

# PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA HOTEL X DI JAKARTA SELATAN

Nichoulas Andrew Hermanto<sup>1</sup>, Carol Daniel Kadang<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
*Email: nichoulas.115200271@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
*Email: carolk@fe.untar.ac.id*

*\*Penulis Korespondensi*

*Masuk: 31-01-2024, revisi: 13-12-2024, diterima untuk diterbitkan: 20-01-2025*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah menemukan efek dari *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan melibatkan 65 responden bagian *finance* di Hotel X. Hasil pengumpulan data diolah dengan menggunakan *partial least square-structural equation modelling* (PLS-SEM) dengan menggunakan *software SMARTPLS*. Hasil penelitian menunjukkan (1) *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X.

**Kata Kunci:** *work life balance*, kepuasan kerja, loyalitas karyawan

## ABSTRACT

*The aim of the research is to find the effect of work-life balance and job satisfaction on employee loyalty at Hotel X in South Jakarta. The method used in this research is a quantitative descriptive approach involving 65 respondents from the finance department at Hotel X. The results of data collection were processed using the partial least squares structural equation model (PLS-SEM) using SMARTPLS software. The research results show (1) work life balance has a positive and significant influence on employee loyalty at Hotel X (2) job satisfaction has a positive and significant influence on employee loyalty at Hotel X.*

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

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Komitmen atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dikenal sebagai loyalitas karyawan. Banyak faktor yang dapat memengaruhinya, seperti kepemimpinan, suasana kerja, hubungan kerja, manajemen yang baik, tingkat stres, budaya perusahaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan gaji. Penelitian telah menunjukkan bahwa hal-hal seperti perhatian dari pimpinan, komunikasi yang mendukung dalam organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memiliki dampak positif pada loyalitas karyawan. Namun, ada juga bukti bahwa stres kerja dan tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan maka, perusahaan harus memberi perhatian khusus pada faktor-faktor ini guna meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan. Keterkaitan antara loyalitas karyawan dan hasil kinerja perusahaan memiliki signifikansi yang penting (Arianto, 2018).

Loyalitas karyawan memiliki dampak yang penting pada hasil kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memperbaiki kinerjanya dengan berfokus pada faktor-faktor yang

mendorong loyalitas karyawan, termasuk praktik kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja, budaya kerja yang profesional, dan kinerja karyawan yang optimal. Hal ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti *work life balance* dan kepuasan kerja.

*Work life balance* adalah konsep menyeimbangkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau *work-life balance*, diperlukan agar seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan aktivitas lain di luar pekerjaan. *Work-life balance* juga dapat memengaruhi kebahagiaan psikologis individu yang ditandai dengan kepercayaan diri yang tinggi, kepuasan, dan berbagai harmonisasi yang dirasakan dalam kehidupan. *Work-life balance* juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. *Work life balance* juga memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dalam penelitian (Malik, Shamshir, and Khan 2020), *Work life balance* dengan kepuasan kerja memiliki nilai positif dan kuat sebesar 50,7%.

Kepuasan kerja adalah pandangan umum mengenai pekerjaan seseorang, yang mencerminkan perbedaan antara imbalan yang diterima oleh pekerja dan yang mereka anggap pantas mereka terima. Beberapa faktor yang bisa memengaruhi tingkat kepuasan kerja meliputi komunikasi antarpribadi, kualitas pelayanan, loyalitas terhadap organisasi, keyakinan pada diri sendiri, berbagi pengetahuan, dan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Kepuasan kerja memiliki signifikansi yang besar karena memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja karyawan (Dhani and Surya 2023). Oleh karena itu, bagi perusahaan dan organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup pada aspek kepuasan kerja karyawan agar bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional dan psikologis yang muncul ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut para ahli, kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai "perasaan positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya secara keseluruhan (Angelina & Yanuar, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dua variabel, yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja, dan bagaimana keduanya memengaruhi loyalitas karyawan di Hotel X di Jakarta Selatan. Peneliti ingin memahami apakah tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) serta tingkat kepuasan kerja masing-masing memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor tersebut dalam konteks karyawan di sektor perhotelan, khususnya di Hotel X.

