Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SINERGI GULA NUSANTARA

Marsella Dwivia Anggun Pramudita[1], Rafikhein Novia Ayuanti[2], Nur Hidayati[3]

[123] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:
Received Juli, 2026
Revised Juli, 2026
Accepted Juli, 2026
Available online Juli, 2026

marselladwivia029@gmail.com,
rafikhein@uniska-kediri.ac.id,
nurhidayati@uniska-kediri.ac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

A B S T R A K

Di tengah era persaingan global yang semakin kompleks, perusahaan diminta untuk tidak hanya mengelola sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM tidak hanya diperhitungkan berdasarkan kalah kompetensinya atau keterampilan teknis yang dimiliki, tetapi juga dari tingkat komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *work-life balance*, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan). Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 80 orang dan sampel yang digunakan 80 responden karena menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) nilai F_{hitung} 42,033 > F_{tabel} 2,725 serta nilai sig. 0,000 < 0,05

Kata kunci: *Work-Life Balance;* Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Loyalitas Karyawan

A B S T R A C T

In an era of increasingly complex global competition, companies are required to manage not only physical and technological resources but also optimize the quality of human resources as the primary driver of achieving organizational goals. The quality of human resources is not solely determined by their competence or technical skills, but also by their level of commitment and loyalty to the organization.

This study aims to determine the influence of work-life balance, work motivation, and work discipline on employee loyalty at PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan). The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The population in this study was all 80 employees and the sample used was 80 respondents because it used saturated sampling.

The results of the study at PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) showed that the variables Work-Life Balance (X1), Work Motivation (X2), and Work Discipline (X3) simultaneously had a significant effect on Employee Loyalty (Y) at PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) with a calculated F value of 42.033 > F table 2.725 and a sig. value of 0.000 < 0.05.

***Keywords**: Work-Life Balance; Work Motivation; Work Discipline; Employee Loyalty*

*Corresponding author
E-mail addresses: marselladwivia029@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

1. PENDAHULUAN

Di tengah era persaingan global yang semakin kompleks, perusahaan diminta untuk tidak hanya mengelola sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai aset pendukung, namun sekarang merupakan jantung penggerak organisasi. Adanya perkembangan tersebut permasalahan yang dihadapi perusahaan juga semakin kompleks, di mana perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun menuntut perusahaan untuk dapat mencapai penjualan produk dan pelayanan sesuai yang diharapkan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh suatu organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi pencapaian organisasi terhadap tujuan organisasinya (Ferlia & Ayuanti, 2022). Menurut Ismail *et al.*, (2024) "Perkembangan teknologi, ekspektasi karyawan yang semakin beragam, dan tekanan dari pasar global telah mendorong organisasi untuk tidak hanya menekankan keuntungan finansial, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan, kepuasan, dan loyalitas k

aryawan.". Tanpa strategi SDM yang efektif, perusahaan akan merasakan kehilangan talenta terbaik, penurunan produktivitas, serta tingkat turnover yang terkadang merugikan dari segi biaya dan energi manajerial. Terdapat banyak faktor yang saling berhubungan dan berpengaruh bagi suatu organisasi/perusahaan dalam upaya mencapai tujuan secara optimal, salah satunya adalah SDM (Ningtias et al., 2023). Akan tetapi, kualitas SDM tidak hanya diperhitungkan berdasarkan kalah kompetensinya atau keterampilan teknis yang dimiliki, tetapi juga dari tingkat komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Loyalitas karyawan menjadi aspek strategis karena sangat terkait dengan stabilitas operasional, kontinuitas pengetahuan organisasi, dan pengalaman. Jika karyawan memilih untuk tetap bekerja di Perusahaan dalam jangka waktu yang lama, karyawan memperpanjang manfaat "*organizational knowledge*" yang berharga, mengurangi kehilangan keterampilan dan pengalaman yang disediakan oleh keluar masuknya tenaga kerja. Menurut Kartini & Dahlia, (2023) "Loyalitas adalah kunci keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan". Karena jika karyawan memiliki semangat yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang besar, hal tersebut merupakan tandanya loyalitas terhadap Perusahaan. Karena karyawan harus tetap setia meskipun dalam lingkungan yang membawa kondisi sulit, loyalitas perusahaan menjadi kebijakan yang sangat penting untuk ditempuh.

