

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK* – *LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

**Putu Meidita Larastrini<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Dewi Adnyani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: meiditalarastrini05.com

### **ABSTRAK**

Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Menjaga karyawan yang kompeten dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *work – life balance* terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden dan gambaran umum hotel, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Jumlah responden sebanyak 88 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan *work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan *work – life balance* yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, lingkungan kerja, *work-lifebalance*, loyalitas karyawan

### **ABSTRACT**

*Employees are a vital resource for almost all organizations because they are an investment and a source of competitive advantage for businesses and companies. Maintaining competent employees and developing employee loyalty becomes increasingly important and ongoing challenges. This study aims to determine the significant effect of job satisfaction, work environment, and work-life balance on employee loyalty of Puri Raharja General Hospital. The type of data used is qualitative data sourced from respondents' perspective data and hotel overview, and quantitative data is the number of employees of Puri Raharja General Hospital. The number of respondents was 88 employees. Data collection using interview methods and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis found that job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty, the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty, and work-life balance has a positive and significant effect on employee loyalty. The results of this study imply that the more satisfied employees are with their work, the employee loyalty is also high, a good work environment can increase employee loyalty, and good work-life balance implementation can increase employee loyalty*

**Keywords:** *job satisfaction, work environment, work-life balance, employee loyalty*

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi, demikian juga karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan yang berkembang menjadi runtuh. Era globalisasi seperti sekarang dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan. Pasar tenaga kerja yang ketat membuat perusahaan membutuhkan strategi untuk mempertahankan karyawan mereka yang terampil dan berkompetensi sehingga menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki efek positif pada loyalitas karyawan. (Wan, 2014)

Hermawan dan Riana (2014) mengatakan faktor yang mempengaruhi loyalitas terbagi menjadi dua kelompok yaitu *Satisfies (motivator factors)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang meliputi penghargaan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab, pengembangan karir, tantangan pekerjaan dan pencapaian diri serta *dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari: gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*

Rahmawati (2016), Noor dan Jamil (2013), Vokic dan Hernaus (2015) dan Prabhakar (2016) dalam penelitiannya menjelaskan kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. (Thanoset *al.*, 2015)

Maslichah dan Hidayat (2016) dan Stephani (2014) dalam penelitian mereka menyebutkan bahwa terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja. Namun tidak demikian dalam penelitian Fajarullali (2018), dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan

Loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor *work – life balance*. *Work-life balance* sekarang menjadi penentu penting bagi lebih banyak pekerja dalam perkembangan karir mereka. Akibat dari membengkaknya kewajiban di tempat kerja, perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi sangat hal yang harus diberi perhatian lebih. *Work-life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan

dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas. Ketidakseimbangan menyebabkan stres dan ketegangan. Jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang sangat menegangkan dan melelahkan tidak hanya menghambat kemampuan untuk menyalurkan pekerjaan dan kehidupan keluarga tetapi juga terkait dengan kesehatan hingga depresi. (Tomaževi *et al.* , 2014; Cain,2015; Anila *et al.* , 2016; Tasnimet *al.* 2017; Amin dan Malik, 2017)

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Puri Raharja yang berlokasi di Jalan W.R Supratman 14 dan 19, Dangan Puri Kangin , Denpasar. Rumah Sakit Umum Puri Raharja adalah salah satu rumah sakit swasta yang telah berdiri sejak 1972. karyawannya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan secara medis pada pasien rawat jalan maupun rawat inap.

Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaansehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2016), Onsardi *et al.* (2017) Prabhakar (2016) dan Vokic dan Hernaus (2015. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Kepuasankerja berpengaruh positif pada loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas karyawan dan mengembangkan rasa saling memiliki di antara karyawan sehingga lingkungan

kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maineldi (2014), Amanah dkk. (2015), Purba (2017) Kullab (2017) dan Raziq dan Maulabakhsha (2014) Berdasarkan hasil empiris pada penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif pada loyalitas karyawan.

