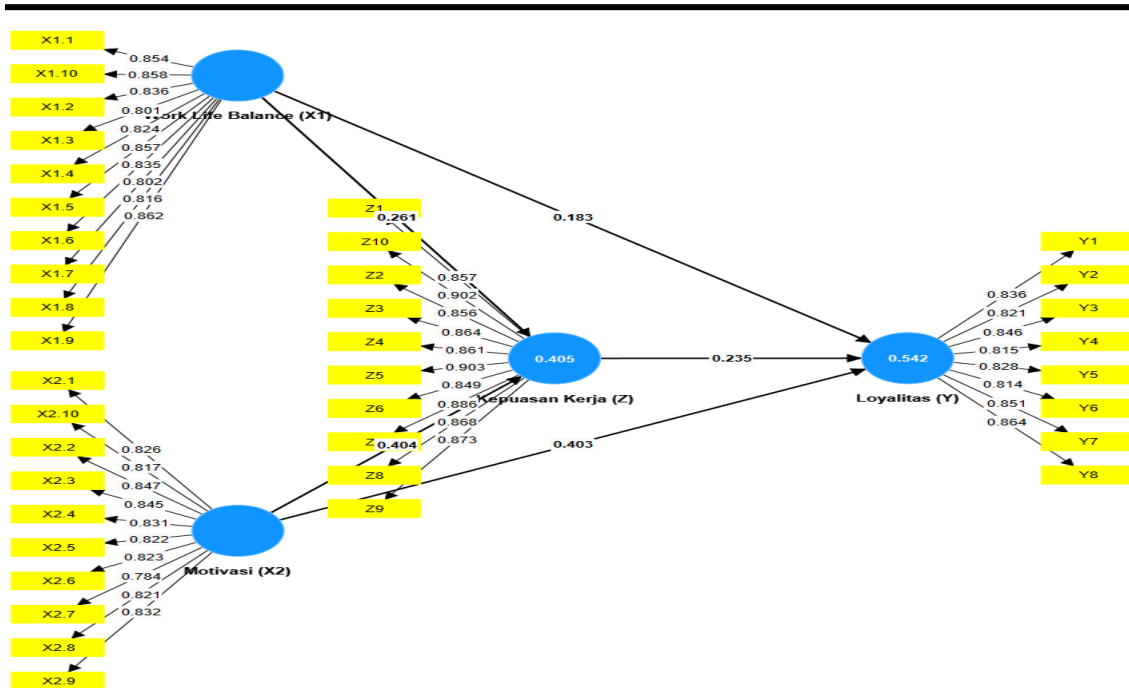
Penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. *Software* tersebut mempermudah pemrosesan data sehingga menghasilkan output yang cepat dan akurat (Mukhtazar, 2020). Melalui analisis ini, hubungan antar variabel dapat diidentifikasi sekaligus mengonfirmasi teori. SmartPLS menerapkan dua model, yaitu outer model dan inner model (Duryadi, 2021).

Analisis Outer Model

Outer model, juga dikenal sebagai outer relation atau measurement model, mendefinisikan hubungan antara indikator dan variabel terkait. Analisis ini berfungsi untuk menguji validitas konstruk serta reliabilitas instrumen yang digunakan. Pengujian dalam model pengukuran mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Validitas Konvergen

Uji ini menggambarkan keterkaitan antara item reflektif dengan variabel laten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai loading factor $> 0,7$, maka indikator dianggap memenuhi syarat, di mana loading factor merepresentasikan bobot setiap item dalam mengukur variabel tertentu. Semakin tinggi nilai loading factor, semakin kuat pengaruh indikator terhadap variabel (Haryono dkk., 2020).



Gambar 2. Outer Model

Berdasarkan gambar di atas dapat dipahami bahwa hasil validitas konvergen untuk semua variabel menunjukkan nilai $>0,7$. Dengan demikian, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, item tersebut memenuhi syarat validitas yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator dengan nilai tersebut valid dan memiliki korelasi tinggi dengan variabel yang diukur.