Selain itu, loyalitas juga menyebabkan peningkatan kinerja tim, karyawan yang loyal cenderung menjalin hubungan profesional yang stabil dan produktif dengan rekan kerja, dan perusahaan menerima kinerja tim yang lebih baik dan kolaborasi jangka panjang. Perusahaan yang memiliki tingkat loyalitas karyawan yang tinggi sering kali memiliki kinerja yang konsisten dan stabil yang cenderung memperoleh hasil keberhasilan dalam jangka panjang. Loyalitas karyawan yang tinggi merupakan investasi jangka panjang karena hal ini secara langsung mengurangi tingkat turnover. Ini berarti bahwa Perusahaan dapat menghemat biaya besar-besaran pada rekrutmen karyawan, pelatihan dan orientasi karyawan di masa depan.

Selain itu, jenis stabilitas karyawan dapat membantu perusahaan menghindari gangguan yang kerap terjadi sekiranya posisi pekerja kosong dimana mereka harus kembali menempati posisi tersebut secara berulang saat membayar biaya rekrutmen. Oleh karena

itu hal ini penting bagi Perusahaan agar mengerti beberapa faktor yang mampu membantu meningkatkan loyalitas. Di bawah pengaruh dinamika organisasi modern, faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan semakin rumit. Contoh umum adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi fokus strategis dalam manajemen sumber daya manusia dalam beberapa tahun terakhir. Selain peran yang dimainkan karyawan dalam kehidupan kerja mereka, mereka juga memainkan peran penting dalam kehidupan pribadi mereka, sehingga diperlukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, rasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Di tengah perubahan lingkungan kerja, beban kerja yang meningkat, tuntutan target yang tinggi, dan kompleksitas operasional, *work-life balance* (WLB) telah menjadi salah satu faktor kunci yang tidak boleh diabaikan oleh organisasi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah terbukti mengurangi kepuasan kerja, memicu stres, menurunkan tingkat motivasi, dan pada akhirnya mempengaruhi loyalitas karyawan. Sebaliknya, organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan cenderung memiliki tingkat komitmen dan retensi yang lebih baik.

Menurut Sumantri & Mujiati, (2023) "*Work-life balance* merupakan sebuah kebijakan dan program yang dapat ditawarkan oleh perusahaan terhadap karyawan untuk meminimalisir konflik keluarga ketika menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga". Pada penelitian Sumantri & Mujiati, (2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan, jika seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaannya, hal ini dapat merugikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan begitu juga sebaliknya. Serta dalam penelitian Larastrini & Adnyani, (2019), Ma'ruf *et al*., (2021), dan Nasution, (2019) yang menyakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan relatif setia terhadap tempat kerja mereka, dan bahkan mungkin tetap berada di perusahaan untuk beberapa tahun atau bahkan beberapa dekade.

Ini akan mempengaruhi aspek keduanya, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja, gaji yang sesuai dengan kompetensi, bisnis dan lingkungan kerja atau manfaat yang diperoleh dari organisasi. Faktor inilah yang setidaknya membuat karyawan tetap berada di perusahaan tersebut dalam waktu yang lebih lama. Diharapkan, ketika karyawan tersebut dapat mencapai *work-life balance* yang baik di dalam organisasi, maka karyawan akan merasa nyaman bekerja di organisasi, menurunkan stres kerja dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Semua orang setuju bahwa motivasi kerja adalah aspek yang sama pentingnya dalam menciptakan loyalitas di antara karyawan. Motivasi dapat diberikan oleh faktor-faktor intrinsik sebagai rasa tanggung jawab, peluang berkembang, dan pengakuan maupun faktor-faktor ekstrinsik sebagai kompensasi, fastilitas, dan keamanan kerja. Karena karyawan yang memiliki motivasi membawa perilaku positif di tempat kerja, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan cenderung menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berkontribusi dalam loyalitas karyawan.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Beberapa hal tersebut juga mendukung pemahaman ini. Contohnya, penelitian Lalisang *et al*., (2022) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi memediasi hubungan tersebut artinya motivasi tidak hanya berdampak langsung tetapi juga melalui penguatan ikatan emosional dan komitmen struktur dalam organisasi. Temuan ini sangat relevan karena menunjukkan bahwa untuk membangun loyalitas, tidak cukup hanya memberi insentif jangka pendek, organisasi juga perlu membangun komitmen jangka panjang melalui budaya dan struktur yang menghargai motivasi karyawan. Menurut penelitian di Jogja Tourism Training Center oleh AnjaNini *et al*., (2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (seperti rasa tanggung jawab, kepuasan batin) dan kompensasi (ekstrinsik) secara simultan berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan AnjaNini *et al*., (2024).