## **Kajian teori**

### ***Theory of reasoned action* dan *theory of planned behaviour***

*Theory of reasoned action* merupakan suatu model yang digunakan untuk memprediksi minat dan perilaku. Menurut *theory of reasoned action* perilaku (*behavior*) seseorang tergantung pada minatnya intention, sedangkan minat untuk berperilaku sangat tergantung pada sikap dan norma subjektif atas perilaku. Pada sisi lain keyakinan atas akibat perilaku sangat mempengaruhi sikap dan norma subjektif. Minat dan perilaku konsumen dipengaruhi oleh faktor internal individu dan faktor eksternal lingkungan sosial. Faktor internal individual tercermin dari sikap seseorang, sedangkan faktor eksternal tercermin dari pengaruh orang lain norma subjektif terhadap perilaku untuk menganalisis sikap dan norma subjektif, diperlukan sebuah model, salah satunya adalah model multiatribut. *Theory of reasoned action* diasumsikan bahwa hampir semua perilaku di bawah kontrol kemauan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Namun kenyataannya masih banyak perilaku tidak dalam kontrol penuh orang tersebut. Beberapa perilaku yang

mengalami kekurangan seperti yang berkaitan dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perencanaan yang baik. Dalam perilaku yang lain mungkin terdapat hambatan eksternal seperti waktu atau kesempatan yang mungkin membatasi untuk mencapai sasaran, maka untuk mengakomodasi faktor penghambat tersebut model dari *Theory of Reasoned Action* menjadi *Theory of Planned Behavior* (Helmi, Ariana, & Supardin, 2022).

Inti *Theory of Planned Behavior*, tetap berada pada faktor intensi perilaku namun determinan intensi tidak hanya sikap dan norma subjektif melainkan juga aspek kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavior control*). Kontrol keperilakuan yang dirasakan dianggap mempunyai implikasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memprediksi perilaku konsumen. Ketiga komponen, yaitu sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan berinteraksi dan menjadi determinan bagi minat yang pada gilirannya akan menentukan apakah perilaku yang bersangkutan akan dilakukan atau tidak. (Mason, Pauluzzo, & Umar, 2022).

### **Teori path goal**

Teori *Path-Goal* adalah teori kepemimpinan yang digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia dalam mengambil keputusan. Teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Teori *Path-Goal* telah diterapkan dalam berbagai konteks, seperti perilaku kesehatan, perilaku konsumen, dan perilaku kepatuhan pajak. Selain itu, teori ini juga telah diterapkan dalam berbagai penelitian untuk mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, seperti pada penelitian tentang penerapan modul perilaku kepemimpinan berbasis teori *Path-Goal* terhadap kepuasan dan kinerja perawat pelaksana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam teori *Path-Goal* terhadap kinerja guru, dan pengaruh gaya kepemimpinan dengan teori *Path-Goal* terhadap prestasi kerja karyawan. (Komen 2019).

### **Work life balance**

*Work-Life Balance* merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Dengan terdapatnya konsep *work-life balance* ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work-Life Balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-Life Balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupankerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut (Bhende *et al.*, 2020).

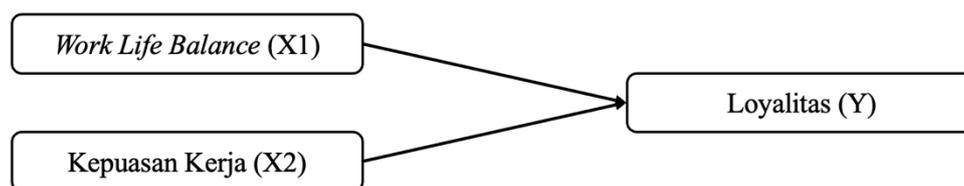
### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja menggabungkan perasaan karyawan yang terkait dengan berbagai dimensi pekerjaan baik intrinsik maupun ekstrinsik. yang melibatkan aspek kepuasan tertentu. termasuk pengawasan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor. seperti gaya komunikasi supervisor. Oleh karena itu, pengawasan yang kasar, yang didefinisikan sebagai persepsi bawahan tentang sejauh mana supervisor menampilkan perilaku bermusuhan verbal dan nonverbal, tidak termasuk kontak fisik, telah dipelajari sebagai elemen penting yang dapat mempengaruhi sikap karyawan. yang akibatnya mempengaruhi keberlanjutan organisasi. Dalam mencapai tujuan keberlanjutan organisasi, kepuasan kerja karyawan adalah penting, sedangkan pengawasan etis memainkan peran penting dalam memastikan kepuasan kerja. (Irma 2020).