*Work-life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara atmosfer kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas karyawan. Pengaturan kerja yang fleksibel yang diterapkan sebagai salah satu kebijakan *work-life balance* yang baik dapat memotivasi dan memberdayakan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Karyawan membalas penerapan *work-life balance* yang baik oleh perusahaan dengan peningkatan loyalitas mereka yang dapat dilihat dari retensi, kehadiran dan produktivitas, sehingga dapat dikemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016), Mwangi *et al.* (2016) Hawa dan Nurtjahjanti (2018) , Wahyuni (2018) dan Meenakshi *et al.* (2013)

H<sub>3</sub> : *Work-life balance* berpengaruh positif pada loyalitas karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk ke dalam penelitian asosiatif (hubungan) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan di antara tiga variabel atau lebih.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja yang berlokasi di Jalan W.R Supratman, Denpasar. Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Perusahaan ini dipilih karena ditemukan masalah – masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan .

Loyalitas karyawan adalah kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka (Rahmawati,2016). Indikator dalam penelitian ini yaitu :Dukungan terhadap organisasi, Partisipasi aktif, Disiplin, Tanggung jawab dan Sikap kerja yang positif .

Kepuasan kerja sebagai ungkapan emosional yang bersifat positif dari karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya (Voki dan Hernaus, 2015). Indikator-indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah Kesesuaian gaji , Kesempatan peningkatan karir, Pengawasan, Kesesuaian pekerjaan dengan keinginan dan Penghargaan yang dirasakan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2000:183). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penerangan di tempat kerja , Temperatur di tempat kerja yaitu keadaan suhu udara di tempat kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman. Diukur melalui persepsi

responden pada temperature di tempat kerja saya membuat saya lebih nyaman saat bekerja, Sirkulasi udara , Kebisingan di tempat kerja , Keamanan di tempat kerja , Rekan Kerja dan Fasilitas kerja

*Work -life balance* sebagai kemampuan karyawan dalam membagi waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan (Rahmawati, 2016). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :Keseimbangan waktu , Keseimbangan keterlibatan danKeseimbangan kepuasan

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di departemen medis RSUD. Puri Raharja yang berjumlah 88 orang pada tahun 2018. Sampel dari penelitian ini berjumlah 88 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini data – data dikumpulkan dengan menggunakan dua metode yaitu Wawancara secara langsung dan Kuesioner yang ditujukan dan disebarkan kepada seluruh responden penelitian. Analisis linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,814	Reliabel
2	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,802	Reliabel
3	<i>Work - Life Balance</i> ( $X_3$ )	0,814	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Y)	0,698	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, sehingga seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Korelasi Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,758	0,3	Valid
	X1.2	0,804	0,3	Valid
	X1.3	0,829	0,3	Valid
	X1.4	0,746	0,3	Valid
	X1.5	0,642	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,600	0,3	Valid
	X2.2	0,698	0,3	Valid
	X2.3	0,673	0,3	Valid
	X2.4	0,687	0,3	Valid
	X2.5	0,661	0,3	Valid
	X2.6	0,807	0,3	Valid
	X2.7	0,653	0,3	Valid
Work - Life Balance (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,729	0,3	Valid
	X3.2	0,633	0,3	Valid
	X3.3	0,616	0,3	Valid
	X3.4	0,692	0,3	Valid
	X3.5	0,709	0,3	Valid
	X3.6	0,684	0,3	Valid
	X3.7	0,465	0,3	Valid
	X3.8	0,667	0,3	Valid
	X3.9	0,597	0,3	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,621	0,3	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,711	0,3	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,602	0,3	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,603	0,3	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,673	0,3	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,626	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2018.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	25 - 30 Tahun	46	52,27
2	31 - 36 Tahun	19	21,59
3	37 - 42 Tahun	22	25,00
4	43 - 48 Tahun	1	1,14
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2018.