Tabel tersebut menunjukkan bahwasanya nilai dari AVE pada variabel Work Life Balance (X1) dengan nilai 0.697, sementara nilai Motivasi (X2) sejumlah 0.681, nilai Loyalitas (Y) sejumlah 0.697 dan nilai Kepuasan bekerja (Z) sejumlah 0.761. Data tersebut menunjukkan uji validitas nilai AVE secara keseluruhan telah memenuhi syarat, yakni Nilai AVE $> 0,5$, alhasil dapat diambil kesimpulan bahwa studi ini telah lolos pengujian square root of average.

Validitas Diskriminasi

Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk laten yang diukur berbeda dari konstruk lainnya. Validitas diskriminan menggunakan cross loading sebagai dasar pengukuran, dengan cara membandingkan akar AVE dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model (Abdillah & Hartono, 2015). Untuk menilai discriminant validity, digunakan heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dengan nilai batas yang diterima adalah $<0,9$ (Hair dkk., 2019).

Tabel 1. Uji Validitas Diskriminasi

Variabel	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	X1. Work life balance	X2. Motivasi
Kepuasan Kerja				
Loyalitas	0.621			

Karyawan			
X1. Work life balance	0.644	0.738	
X2. Motivasi	0.617	0.690	0.866

Hasil pengukuran discriminant validity dengan heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dapat dilihat pada Tabel di atas. Seluruh nilai HTMT menunjukkan angka <0.9, maka seluruh variable dapat dikatakan valid.

Fornell-larcker

Fornell-larcker criterion dimaknai sebagai suatu ukuran yang membandingkan square root dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten. Dengan demikian, nilai square root dari setiap konstruk AVE harus lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Di bawah ini merupakan nilai fornell-larcker criterion:

Tabel 2. Fornell-Larcker

Variabel	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	X1. Work life balance	X2. Motivasi
Kepuasan Kerja	0.872			
Loyalitas Karyawan	0.593	0.835		
X1. Work life balance	0.594	0.655	0.823	0.835
X2. Motivasi	0.629	0.700	0.825	

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker criterion* menunjukkan bahwa nilai square root dari setiap konstruk AVE lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Hal tersebut menunjukkan persyaratan nilai discriminant validity sudah terpenuhi dan dapat diterima.

Cross Loading

Validitas diskriminan juga dapat diketahui berdasarkan nilai *Cross Loading*, yaitu perolehan score loading pada satu blok indicator yang sama harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variable laten. Nilai *Cross Loading* dari hipotesis penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. Cross Loading

Variabel	Work life balance(X1)	Motivasi(X2)	Loyalitas Karyawan(Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X1.1	0.854	0.678	0.591	0.478
X1.10	0.858	0.734	0.561	0.549
X1.2	0.836	0.658	0.552	0.544
X1.3	0.801	0.657	0.493	0.430
X1.4	0.824	0.698	0.554	0.449
X1.5	0.857	0.702	0.561	0.473
X1.6	0.835	0.692	0.553	0.559
X1.7	0.802	0.670	0.462	0.473
X1.8	0.816	0.684	0.560	0.479