Hasil ini menguatkan fakta bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama berperan dalam membentuk loyalitas bukan satu lebih penting dari yang lain, melainkan keduanya saling melengkapi. Dengan demikian, melalui motivasi, organisasi dapat menciptakan program yang mencakup penghargaan intrinsik seperti pembinaan, pengakuan prestasi, dan tanggung jawab dan ekstrinsik seperti insentif keuangan, fastilitas dan jaminan kerja, serta situasi yang kondusif di tempat kerja. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan dalam hal finansial, serta pada saat yang bersamaan sebagai individu yang berkembang dan bermakna. Organisasi dapat menciptakan loyalitas yang lebih dalam dan berkelanjutan.

Faktor berikutnya yang memengaruhi loyalitas adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, prosedur, jadwal kerja, dan standar operasional. Karyawan yang disiplin hadir secara konsisten, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga kualitas kerja sesuai dengan harapan. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin bukan hanya standar, tetapi juga bagian penting dari cara organisasi beroperasi secara efektif dan andal. Tanpa disiplin, organisasi menghadapi kesalahan kerja, ketidakteraturan, dan produktivitas yang lebih rendah. Selain meningkatkan efisiensi, disiplin kerja juga memainkan peran besar dalam loyalitas karyawan. Ketika aturan diterapkan dengan jelas dan adil, dan karyawan memahami serta mengikuti prosedur secara konsisten, mereka cenderung merasa stabil dan jelas tentang peran mereka.

Penelitian di Jogja Tourism Training Center menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, bahkan ketika dikombinasikan dengan faktor lain seperti motivasi intrinsik dan kompensasi AnjaNini *et al*., (2024). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin membantu membangun struktur kerja yang bisa memberikan rasa aman dan kepercayaan kepada karyawan. Di sisi lain, menurut penelitian dari Ismail *et al*., (2024) juga melaporkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin secara aktif membentuk ikatan jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Disiplin yang tinggi biasanya berarti lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik, hubungan kerja yang baik, dan budaya organisasi yang kuat, semua hal ini meningkatkan loyalitas karyawan.

Organisasi yang kesulitan menerapkan disiplin sering menghadapi masalah seperti produktivitas rendah, lebih banyak kesalahan, dan masalah operasional. Mereka perlu menciptakan sistem disiplin yang berfokus pada penerapan aturan dan juga memberikan pengakuan, bimbingan, dan keterlibatan karyawan. Strategi dapat mencakup pengembangan pedoman disiplin yang jelas, pelatihan manajer untuk menerapkan disiplin

