

Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta

Anggun Putri Asri Madiyah¹, Yuni Kasmawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Aug 15, 2024

Revised Aug 26, 2024

Accepted Sep 14, 2024

Keywords:

Work-life Balance
Kepuasan Kerja
Kerjasama Tim
Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan pada Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan ASN Disdukcapil Jakarta, dengan sampel sebanyak 75 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda, dengan *software* SPSS 27 serta *Microsoft Excel 2019*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sementara kepuasan kerja dan kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

This is an open access article under theCC BY-NClicense.



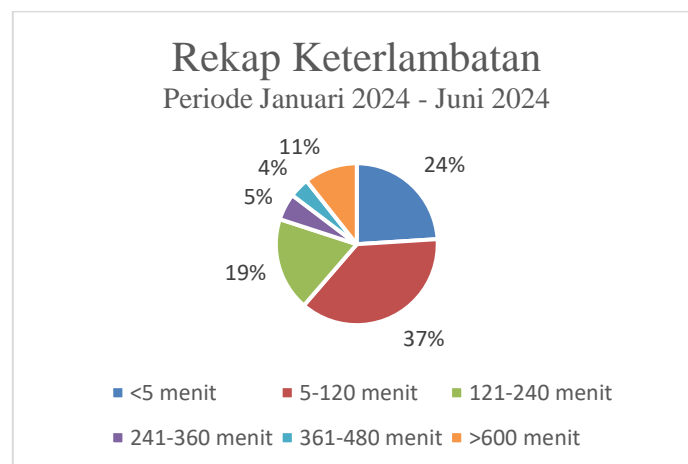
Corresponding Author:

Anggun Putri Asri Madiyah,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Budi Luhur,
Jl. Raya Ciledug, Petukangan Utara, Jakarta Selatan 12260.
Email: 2031500636@student.budiluhur.ac.id

1. PENDAHULUAN

Memahami pentingnya sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi saat ini salah satu upaya yang harus dilakukan, dikarenakan SDM terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu langkah penting yang harus diambil oleh perusahaan adalah meningkatkan kualitas karyawan dan mengelola loyalitas mereka dengan baik.

Disdukcapil bertanggung jawab dalam menjalankan urusan administrasi di bidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan prinsip otonomi dan tugas pembantuan. Sebagaimana diketahui, Disdukcapil saat ini sedang melakukan penataan dan penertiban identitas warga. Kedisiplinan dalam administrasi kependudukan perlu diterapkan demi kepentingan masyarakat secara luas, karena keakuratan data berpengaruh pada proses pembangunan daerah dan kebijakan publik, yang bertujuan untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang beradab dan sejahtera. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti dari Januari 2024 – Juni 2024 pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Rekap Keterlambatan

Berdasarkan gambar 1 terkait keterlambatan kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat dijelaskan bahwa selama 110 hari kerja tingkat keterlambatan pada <5 menit sebanyak 24%, 5-120 menit sebanyak 37%, 121-240 menit sebanyak 19%, 241-360 menit sebanyak 4%, 361-480 menit sebanyak 5% dan yang >600 menit sebanyak 11%. Jika dilihat tingkat keterlambatan yang paling banyak adalah 5-120 menit atau setara dengan 5 menit – 2 jam yaitu sebanyak 37%. Keterlambatan tersebut menunjukkan bahwa ASN tidak taat pada aturan, padahal kepatuhan terhadap aturan itu merupakan salah satu indikator dari pada loyalitas (Onsardi & Abdullah, 2017). Sehingga ketidakepatuhan terhadap peraturan yang dilakukan oleh ASN tersebut dapat mengindikasikan bahwa loyalitas karyawannya perlu mendapat perhatian. Peningkatan loyalitas karyawan bisa dilakukan dengan memfokuskan pada faktor *work-life balance*, kepuasan kerja dan Kerjasama tim yang akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Work-life balance memiliki hubungan dengan loyalitas karyawan, karena ketika karyawan mengetahui adanya keseimbangan kehidupan kerja, mereka akan merasa lebih baik, lebih termotivasi, dan stres berkurang. Terciptanya lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan menurunkan tingkat *turnover* sehingga meningkatkan loyalitas karyawan. Jika *work-life balance* naik maka loyalitas karyawan juga naik, begitupun sebaliknya jika *work-life balance* turun maka loyalitas karyawan juga turun. Dengan demikian jika perusahaan menciptakan keseimbangan kepada para karyawan maka dapat meningkatkan ke loyalitasan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2021), (Putri *et al.*, 2024), (Mauludi & Kustini, 2022) mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan, diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan loyalitas karyawan, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan mempunyai sikap positif terhadap perusahaan. Hal ini akan mengurangi kebutuhan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Jika kepuasan kerja naik maka loyalitas karyawan juga naik, begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja turun maka loyalitas karyawan juga turun. Dengan demikian karyawan akan loyal pada perusahaan jika karyawan puas akan apresiasi yang diberikan atas kerja kerasnya. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Rizana *et al.*, 2020), (Azrin *et al.*, 2024), (Syuhriany *et al.*, 2022) mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Giovanni & Ie, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kerjasama tim memiliki hubungan dengan loyalitas karyawan, karena kerja sama tim yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan seimbang. Ketika karyawan merasa dihargai dalam tim dan bekerja sama dengan baik, mereka menjadi lebih terikat pada perusahaan dan setia pada organisasi. Jika kerjasama tim naik maka loyalitas karyawan juga naik, begitupun sebaliknya jika kerjasama tim turun maka loyalitas karyawan juga turun. Dengan demikian