Variabel	<i>Work life balance</i> (X1)	Motivasi(X2)	Loyalitas Karyawan(Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X1.9	0.862	0.700	0.565	0.505
X2.1	0.697	0.826	0.612	0.482
X2.10	0.656	0.817	0.593	0.504
X2.2	0.698	0.847	0.623	0.548
X2.3	0.673	0.845	0.561	0.509
X2.4	0.669	0.831	0.571	0.522
X2.5	0.670	0.822	0.559	0.451
X2.6	0.684	0.823	0.596	0.555
X2.7	0.679	0.784	0.552	0.519
X2.8	0.685	0.821	0.572	0.563
X2.9	0.678	0.832	0.518	0.434
Y1	0.538	0.566	0.836	0.452
Y2	0.605	0.608	0.821	0.492
Y3	0.571	0.622	0.846	0.558
Y4	0.528	0.596	0.815	0.502
Y5	0.541	0.564	0.828	0.457
Y6	0.473	0.494	0.814	0.466
Y7	0.570	0.604	0.851	0.477
Y8	0.533	0.603	0.864	0.547
Z1	0.543	0.533	0.544	0.857
Z10	0.544	0.577	0.530	0.902
Z2	0.523	0.554	0.500	0.856
Z3	0.499	0.519	0.500	0.864
Z4	0.516	0.562	0.469	0.861
Z5	0.548	0.565	0.548	0.903
Z6	0.491	0.520	0.498	0.849
Z7	0.521	0.521	0.519	0.886
Z8	0.487	0.527	0.503	0.868
Z9	0.502	0.517	0.560	0.873

Melalui tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai cross loading variabel secara keseluruhan memiliki nilai > 0.5 , alhasil berdasarkan tabel tersebut menyimpulkan bahwa hasil instrumen studi yang dilakukan telah memenuhi discriminant validity serta validitas item dapat terpenuhi. Berdasarkan hasil nilai *Cross Loading* diatas menunjukkan nilai loading factor pada setiap variable adalah lebih besar dari pada nilai *Cross Loading*. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indicator dari semua variable yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan serta ketepatan dari suatu instrument. Dimana dalam uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari composite

reliability yang ada dalam blok indikator, guna mengukur konstruk serta nilai dari cronbach's alpha. Data dikatakan reliabel apabila nilai composite reliability > 0.7 dan nilai cronbach's alpha > 0.6.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepuasan Kerja	0.965	0.965	0.969
Loyalitas Karyawan	0.938	0.939	0.948
X1. Work life balance	0.952	0.953	0.958
X2. Motivasi	0.948	0.949	0.955

Berdasarkan tabel. nilai *Composite Reliability* semua variabel sudah melebihi 0.6 dan pada nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.7 yang berarti sudah memenuhi asumsi reliabilitas.

Analisis Inner Model

Inner Model atau model struktural adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten melalui persamaan simultan. Evaluasi model ini dilakukan dengan melihat nilai R-square untuk setiap variabel. Nilai R-square sebesar 0,25 dikategorikan lemah, 0,50 dianggap moderat, dan 0,75 dinilai kuat. Hasil perhitungan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut.

Uji Multikolinearitas

Nilai Variasi Inflasi Factor (VIF) adalah nilai yang digunakan untuk menguji kolinearitas model. Nilai VIF yang lebih tinggi dari 5,00 menunjukkan bahwa ada masalah dengan kolinearitas, karena nilai VIF yang tinggi dapat menyebabkan kesulitan dalam menginterpretasikan koefisien jalur. Sebaliknya, nilai VIF yang kurang dari 5,00 menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan kolinearitas (Hair dkk., 2019).

Tabel 5. Uji Multikolinearitas (Inner Model)

Variabel	VIF
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	1.681
X1. Work life balance -> Kepuasan Kerja	3.106
X1. Work life balance -> Loyalitas Karyawan	3.221
X2. Motivasi -> Kepuasan Kerja	3.106
X2. Motivasi -> Loyalitas Karyawan	3.381

Berdasarkan hasil uji multikoliner didapatkan bilai inner VIF dibawah 5 sehingga menunjukkan tidak ada multikoliner antar variable. sehingga dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya pada tabel nilai R-square sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil R-Square

Indikator	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja(Z)	0.405	0.399

Loyalitas Karyawan(Y)	0.542	0.534
-----------------------	-------	-------

Berdasarkan Tabel. hasil dari pengolahan data melalui SmartPLS dihasilkan nilai R Square variable Loyalitas Karyawan sebesar 0,542. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan *Work Life Balance*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dalam memprediksi Loyalitas Karyawan adalah sebesar 0.542 atau 54,2% pada kriteria moderat. Sedangkan Nilai R Square variable Kepuasan Kerja sebesar 0,405. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan *Work Life Balance*, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan dalam memprediksi Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.405 atau 40,5% pada kriteria moderat.