## Loyalitas

Loyalitas adalah karyawan yang memandang secara positif dalam mengidentifikasi nilai-nilai perusahaan dan strategi yang dapat diterlusrui di luar komitmen terhadap sikap, kemudian ditunjukkan dalam loyalitas perilaku. Loyalitas karyawan umumnya dipandang sebagai atribut positif yang jelas di tingkat individu dan kolektif. Namun, dalam konteks yang menantang atau disfungsi, karyawan yang setia dapat terpecah antara loyalitas organisasi mereka dan tanggapan pribadi mereka terhadap konflik dan atau disfungsi sehingga kesejahteraan pribadi mereka terancam. Loyalitas karyawan merupakan perilaku kewarganegaraan organisasi yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan citranya kepada pihak luar. (Hartika, Fitridiani, and Asbari 2023).

Adapun jalur kerangka pemikiran penelitian disajikan ke dalam model yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Hipotesis yang dibangun berdasarkan model penelitian adalah

H1: *Work-life balance* yang lebih baik memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih bahagia dan puas secara keseluruhan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

H2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih terikat pada organisasi dan memiliki niat yang lebih kuat untuk tetap bekerja di sana, karena mereka merasa nilai dan kebutuhan mereka terpenuhi.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Populasi adalah kelompok yang memiliki karakteristik yang sama dan relevan dengan pertanyaan penelitian. Dalam hal ini penelitian ini dilakukan pada Intercontinental Hotel Pondok Indah untuk seluruh karyawan dalam Hotel X di Jakarta Selatan. Teknik sampling ini hanya terbatas pada sampel yang terlibat menggunakan *purposive sampling*. Menurut Roscoe dalam (Max and Widjaja 2023) menyatakan bahwa jumlah partisipan dalam kuesioner harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500. Oleh karena itu, pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti berjumlah 65 orang dalam bagian *finance* yang terlibat dalam penelitian mengenai *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X. Pengolahan data dilaksanakan dengan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Menurut (Sugiyono 2018) Jenis pengukuran validitas yang digunakan adalah *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* diukur melalui dua macam pengukuran, yaitu *average variance extracted* (AVE) untuk mengukur variabel yang hasilnya dianggap valid jika

setiap variabel dan menggunakan *loading factor*. Untuk penelitian tahap awal dan pengembangan persamaan nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup memadai. Nilai AVE yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,5 (Supranto dan Limakrisna, 2019). Demonstrasi valid apabila memiliki *loading factor* diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju.

Tabel 1. Hasil analisis Fornell-Larcker *criterion*

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS

Variabel	(X1) <i>Work life balance</i>	(X2) Kepuasan kerja	(Y) Loyalitas karyawan
(X1) <i>Work life balance</i>	0,750		
(X2) Kepuasan kerja	0,753	0,857	
(Y) Loyalitas karyawan	0,741	0,802	0,826

Berdasarkan hasil evaluasi kriteria Fornell-Larcker yang tertera dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel lebih tinggi daripada korelasi variabel terhadap variabel lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat *Fornell-Larcker*.

### Uji reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2018) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Kuisisioner yang konsisten dapat dilihat dari hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Dan sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 2. Hasil pengujian reliabilitas

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
(X1) <i>Work Life Balance</i>	0,943	0,950
(X2) Kepuasan Kerja	0,974	0,976
(Y) Loyalitas Karyawan	0,966	0,970

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa uji reliabilitas penelitian telah dipenuhi dan dapat diterima dengan baik. Tabel 3 menunjukkan hasil analisis *R-Square*.