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

dengan pemahaman, dan penyediaan sistem penghargaan bagi karyawan yang menjaga disiplin. Dengan mengambil pendekatan holistik, disiplin kerja dapat menjadi faktor kunci dalam membangun loyalitas karyawan, berfungsi sebagai alat pengendalian sekaligus bagian dari budaya yang stabil dan saling percaya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penelititi pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) yang beralamat di Jalan Merbabu RT. 005 RW. 007, Kelurahan Mrican, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur. Perusahaan ini merupakan salah satu unit usaha yang bergerak dalam industri pengolahan tebu menjadi gula dengan proses operasional yang membutuhkan ketelitian, ketepatan waktu, serta koordinasi yang baik antar bagian. Pabrik Gula Meritjan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gula nasional atau dalam negeri. Ada beberapa permasalahan yang muncul di PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) ,khususnya terkait dengan work-life balance, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dihadapi karyawan tetap.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan masih mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama selama periode tertentu di mana produksi meningkat dan jam kerja menjadi lebih intensif. Banyak karyawan melaporkan bahwa mereka kekurangan waktu untuk beristirahat, jarang menghabiskan waktu bersama keluarga, dan mengalami kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan akan produktivitas tinggi dan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Masalah lain yang ditemukan adalah motivasi kerja. Meskipun perusahaan telah menerapkan evaluasi kinerja selama 3 bulan sekali dan memberikan penghargaan serta berbagai kebijakan terkait insentif, tunjangan, dan peluang pengembangan, masih terdapat keluhan dari karyawan tetap mengenai sistem penghargaan yang tidak jelas, peluang promosi yang terbatas, dan komunikasi yang minim antara atasan dan bawahan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakcocokan antara kebijakan motivasi yang diberikan perusahaan dan tingkat kepuasan karyawan di lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik belum optimal, dan hal ini berpotensi mengurangi loyalitas.

Selain itu, terdapat variasi dalam tingkat disiplin karyawan tetap. Beberapa kasus seperti keterlambatan, absen tanpa izin, dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur operasional masih ditemukan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai dan budaya disiplin belum sepenuhnya tertanam dalam perilaku kerja sehari-hari. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar disiplin yang direncanakan oleh perusahaan dan implementasinya di lapangan, yang pada gilirannya berdampak pada loyalitas karena karyawan merasa bahwa aturan perusahaan tidak diterapkan secara adil dan konsisten. Berikut adalah data absensi karyawan tetap pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan).

Tabel 1 Daftar Absen Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat
Januari	80	5	4	3	10
Februari	80	2	3	6	9
Maret	80	11	7	0	8
April	80	3	5	5	9
Mei	80	4	0	8	13
Juni	80	6	4	5	7
Juli	80	0	2	8	12

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Agustus	80	4	8	7	9
September	80	2	0	11	14
Oktober	80	6	7	3	7
November	80	8	5	6	8
Desember	80				
Total		51	45	62	106

Sumber: PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) 2025

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tetap pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) dapat dilihat dari jumlah absen tanpa izin dan juga keterlambatan yang masih cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai dan budaya disiplin belum sepenuhnya tertanam dalam perilaku kerja sehari-hari .

Lingkungan kerja di PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, terutama selama periode produksi meningkat. Pada masa ini, jam kerja meningkat secara signifikan, dan karyawan mengalami kekurangan waktu istirahat akibat kelelahan fisik dan mental. Situasi ini mengurangi kesempatan untuk berinteraksi dengan keluarga dan menyebabkan stres yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, meskipun perusahaan telah melakukan evaluasi terkait kinerja karyawan setiap 3 bulan sekali perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan serta menerapkan kebijakan insentif, tunjangan, dan peluang pengembangan karier, masih ada keluhan mengenai ketidakjelasan sistem penghargaan dan peluang promosi yang terbatas, serta komunikasi yang minim antara atasan dan bawahan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dalam memotivasi karyawan dan kinerja nyata terkait kepuasan mereka. Tidak hanya itu, masalah disiplin seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, atau tingkat kepatuhan yang rendah terhadap prosedur operasional, masih terjadi. oleh karena itu, budaya disiplin tidak dapat menegakkan penerapan aturan secara adil dan konsisten di lingkungan kerja.