Q Square

Selain nilai R-Square, nilai Q-square juga digunakan untuk mengetahui kebaikan model, di mana semakin tinggi nilai Q-Square mengindikasikan bahwa model struktural semakin cocok (fit) dengan data (Hair dkk., 2019). Uji Q-square dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Q-Square

Variabel	Q ² predict	RMSE	MAE
Kepuasan Kerja	0.389	0.794	0.645
Loyalitas Karyawan	0.499	0.717	0.570

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil penjumlahan nilai Q-Square pada kedua variabel endogen (Loyalitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja) adalah lebih dari 0 Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square > 0 (nol). Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat kebaikan (model fit).

Nilai F Square

Nilai f square 0,02 sampai dengan 0,15 sebagai sedang, dan nilai lebih dari 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Hair dkk., 2019).

Tabel 8. Hasil F-Square

Variabel	f-square
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.070
X1. Work life balance -> Kepuasan Kerja	0.037
X1. Work life balance -> Loyalitas Karyawan	0.023
X2. Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.088
X2. Motivasi -> Loyalitas Karyawan	0.105

Berdasarkan tabel nilai F Square diatas, semua hipotesis pengaruh langsung berada pada efek size sedang yaitu 0.02 – 0.15. Sedangkan tidak ada pengaruh yang diabaikan karena tidak mempunyai nilai f square < 0,02.

Pengujian Uji Hipotesis

Hasil perolehan data kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 untuk membuktikan hipotesis dari studi yang telah dicantumkan pada Bab II. Sebelumnya telah dilakukan beberapa pengujian untuk mengetahui data yang valid, reliabel serta tergolong pada model yang kuat atau baik. Untuk mengetahui hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dilihat dari nilai signifikansi konstruk, nilai T-statistic serta nilai dari P-value.

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memerhatikan nilai original sample estimates (O) untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, serta t-statistics (T), dan p-values (P) untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai original sample yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negatif (Hair dkk., 2019). Nilai t-statistics lebih dari 1,96 atau p-value yang lebih kecil dari taraf signifikansi (<0,05) mengindikasikan bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. Work life balance -> Loyalitas Karyawan	0.183	0.088	2.083	0.037
X2. Motivasi -> Loyalitas Karyawan	0.403	0.084	4.800	0.000

1. Berdasarkan tabel di atas, hubungan antar variable penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:
2. Hipotesis pertama (**H1 diterima**) yaitu *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan path coefficient (0.183) dan p-value (0.037 < 0.05). Setiap kenaikan pada *Work Life Balance* maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan-nya.
3. Hipotesis kedua (**H2 diterima**) yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan path coefficient (0.403) dan p-value (0.000 < 0.05). Setiap kenaikan pada Motivasi maka akan menaikkan Loyalitas Karyawannya.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 10. Specific Indirect Effect

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. Work life balance	0.061	0.029	2.116	0.034

-> Kepuasan Kerja ->				
Loyalitas Karyawan				
X2. Motivasi ->	0.095	0.043	2.207	0.027
Kepuasan Kerja ->				
Loyalitas Karyawan				

1. Hipotesis ketiga (**H3**) **diterima** yaitu Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan dengan *path coefficient* (0.061) dan p-value ($0.034 < 0.05$).
2. Hipotesis keempat (**H4**) **diterima** yaitu Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan *path coefficient* (0.095) dan p-value ($0.027 < 0.05$).

Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel sebelumnya, diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haliza, 2024; Ovalia dkk., 2024; Rahmansyah dkk., 2023; Wilson-Amadi dkk., 2024). Berdasarkan tabel hasil nilai original sample, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,183. Dengan nilai t-statistik sebesar $2,083 > 1,96$ dan p-value $0,037 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari meningkatkan kesadaran karyawan untuk bekerja sesuai porsinya. Dengan demikian, karyawan merasa lebih nyaman karena dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi dengan kewajiban pekerjaan. Karyawan di PT SIMS Jaya Kaltim telah memahami pentingnya *work-life balance*. Dengan menjaga keseimbangan ini, mereka merasa lebih nyaman bekerja dan mampu membangun loyalitas terhadap perusahaan.

Loyalitas dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satunya adalah faktor emosional, yang berkaitan dengan perasaan dan ekspresi diri dalam pekerjaan, keluarga, serta kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan pribadi merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi loyalitas individu (Ovalia dkk., 2024). Keseimbangan ini mampu meningkatkan loyalitas seseorang. Hal ini sejalan dengan hasil studi yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat berdampak positif pada loyalitas seseorang.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di sub bab sebelumnya, variabel Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Citra, 2019; Mahayuni & Dewi, 2020; Sinaga & Yudha, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas

karyawan. Nilai original sample menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,403. Selain itu, nilai t-statistic sebesar $4,800 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh ini bersifat positif, di mana semakin besar motivasi yang diberikan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan cenderung merasa dihargai ketika usaha mereka mendapatkan apresiasi dari perusahaan, salah satu bentuk apresiasi tersebut adalah melalui motivasi. Motivasi akan memberikan semangat bagi karyawan untuk terus bekerja agar perusahaan tempat mereka bekerja dapat berkembang. Selain itu, motivasi juga mendorong karyawan untuk meraih motivasi yang lebih besar berdasarkan kinerja yang telah mereka capai.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Darmawan dkk., 2023) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai sampel original sebesar 0,061, nilai t-statistik sebesar 2,116 ($>1,96$), dan p-value sebesar 0,034 ($<0,05$). Berdasarkan data ini, variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga hipotesis 3 diterima. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *work-life balance* dan loyalitas karyawan. Membangun loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim, dipengaruhi oleh kemampuan *work-life balance* yang dimiliki setiap karyawan. Loyalitas ini tidak hanya terbentuk dari *work-life balance*, tetapi juga dipengaruhi oleh rasa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Rasa kepuasan tersebut mendukung terciptanya loyalitas tinggi di kalangan karyawan PT. SIMS Jaya Kaltim.

Rasa puas dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *work-life balance*, seperti yang juga terlihat di PT. SIMS Jaya Kaltim. Hasil penelitian dan data lapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja di perusahaan ini sebagian besar dipengaruhi oleh kesadaran karyawan akan pentingnya *work-life balance*, yang kemudian menumbuhkan rasa puas dalam diri mereka. Kepuasan kerja ini pada akhirnya menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan aspek penting bagi perusahaan, karena dengan loyalitas tersebut, PT. SIMS Jaya Kaltim dapat mempertahankan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memengaruhi loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja

memberikan dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Prasiwi dkk., 2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai sampel original sebesar 0.095, dengan nilai t-statistik sebesar $2.207 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.027 < 0.05$. Berdasarkan data ini, variabel motivasi berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima, di mana kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim.

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan yang diberikan seorang karyawan dalam bekerja. Loyalitas ini diperoleh, salah satunya, melalui pemberian motivasi kerja sebagai bentuk pemenuhan hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat memediasi motivasi kerja dalam memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dengan adanya motivasi kerja, seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam membangun loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim, salah satu faktor penting adalah motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga perlu diperhatikan. Rasa puas yang dirasakan karyawan akan berkontribusi pada munculnya loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan karyawan dapat tercipta melalui pemberian motivasi kerja yang tepat dan adil di PT. SIMS Jaya Kaltim. Tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja juga berhubungan erat dengan besaran motivasi kerja yang diterima. Semakin besar motivasi kerja yang didapatkan, semakin tinggi pula kemungkinan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam membentuk loyalitas. Hal ini juga sesuai dengan kondisi yang ada di PT. SIMS Jaya Kaltim.