Tabel 3. Hasil analisis *R-square*

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
(Y) Loyalitas Karyawan	0,686	0,676

Berdasarkan Tabel 3, dijelaskan bahwa hasil analisis *R-Square* dari loyalitas karyawan sebesar 0,686. Artinya. 68,6% variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh *work life balance* dan kepuasan kerja, 31,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berikut adalah hasil analisis *f-square* yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil analisis *f-square*

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS

Variabel	(Y) Loyalitas Karyawan
(X1) <i>Work Life Balance</i>	0,318
(X2) Kepuasan Kerja	0,562

Berdasarkan Tabel 4, nilai *work life balance* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,318, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,562. setiap hasil memiliki efek masing-masing. Hasil 0,318 memiliki pengaruh sedang dan 0,562 memiliki pengaruh tinggi. Berikut adalah hasil analisis *Q-Square* yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil analisis *Q-square*  
 Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS

Variabel	Q <sup>2</sup> prediksi	RMSE	MAE
(Y) Loyalitas Karyawan	0,630	0,659	0,435

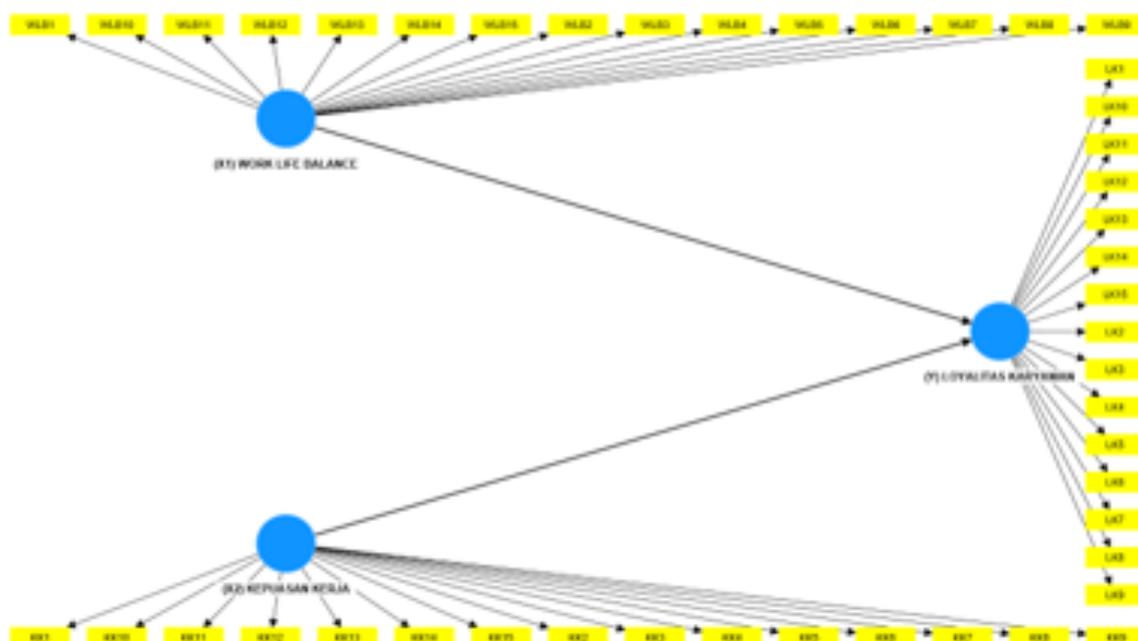
Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. *Q-Square* atau dikenal dengan *stone-geisser's* memiliki nilai *Q-square* yang dihasilkan *blindfolding*. Prosedur ini hanya diterapkan pada variabel yang dipengaruhi menggunakan pengukuran reflektif.

### Uji hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini memiliki maksud untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat dapat diterima atau ditolak. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai *t-statistik* dan *p-values* yang terdapat pada *path coefficient* melalui metode *bootstrapping*.