Sebagian besar responden berusia antara 25-30 tahun dengan persentase sebesar 52,27 persen, sedangkan untuk kelompok usia terendah yaitu pada usia 43-48 tahun dengan persentase 1,14 persen dimana hal ini berarti departemen medis Rumah Sakit Umum Puri Raharja didominasi karyawan berumur produktif yaitu antara 25-30 tahun.

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki – Laki	18	20,45
2	Perempuan	70	79,55
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2018.

Sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 70 orang dengan persentase 79,55 persen, sedangkan sisanya laki - laki sebanyak 18 orang dengan persentase 20,45 persen. Hal ini dikarenakan jabatan perawat wanita lebih diperlukan di Rumah Sakit Umum Puri Raharja.

**Tabel 5.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	D3	37	42,05
2	S1	51	57,95
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2018.

Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sarjana (S1)

sebanyak 51 orang dengan persentase 57,95 persen, dan diploma (D3) sebanyak 37 orang dengan persentase 42,05 persen. Salah satu syarat menjadi karyawan tetap medis di Rumah Sakit Umum Puri Raharja adalah memiliki pendidikan terakhir minimal Diploma (D3) atau Sarjana (S1) untuk menjamin kualitas layanan medis yang diberikan oleh karyawan

**Tabel 6.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	1 - 5 Tahun	51	57,95
2	6 - 10 Tahun	16	18,18
3	11 - 15 Tahun	16	18,18
4	> 15 Tahun	5	5,68
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2018.

Sebagian besar responden telah bekerja selama 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 51 orang dengan presentase 57,95 persen. Responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun dan 11 – 15 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu masing – masing 16 orang dengan presentase 18,18 persen dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 15 tahun hanya 5 orang dengan presentase 5,68 persen. Departemen medis didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun dikarenakan banyak karyawan dengan masa kerja lebih lama mengundurkan diri dari perusahaan.

**Tabel 7.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Karyawan**

No	Bagian	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	<i>Verlos Kramer</i>	6	6,82
2	IGD dan Poliklinik	9	10,23
3	<i>Operatie Kremer</i>	8	9,09
4	<i>Intensive Care Unit</i>	11	12,50
5	Perawat Rawat Inap	40	45,45
6	<i>Hemo Dialysis</i>	4	4,55
7	Farmasi	6	6,82
8	Lab dan Radiologi	4	4,55

<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Sumber: Data diolah, 2018.

Sebagian besar responden bertugas sebagai perawat rawat inap yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase 45,45 persen, *intensive care unit* sebanyak 11 orang dengan persentase 12,50 persen, instalasi gawat darurat (IGD) dan poliklinik sebanyak 9 orang dengan persentase 10,23 persen, *operatie kramer* sebanyak 8 orang dengan persentase 9,09 persen, farmasi dan *verlos kramer* masing – masing sebanyak 6 orang dengan persentase masing – masing 6,82 persen, dan *hemo dialysis* serta laboratorium dan radiologi masing - masing sebanyak 4 orang dengan persentase masing – masing 4,55 persen.

**Tabel 8.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

No	Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Menikah	71	80.68
2	Belum Menikah	17	19.32
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2018.

Sebagian besar responden telah berstatus menikah yaitu sebanyak 71 orang dengan presentase 80,68 persen sedangkan 17 orang atau 19,32 persen berstatus belum menikah.

**Tabel 9.**  
**Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan**

Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
1. Saya melaksanakan tugas tanpa paksaan	0	0	35	50	3	3.64	Baik
2. Saya mampu memberikan ide kreatif pada rumah sakit tanpa paksaan	0	0	36	48	4	3.64	Baik
3. Saya taat pada semua peraturan	0	0	25	33	30	4.06	Baik
4. Saya sanggup mengikuti peraturan	0	0	31	52	5	3.70	Baik
5. Saya senantiasa memperbaiki kesalahan yang saya perbuat dalam pekerjaan	0	0	20	44	24	4.05	Baik
6. Saya sungguh – sungguh dalam pekerjaan	0	0	24	39	25	4.01	Baik

<b>Rata-rata keseluruhan variabel loyalitas karyawan</b>	3.85	Baik
--	------	------

*Sumber:* Data diolah, 2018.