kerjasama tim membuat hubungan karyawan dengan karyawan lainnya akan semakin terbantu, sehingga mempengaruhi tingkat kenyamanan dan loyalitas nya. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hidayat & Susanto, 2022), (Mulyana *et al.*, 2023), (Pulungan & Andika, 2022) mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan, diketahui bahwa Kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten dan fenomena yang ada di lapangan maka penelitian ini perlu dilakukan.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* 1-5. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh ASN Disdukcapil Jakarta. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dan sampel yang diambil adalah 75 responden. Pengembalian data penelitian secara online menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google Form*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak untuk mengolah data menggunakan SPSS versi 27.

Work-life balance dapat diartikan sebagai upaya dalam memungkinkan pekerja dapat memiliki ruang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadi agar membentuk lingkungan kerja yang sehat sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan output karyawan dalam bekerja (Larastrini & Adnyani, 2019). Variabel *work-life balance* mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan (Maharlinda & Supiandini, 2022).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam bertanggungjawab dengan pekerjaannya (Saputra, 2021). Indikator kepuasan kerja mencakup pekerjaan, upah/gaji, rekan kerja, promosi dan pimpinan (Afandi, 2018).

Kerjasama tim adalah gabungan skill tiap individu yang digabung untuk membuat perpaduan kerja sutau kelompok guna mencapai tujuan dengan mendapat hasil yang lebih baik di banding dengan hasil kerja individu (Susanti *et al.*, 2021). Indikator kerjasama tim mencakup kerja sama, kepercayaan dan kekompakan (Ibrahim *et al.*, 2021)

Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi, Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2019). Indikator loyalitas karyawan mencakup taat pada peraturan, sikap kerja, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan (Onsardi & Abdullah, 2017).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan/ Indikator	R Hitung	R Tabel
<i>Work-life Balance</i> (X1)	X1.1	0,542	0,227
	X1.2	0,458	0,227
	X1.3	0,448	0,227
	X1.4	0,687	0,227
	X1.5	0,516	0,227
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,539	0,227
	X2.2	0,655	0,227
	X2.3	0,663	0,227
	X2.4	0,522	0,227
	X2.5	0,475	0,227
	X2.6	0,536	0,227
	X2.7	0,365	0,227
	X2.8	0,461	0,227
	X2.9	0,446	0,227
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0,659	0,227
		0,510	0,227

	X3.2	0,461	0,227
	X3.3	0,415	0,227
	X3.4	0,435	0,227
	X3.5	0,480	0,227
	X3.6		
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0,384	0,227
	Y2	0,316	0,227
	Y3	0,532	0,227
	Y4	0,519	0,227
	Y5	0,382	0,227
	Y6	0,363	0,227
	Y7	0,300	0,227

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, dari seluruh data item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel sehingga setiap instrumen dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Work-life Balance (X1)	0,757
Kepuasan Kerja (X2)	0,819
Kerjasama Tim (X3)	0,753
Loyalitas Karyawan (Y)	0,777

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap instrumen pernyataan menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Sehingga penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	290.577.538
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.047
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) 0,200 $>$ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dikatakan normal normal.

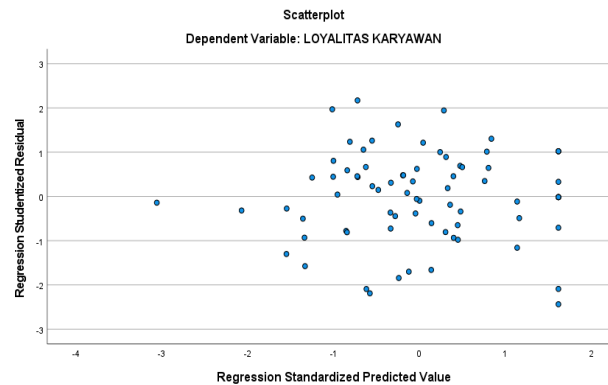
Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
WLB	.367	2.728
KEPUASAAN KERJA	.462	2.165
KERJASAMA TIM	.322	3.104

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel > 0,1 dan VIF < 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.984	3.252
	WLB	.089	.198
	KEPUASAAN KERJA	.258	.110
	KERJASAMA TIM	.841	.212