Tabel 6. Hasil analisis koefisien jalur  
 Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	<i>p-values</i>
(X1) <i>Work Life Balance</i> → (Y) Loyalitas Karyawan	0,318	0,323	0,110	2,893	0,004
(X2) Kepuasan Kerja → (Y) Loyalitas Karyawan	0,562	0,565	0,104	5,411	0,000



Gambar 2. Hasil pengujian *bootstrapping*  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software* SMARTPLS

## Diskusi dan pembahasan

a. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Berdasarkan penelitian, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai sampel asli sebesar 0,318, nilai *t-statistic* sebesar 2,893, dan *p-values* sebesar 0,004, sehingga karyawan merasa puas dengan keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupannya di luar perusahaan, artinya apabila perusahaan meningkatkan intensitas penerapan *work life balance* maka akan meningkatkan kinerja dan juga loyalitas pada Hotel X.

b. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Berdasarkan penelitian, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai sampel asli sebesar 0,562, nilai *t-statistic* sebesar 5,411, dan nilai *p-values* sebesar 0. Ini disebabkan karena karyawan telah merasa puas dari hasil kerjanya yang dibalas dengan reward atau hadiah, artinya apabila perusahaan meningkatkan intensitas penerapan hadiah maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel X.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang terdapat dalam penelitian ini adalah

- a. *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa nilai sampel asli dan t-statistik masing-masing sebesar 0,318 dan 2,893. ( $\geq 1,96$ ).
- b. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa nilai sampel asli dan t-statistik masing-masing sebesar 0,562 dan 5,411. ( $\geq 1,96$ ).

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh indikator *work life balance* (WLB1) dengan nilai *outer loading* terendah 0,525, terkait dengan tenggat waktu yang ketat. Rekomendasi untuk perusahaan mencakup perencanaan yang lebih efektif, penekanan pada tugas penting, penerapan delegasi cerdas, dan komunikasi yang jelas dalam tim. Selanjutnya, indikator kepuasan kerja (KK15) dengan *outer loading* terendah 0,726 menyoroti pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Saran mencakup evaluasi rutin beban kerja, penerapan fleksibilitas kerja, dan dukungan kesejahteraan karyawan. Indikator lain, LK11, memiliki *outer loading* terendah 0,718 dan berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Strategi disarankan termasuk fasilitas aktivitas tim, pelatihan komunikasi, program *mentor-mentee*, dan acara sosial perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel, menambah variabel, dan menguraikan dimensi sesuai konteks perusahaan, serta mengeksplorasi variabel independen tambahan dengan penambahan jumlah responden untuk hasil yang lebih optimal.

## REFERENSI

- Angelina, E. & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Organizational Learning Culture terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 962-969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13438>
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pengunjung dalam Menggunakan Jasa Hotel Rizen Kedaton Bogor. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(2), 83-101. <https://doi.org/10.32493/jpkpk.v1i2.856>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingallahli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work-Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Cesarina Mason, Michela, Rubens Pauluzzo, & Rana Muhammad Umar. 2022. "Recycling Habits and Environmental Responses to Fast-Fashion Consumption: Enhancing the Theory

- of Planned Behavior to Predict Generation Y Consumers' Purchase Decisions." *Waste Management* 139: 146–57. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2021.12.012>
- Dhani, Ni Kadek Sari Jayanti, & Ida Bagus Ketut Surya. 2023. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12 (6): 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Hartika, Adelia, Mutiara Fitridiani, & Masduki Asbari. 2023. "The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review." *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2 (3): 9–15.
- Helmi, S., Ariana, S., & Supardin, L. 2022. "The Role of Brand Image as a Mediation of The Effect of Advertising and Sales Promotion on Customer Purchase Decision." *Journal of Economics and Sustainable Development*, no. August. <https://doi.org/10.7176/jesd/13-8-09>
- Irma. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Diversita* 3 (2): 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Komen, Paul Kipkemoi. 2019. "Does Alignment of Resources to Strategic Goal Affect Performance of Public Secondary Schools? The Case of Public Secondary Schools in Koibatek Sub-County , Kenya," 4–7.
- Malik, Mariyam, Musarrat Shamshir, & Khurram Khan. 2020. "Association of Work-Life Balance and Job Satisfaction in Commercial Pilots: A Case Study of Pakistan." *Independent Journal of Management & Production* 11 (3): 998. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- Max, C. & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 595-602. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25338>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.