Penilaian responden dengan menggunakan 5 indikator dengan 6 item pernyataan terhadap variabel loyalitas karyawan tetap departemen medis Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar. Enam pernyataan mengenai loyalitas karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,85 yang berarti bahwa karyawan tetap departemen medis di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar tergolong baik.

Nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh pernyataan 3 yaitu sebesar 4,06 yang memiliki arti bahwa karyawan taat pada semua peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit. Pernyataan nomor 5 memiliki nilai rata-rata tertinggi kedua sebesar 4,05 yang memiliki arti bahwa karyawan berusaha menunjukkan loyalitasnya dengan senantiasa memperbaiki kesalahan yang mereka perbuat dalam pekerjaan. Loyalitas karyawan yang tinggi dapat dilihat ketika karyawan tersebut sanggup mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan sungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Namun dalam hal ini, pernyataan nomor 1 dan 2 memiliki rata-rata nilai terkecil yaitu 3,64 yaitu termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah melaksanakan tugasnya dan memberikan ide kreatif pada rumah sakit tanpa paksaan.

**Tabel 11.**  
**Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
1. Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan beban kerja	0	0	6	45	37	4.35	Sangat Puas
2. Ada kesempatan untuk peningkatan karir dalam pekerjaan saya	0	0	8	52	28	4.23	Sangat Puas
3. Atasan saya kompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai	0	0	21	55	12	3.90	Puas

pengawas								
4. Saya merasa pekerjaan saya sangat bermakna	0	0	14	53	21	4.08	Puas	
5. Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan yang seharusnya saya terima	0	0	18	65	5	3.85	Puas	
<b>Rata-rata keseluruhan variabel Kepuasan Kerja</b>						4.08	Puas	

*Sumber:* Data diolah, 2018.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima pernyataan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,08, yang berarti bahwa karyawan tetap departemen medis di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar tergolong puas. Nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh pernyataan 1 yaitu sebesar 4,35 yang memiliki arti bahwa gaji yang diperoleh oleh karyawan sepadan dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Pernyataan 2 memiliki nilai rata-rata tertinggi kedua sebesar 4,23 yang memiliki arti bahwa karyawan puas dengan kesempatan peningkatan karir yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Nilai rata-rata tertinggi ketiga adalah sebesar 4,08 yakni pernyataan nomer 4, yang memiliki arti bahwa karyawan merasa puas saat karyawan merasa pekerjaannya bermakna.

Karyawan juga dapat dikatakan puas dengan pekerjaannya ketika atasan karyawan tersebut memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya seperti yang ditunjukkan oleh pernyataan nomer 3, walaupun 21 responden menjawab kurang puas dengan kompetensi atasan mereka namun secara umum responden telah puas dengan kompetensi atasan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Pernyataan nomer 5 memiliki rata-rata nilai terkecil yaitu 3,85 yaitu termasuk kategori puas. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah penghargaan terhadap kinerja karyawan yang sudah baik.

Penilaian responden dengan menggunakan 7 indikator digunakan terhadap variabel lingkungan kerja karyawan tetap departemen medis di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar. Lingkungan kerja karyawan secara keseluruhan adalah baik, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai lingkungan kerja yaitu 3,95. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan 2 yaitu 4,28. Hal ini menunjukkan temperatur pada ruangan sudah dimaksimalkan demi kenyamanan karyawan dan pasien. Rata – rata tertinggi kedua terdapat pada pernyataan 3 dimana sirkulasi udara dari ventilasi yang ada di lingkungan kerja mengalir dengan baik. Lingkungan kerja juga dinyatakan baik karena tempat kerja jauh dari kebisingan, keamanan yang terjaga dengan baik sehingga membuat karyawan nyaman bekerja, peralatan penunjang pekerjaan berfungsi dengan baik serta karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerjanya.