SIMPULAN

Berdasarkan pada apa yang telah dibahas dari hasil analisis data yang diselenggarakan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya: 1. Work-life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mampu memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi karyawan, tanpa membebani mereka dengan jam kerja berlebihan; 2. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim. Dengan memberikan apa yang menjadi hak dari karyawan, loyalitas mereka terhadap perusahaan akan terbentuk lebih kuat. Motivasi yang sesuai dengan kontribusi pekerja tumbuh secara linier dengan loyalitas yang dimiliki. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan; 3. Kepuasan kerja, sebagai variabel mediasi, mampu menjembatani pengaruh dari work-life balance

terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim. Pemberian jam kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan berkontribusi pada kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan ini, pada gilirannya, menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan karena karyawan merasa puas dengan kondisi kerja yang diterima; 4. Selain itu, kepuasan kerja juga menjembatani pengaruh dari motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim. Loyalitas seseorang dipengaruhi oleh besarnya motivasi yang diterima. Semakin besar motivasi yang diperoleh karyawan, semakin meningkat kepuasannya dalam bekerja. Kepuasan ini kemudian membentuk loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis* (Vol. 22). Penerbit Andi. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=16892218655992510063&hl=en&oi=scholar>
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Quality Of Work Life Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.53625/jirk.v3i2.5879>
- Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–150.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspley, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Haliza, M. N. (2024). *Pengaruh works life balance dan insentif terhadap loyalitas karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Tristar Global Indonesia Jember* [Undergraduate, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/62582/>

- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Keser, A. (2005). The Relationship between Job And Life Satisfaction In Automobile Sector Employees In Bursa -Turkey. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), Article 2.
- Lumiling, F. omega lumiling, Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Pada Freshmart Department Store Bahu). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45771>
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan* (Nomor 5) [Journal:eArticle, Udayana University]. <https://www.neliti.com/publications/396818/>
- Mayasari, N., Cholish, N., Armunanto, A., Hardika, I. R., Prameswari, Y., Widarnandana, I. G. D., Purwatiningsih, Putra, I. D. M. A. P., Satar, M., Kurniawan, R., Suhardi, Susanti, L., & Simarmata, N. (2022). *Perilaku Organisasi*. TOHAR MEDIA.
- Mukhtazar, M. P. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Absolute Media.
- Onsardi A, & Thamrin Abdullah, Moch. A. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 5(12), 7590–7599. <https://doi.org/10.18535/ijrm/v5i12.03>
- Ovalia, O., Sutaryana, O., & Ma'ruf, F. (2024). Increasing Employees Performance through the use of Information Technology, Work-Life Balance and Employee Engagement. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(3), 191–205. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i3.569>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 15S–29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>

- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., Sulthony, M. R., Arianto, T., & Sunardi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 10–18. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2023.017.01.2>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/11264>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., Salijah, E., Mayliza, R., & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sinaga, S. H., & Yudha, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas. *Jurnal Warta Desa (JWD)*, 5(2), 86–93. <https://doi.org/10.29303/jwd.v5i2.238>
- Wan, H. L. (2012). Employee loyalty at the workplace: The impact of Japanese style of human resource management. *International journal of applied hrm*, 3(1), 1–17.
- Wilson-Amadi, N. A., Okereke, E. J., & Ofoegbu, W. C. (2024). Work-life Balance Initiatives and Employee Performance of Deposit Money Banks in Rivers State, Nigeria. *Asian Journal of Economics, Finance and Management*, 273–287.
- Wiradendi Wolor, C. (2020). *The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia* (SSRN Scholarly Paper No. 3717417). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=3717417>
- Yanti, T. A., & Meutia, Z. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), Article 2.