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,984 + 0,089 WLB + 0,258 KK + 0,841 KT + \epsilon$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dianalisis sebagai berikut :

- Konstanta 7,984 artinya jika *Work-life Balance* (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) sebesar 0, maka Loyalitas Karyawan (Y) bernilai sebesar 7,984.
- Koefisien Regresi variabel *Work-life balance* (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,089 artinya peningkatan *Work-life Balance* sebesar 1 unit akan menyebabkan peningkatan juga pada Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,089 dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- Koefisien Regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,258 artinya peningkatan Kepuasan kerja sebesar 1 unit akan menyebabkan peningkatan juga pada Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,258 dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- Koefisien Regresi variabel Kerjasama Tim (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,841 artinya peningkatan Kerjasama Tim sebesar 1 unit akan menyebabkan peningkatan juga pada Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,841 dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.584	2.967

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui nilai adjusted R square menunjukan hasil sebesar 0,584. Hasil menunjukan bahwa variabel *work-life balance*, kepuasan kerja dan Kerjasama tim mempengaruhi variabel loyalitas karyawan sebesar 58,4%. Sedangkan sisanya sebesar 41,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji T

Tabel 7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.984	3.252		2.455	.017
	WLB	.089	.198	.056	.449	.655
	KEPUASAAN KERJA	.258	.110	.258	2.339	.022
	KERJASAMA TIM	.841	.212	.523	3.961	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Work-life Balance* mempunyai nilai sig. senilai 0,655 > 0,05. Sehingga disimpulkan tidak adanya pengaruh signifikan pada loyalitas karyawan.
- Kepuasan Kerja mempunyai nilai sig. senilai 0,022 < 0,05. Sehingga disimpulkan adanya pengaruh signifikan pada loyalitas karyawan.
- Kerjasama Tim mempunyai nilai sig. senilai 0,000 < 0,05. Sehingga disimpulkan adanya pengaruh signifikan pada loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan ditemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan. Perlunya meningkatkan *work-life balance* misalnya dengan meningkatkan keseimbangan kepuasan dalam bekerja. Lalu dapat dilihat pada hasil *Standardize Coefficients* pada *work-life balance* yaitu 0,056 atau 5,6% dapat diartikan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan sebesar 5,6% sisanya di jelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hasil ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2021), (Putri *et al.*, 2024), (Mauludi & Kustini, 2022) yang menunjukan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan ditemukan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja seorang dapat diukur dari beberapa indikator, indikator dengan rata-rata paling tinggi adalah karyawan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi yang diraihnyanya. Karena pada dasarnya karyawan akan merasa puas ketika hasil kerja kerasnya diapresiasi dalam bentuk seorang karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizana *et al.*, 2020), (Azrin *et al.*, 2024), (Syuhriany *et al.*, 2022) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan penulis ditemukan adanya pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan. Kerjasama tim seorang dapat diukur dari beberapa indikator, indikator dengan rata-rata paling tinggi adalah setiap anggota tim sadar akan peran masing masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Karena pada dasarnya tim akan berhasil jika kita menaruh kepercayaan kepada setiap anggota untuk melakukan apa yang harus dilakukan sehingga tujuan kita menjadi tercapai akhirnya. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Susanto, 2022), (Mulyana *et al.*, 2023), (Pulungan & Andika, 2022) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan ASN Disdukcapil Jakarta. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Work-life balance* secara empiris tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kerjasama tim secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Edisi ke 1). Zanafa Publishing.
- Azrin, Prayekti, & Septyarini, E. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI DI PT. ASTRA ISUZU YOGYAKARTA). In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI INDUSTRI KREATIF. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(01), 232–242.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MNC STUDIOS DEPARTEMENT TRAFFIC 3TV (MNCTV, GTV, DAN RCTI). *JURNAL JURIMA*, 02(03), 68–76.
- Larastrini, P., & Adnyani, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674–2699.
- Maharlinda, & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 98–107. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Ma'rif, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110–120.
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Mulyana, M. R. H., Basalamah, M. R., & Hatnety, A. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Karyawan dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Jawara Properti Indonesia). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 2529–2538.
- Onsardi, A. M., & Abdullah, T. (2017). *The effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satiffaction On Employee Loyalty*. 05(12), 7590–7599.
- Putri, L. Y., Kusmiran, E., & Respati, T. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Kerja di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon. *Jurnal Integrasi Kesehatan & Sains*, 6(1), 65–70. <https://doi.org/10.29313/jiks.v6i1.11859>
- Rizana, D., Putra Bangsa Kebumen, S., & oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen, D. (2020). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/jurnal>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Susanti, Widyani, A., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.

- Syuhriany, P., Razak, M., & Waluyo, H. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan JBK*, 11, 246–254. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Zufri Kholis Pulungan, & Rindi Andika. (2022). Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. *SIASAT*, 7(2), 99–112. <https://doi.org/10.33258/siasat.v7i2.114>