**Tabel 12.**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
1. Penerangan di tempat saya bekerja membantu pekerjaan saya	0	0	31	54	3	3.68	Baik
2. Temperatur di tempat saya bekerja dapat membuat saya lebih nyaman saat bekerja	0	0	19	25	44	4.28	Sangat Baik
3. Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir dengan baik	0	0	19	34	35	4.18	Baik
4. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0	0	27	57	4	3.74	Baik
5. Keamanan di tempat kerja membuat saya dapat bekerja dengan nyaman	0	0	23	58	7	3.82	Baik
6. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya	0	0	23	51	14	3.90	Baik
7. Peralatan di tempat saya bekerja berfungsi dengan baik	0	0	21	39	28	4.08	Baik
<b>Rata-rata keseluruhan variabel Lingkungan Kerja</b>						3.95	Baik

Sumber :Data Diolah, 2018

Pernyataan nomer 1 memiliki rata-rata nilai terendah yaitu 3,68 yaitu termasuk kategori baik meskipun 31 responden menyatakan penerangan di

lingkungan mereka kurang maksimal dalam membantu pekerjaan, tetapi secara keseluruhan responden menyatakan penerangan di tempat kerjanya dalam keadaan baik dan membantu mereka dalam pekerjaan.

Sembilan pernyataan mengenai *work-life balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,98, yang berarti bahwa *work-life balance* karyawan tetap departemen medis di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar dalam keadaan baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan 3 yaitu 4,27. Hal ini menunjukkan karyawan sudah bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

Pernyataan nomer 6 memiliki nilai rata-rata tertinggi kedua yaitu sebesar 4,25 memiliki arti karyawan merasa perlu untuk berkontribusi pada rekan kerjanya untuk menyeimbangkan keterlibatan mereka pada pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi ketiga dimiliki oleh pernyataan nomer 4 dan 5 yaitu sebesar 4,23 memiliki arti bahwa responden menggunakan waktu istirahat sebaik – baiknya untuk melepas penat dari pekerjaan dan menyatakan komitmen pada keluarga adalah penting bagi mereka

**Tabel 13.**  
**Deskripsi Variabel *Work - Life Balance***

Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
1. Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga.	0	0	29	51	8	3.76	Baik
2. Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktifitas lain.	0	0	29	56	3	3.70	Baik
3. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh rumah sakit	0	0	18	28	42	4.27	Sangat Baik
4. Saya mempergunakan jam istirahat saya dengan sebaik-baiknya	0	0	21	26	41	4.23	Sangat Baik
5. Komitmen untuk keluarga itu penting bagi saya	0	0	18	32	38	4.23	Sangat Baik
6. Saya perlu berkoordinasi terhadap rekan kerja.	0	0	18	30	40	4.25	Sangat Baik
7. Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.	0	0	22	34	32	4.11	Baik

8. Saya puas dengan timbal balik yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya.	0	0	36	49	3	3.63	Baik
9. Kontribusi kerja saya dihargai dengan baik oleh rumah sakit	0	0	35	50	3	3.64	Baik
<b>Rata-rata keseluruhan variabel Lingkungan Kerja</b>						3.95	Baik

Sumber :data diolah, 2018

*Work – life balance* semakin baik ketika karyawan dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktifitas lain namun disisi lain mereka juga tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kontribusi karyawan dalam bentuk tanggung jawab tersebut dihargai dengan baik oleh perusahaan.

Namun, pernyataan nomer 8 memiliki rata-rata terkecil yaitu sebesar 3,63. Hal ini berarti kurang baiknya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*work-life balance*) karyawan dapat diakibatkan karena karyawan tidak merasa puas dengan timbal balik yang ia dapat dari perusahaan. Nilai sebesar 3,63 termasuk dalam kategori baik karena sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut, tetapi jika dibandingkan dengan seluruh pernyataan

**Tabel 14.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.042	1.577		.661	.510
Kepuasan Kerja (X1)	.404	.095	.360	4.238	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.229	.061	.286	3.746	.000
<i>Work - Life Balance</i>	.209	.053	.328	3.938	.000

Sumber: Data diolah, 2018.

Nilai  $\beta_1$  adalah sebesar 0,404 menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai  $\beta_2$  adalah sebesar 0,229 menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai  $\beta_3$  adalah sebesar 0,209 menunjukkan adanya pengaruh positif *work-life balance* (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dari

hasil tersebut, maka variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetap departemen medis di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5 persen (0,05), sebesar  $0,200 > 0,05$  yang artinya data berdistribusi normal.

Variabel kepuasan kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 ( $0,491 > 0,10$ ) dan VIF lebih kecil dari 10 ( $2,038 < 10$ ). Variabel lingkungan kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 ( $0,608 > 0,10$ ) dan VIF lebih kecil dari 10 ( $1,644 < 10$ ). Variabel *work - life balance* memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 ( $0,511 > 0,10$ ) dan VIF lebih kecil dari 10 ( $1,958 < 10$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Nilai *Sig.* dari variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,699, lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,661 dan *work - life balance* ( $X_3$ ) sebesar 0,305. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji F dapat dilihat nilai signifikan yakni 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan kata lain model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis dan kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), *work-life balance* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara serempak terhadap variabel terikat loyalitas karyawan ( $Y$ ) sehingga penelitian ini dapat dikatakan memenuhi

uji kelayakan model atau model penelitian dinyatakan layak digunakan sebagai model regresi.

**Tabel 15.**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
,838	,702	,691	1,398

Sumber: Data diolah, 2018.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,691 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work - life balance* terhadap loyalitas karyawan sebesar  $0,691 \times 100\% = 69,1\%$  dengan sisa 20,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diketahui bahwa nilai signifikan untuk kepuasan kerja yakni 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dengan nilai *t* hitung 4,238 yang dibandingkan dengan nilai *t* tabel dengan derajat kebebasan  $N - k = 88 - 4 = 84$  dan signifikan 0,05. Diperoleh nilai *t* tabel sebesar 1,989 sehingga nilai *t*-hitung  $>t$ -tabel ( $4,238 > 1,989$ ). Dengan demikian,  $H_1$  diterima.

Nilai signifikan untuk lingkungan kerja yakni 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dengan nilai *t* hitung 3,746 yang dibandingkan dengan nilai *t* tabel dengan derajat kebebasan  $N - k = 88 - 4 = 84$  dan signifikan 0,05. Diperoleh nilai *t* tabel sebesar 1,989 sehingga nilai *t*-hitung  $>t$ -tabel ( $3,746 > 1,989$ ). Dengan demikian,  $H_2$  diterima.

Nilai signifikan untuk *work - life balance* yakni 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dengan nilai *t* hitung 3,938 yang dibandingkan dengan nilai *t* tabel dengan derajat kebebasan  $N - k = 88 - 4 = 84$  dan signifikan 0,05. Diperoleh nilai *t* tabel sebesar 1,989 sehingga nilai *t*-hitung  $>t$ -tabel ( $3,938 > 1,989$ ). Dengan demikian,  $H_3$  diterima.

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang berarti apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka loyalitas karyawan di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar akan meningkat dan sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka loyalitas yang dimiliki karyawan di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar akan menurun.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi, terutama berkaitan dengan gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja. Saat karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerjanya maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan karyawan juga muncul saat perusahaan memberikan kesempatan untuk peningkatan karir dimana dengan adanya kesempatan peningkatan karir maka terpacu untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hal ini sejalan dengan indikator loyalitas karyawan dengan nilai rata – rata yang tinggi yaitu loyalitas karyawan tercermin dari karyawan yang sungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya dan senantiasa memperbaiki kesalahan yang mereka perbuat dalam pekerjaan. Jadi, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap loyalitas. Karyawan yang merasa puas dengan

pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan loyalitas dimana mereka akan berusaha melampaui target – target yang diberikan oleh perusahaan.

Vokic dan Hernaus (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan, maka karyawan akan memberikan hasil yang melebihi target perusahaan juga jika karyawan tidak puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan maka pekerjaan karyawan tidak akan seperti yang diharapkan. Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil serupa juga disebutkan dalam hasil penelitian Noor dan Jamil (2013), Onsardi dkk. (2017) dan Prabhakar (2016) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas dan keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Puri Raharja dalam kondisi baik, terutama berkaitan dengan temperatur yang membuat karyawan lebih nyaman saat bekerja. Sirkulasi udara yang mengalir dengan baik juga mendukung pekerjaan karyawan dimana sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan kadar oksigen di tempat kerja sehingga akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Hal ini sejalan dengan indikator loyalitas karyawan yaitu loyalitas karyawan tercermin dari karyawan yang sungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana ketika lingkungan kerja mendukung maka karyawan lebih semangat dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan tekanan dalam pekerjaan tidak terlalu dirasakan sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maineldi (2014), Amanah dkk. (2015), Purba (2017) dan Kullab (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja.

Perusahaan perlu memfasilitasi karyawan dengan lingkungan kerja yang baik serta karyawan turut menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan membangun hubungan baik dengan karyawan lain, atasan, maupun bawahan. Raziq dan Maulabakhsha (2014) menyatakan lingkungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas karyawan dan juga mengembangkan rasa saling memiliki di antara karyawan yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi.

*Work -life balance* karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja adalah baik , terutama berkaitan dengan kemampuan karyawan menyeimbangkan pembagian

waktu antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan yaitu karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan rumah sakit dan karyawan juga menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktifitas lainnya serta dapat mempergunakan jam istirahat dengan sebaik – baiknya.

Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan (*work – life balance*) juga tercermin melalui kemampuan mereka menyeimbangkan keterlibatan dan kepuasan yaitu ketika bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan berkontribusi pada rekan kerjanya serta mereka juga berkomiten dengan keluarga.

Hal tersebut sejalan dengan indikator loyalitas karyawan yaitu loyalitas karyawan tercermin dari karyawan yang melaksanakan tugas dan mampu memberikan ide kreatif pada rumah sakit tanpa paksaan serta kesanggupan karyawan dalam menaati dan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni (2018), Hawa dan Nurtjahjanti (2018), Meenakshi dkk. (2013), Mwangi dkk., (2016). dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance*, maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Peningkatan loyalitas adalah bentuk apresiasi karyawan terhadap upaya perusahaan untuk mengelola dan mempraktekkan prinsip *work-life balance*.

Rahmawati (2016) menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas. *Work life balance* memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Peraturan perusahaan dan prosedur kerja yang mampu ditaati dan diikuti karyawan meningkatkan kinerja mereka serta memberdayakan dan memotivasi karyawan.

Menurut pada penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian ini adalah, antara lain,: Ruang lingkup penelitian yang sempit karena hanya mencakup lingkungan perusahaan RSUD Puri Raharja saja, generalisasi data terbatas, sebab jumlah data penelitian hanya terkumpul dari 88 orang karyawan tetap departemen medis RSUD Puri Raharja saja, penelitian ini hanya menguji pengaruh faktor organisasi yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work – life balance* terhadap loyalitas karyawan, sedangkan masih banyak faktor non organisasi yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila jika kepuasan kerja semakin meningkat maka loyalitas karyawan semakin meningkat pula.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila jika lingkungan kerja semakin meningkat maka loyalitas karyawan semakin meningkat pula.

*Work - life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila jika *work - life balance* semakin meningkat maka loyalitas karyawan semakin meningkat pula.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan adalah pihak Rumah Sakit Umum Puri Raharja diharapkan untuk menerapkan sistem pemberian penghargaan yang lebih baik seperti pemberian penghargaan finansial berupa kenaikan gaji , bonus atau insentif dan merayakan keberhasilan karyawan bersama tim terkait, agar terbangun kerja sama yang kuat antar karyawan.

Pihak Rumah Sakit Umum Puri Raharja diharapkan memberikan fasilitas kepada karyawan berupa penerangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tiap unit bagian yang ada di departemen medis.

Pihak Rumah Sakit Umum Puri Raharja hendaknya harus selalu memotivasi karyawan untuk ikut terlibat dalam kegiatan perusahaan seperti memberikan *rewards* bagi karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

## **REFERENSI**

- Amanah, Laelatul , Azis Fathoni dan Maria M Minarsih. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal UNPAND*, 1-8.
- Amin, Mehwish dan Muhammad Shaukat Malik. (2017). Impact of Work-life Balance on Employees' Performance in Pakistani Context. *International Journal of Management and Organizational Studies*, 6(1), h. 1-13.
- Anila, KP dan Dr.V.Krishnaveni. (2016). Influence Of Family Environment And Work Environment On Work Life Balance Among Women Employees. *International Journal of Management Research & Review*, 6(3), pp. 341-347.

- Cain, L. N. (2015). Examining the factors that impact work life balance. *UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstone*, pp. 2468.
- Fajarullali, Nurul Asfiah. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Kesehatan Jawa Timur.
- Hawa, Mollinda Aginza dan Harlina Nurtjahjanti. (2018). Hubungan Antara Work-life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali . *Jurnal Empati*, 424-429.
- Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. (2014). Analisis Faktor - Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan PT Inti Buana Permai Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 623-643.
- Kullab, Mohanad A.M dan Rezia-na Muhammed Kassim. (2017). Determinants of Working Environment, Employee Loyalty and Employee Turnover of ICT- SME Industry. *World Journal of Research and Review*, 5(5), p. 06-08.
- Maineldi, Andromike , Susi Hendriani dan Iwan Nauli Daulay. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *JOM FEKON*, 1(2), 1-8.
- Maslichah, Nur Intan dan Kadarisman Hidayat. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Meenakshi, S. Pattu, Venkata Subrahmanyam C.V dan K Ravichandran. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *IOSR Journal of Business and Management* , 14(3), pp. 31-35.
- Mwangi, Regina Gathigia, Joyce Nzulwa dan Ronald Kwena. (2016). Influence of Work-life Balance on Employee Productivity in Government Institutions: A Case of The Supreme Court, Nairobi . *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 3(4), pp 567-591.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia* . Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor, Arif dan Samina Jamil. (2014). Factor Effecting Employee's Satisfaction and Employee's Satisfaction Contribution. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 7(2), pp 434-439.

- Onsardi, Moch. Asmawi dan Thamrin Abdullah. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(2), 7590-7599.
- Prabhakar, A. (2016). Analysis of high job satisfaction relationship with. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 640-643.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*, 4(1), 1-12.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *JOM FISIP*, 1215-1224.
- Raziq, Abdul dan Raheela Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717-725.
- Stephani, Lea Ayu dan I Made Artha Wibawa. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3, 3078-3095.
- Tasnim, Mayesha , Muhammed Zakir Hossain dan Fabiha Enam. (2017). Work-Life Balance: Reality Check for the. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 75-86.
- Thanos, Casie Angela , Sifrid S. Pangemanan dan Farlane S. Rumokoy. (2015). The Effect Of Job Satisfaction And Employee Motivation On Employee Loyalty (Case Study Of PT Kimia Farma Apotek In Sam Ratulangi, Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 313-321.
- Tomaževi , Nina , Tatjana Kozjek dan Janez Stare. (2014). The Consequences of a Work-Family (Im)balance: From the Point of View of Employers and Employees. *International Business Research*, 7(8).
- Voki , Nina Pološki dan Tomislav Hernaus. (2015). The Triad Of Job Satisfaction, Work Engagement And Employee Loyalty – The Interplay Among The Concepts. *EFZG Working Paper Series*, 15(7), 1-13.
- Wahyuni, Sri. (2018). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi Pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu). *Jurnal FISIP USU*, 1(1), 1-9.

Wan, H. L. (2014). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), 1-17.