Dalam hal ini, penelitian ini akan penting dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh *work-life balance*, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi loyalitas karyawan di PG Meritjan. Ketiga variabel ini sangat relevan untuk meningkatkan kualitas kerja dan mempertahankan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih rinci dapat membantu mengidentifikasi hambatan dalam aktivitas sehari-hari yang mungkin tidak terlihat jelas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif yang akan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memotivasi kinerja, dan memperkuat budaya disiplin di dalam perusahaan. Dengan demikian, penerapan hasil penelitian ini juga akan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya dan mempertahankan karyawan, sehingga dapat menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia di industri serupa.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Menurut Chaerudin, (2020) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan tidak semata-mata berkaitan dengan kesetiaan fisik, yang terlihat dari jumlah waktu kerja yang dihabiskan di Perusahaan, tetapi juga melibatkan aspek keikutsertaan pikiran. Loyalitas Adalah kondisi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan perusahaan. Sedangakan menurut Marzuki *et al.*, (2022) “Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk

menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab". Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan melalui sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari dan saat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Loyalitas menunjukkan bahwa karyawan akan berusaha lebih keras untuk menjaga agar perusahaan tetap berjalan dengan lancar dan mengamankannya dari segala potensi ancaman.

Menurut Ma'ruf *et al*., (2021) "loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas".

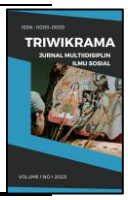
Dari beberapa definisi di atas yang telah dikemukakan oleh ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan tekad dan kesanggupan individu untuk menaati dan melaksanakan aturan atau nilai organisasi secara sadar dan bertanggung jawab. Loyalitas ini tercermin dalam perilaku sehari-hari yang menunjukkan komitmen tinggi untuk mendukung kelancaran operasional serta menjaga kepentingan perusahaan. Selain itu, loyalitas juga mencakup kesediaan karyawan mendedikasikan kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu demi pencapaian tujuan perusahaan tanpa melakukan tindakan yang merugikan. Dengan demikian, loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Work-Life Balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi perilaku individu di dalam Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor ini dalam mengelola perilaku indivividu dalam organisasi. Menurut Sumantri & Mujiati, (2023) "*work-life balance* adalah sebuah proporsi seimbang antara pembagian waktu, sikap, dan emosi terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, hobi, kesehatan serta pengembangan diri. Sedangkan menurut Maharlinda & Supiandi, (2022) "*Work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan dan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan".

Menurut Juanita *et al*., (2025) "Adanya *work-life balance* yang diberikan oleh pihak organisasi pada setiap pegawai, akan membuat pegawai melakukan pekerjaan yang baik dan memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi". Melalui pengaturan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, pegawai dapat mengelola waktu dan energinya secara lebih proporsional, hal ini berdampak pada menurunnya tingkat stres, meningkatnya rasa puas terhadap pekerjaan, serta munculnya kreativitas dan produktivitas yang lebih baik.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disumpulkan bahwa konsep ini merujuk pada keseimbangan dalam pembagian waktu, sikap, dan emosi antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan, termasuk keluarga, sosial, hobi, kesehatan, serta pengembangan diri. Keseimbangan ini mencerminkan kemampuan individu untuk merasa puas dan terlibat secara merata dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga mempengaruhi perilaku positif di dalam perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan faktor ini dalam pengelolaan perilaku individu, karena work-life balance yang baik akan mendorong pegawai menghasilkan kinerja optimal dan kontribusi maksimal bagi tujuan bersama.



Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang memberi semangat kepada individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan efisiensi, guna meraih tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Konsep ini mencakup gabungan dari energi atau kekuatan yang dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal, yang merangsang individu untuk berusaha, menunjukkan intensitas, dan mempertahankan ketekunan dalam pekerjaanya (Adinda *et al*., 2023). Sedangkan menurut Winarto, (2020) motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau tindakan sesuai dengan tujuan yang telah diinginkan. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan tenaga dan pikirannya secara optimal sehingga tujuan perusahaan tercapai. Sebaliknya motivasi yang rendah dapat menurunkan loyalitas.

Sedangkan menurut Suryani *et al*., (2020) Loyalitas kerja merupakan suatu hal yang bersifat emosional, untuk menciptakan loyalitas kerja karyawan diperlukan motivasi yang kuat. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan karyawan akan bersedia bekerja keras untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama yang memberikan semangat dan energi, baik dari sumber internal maupun eksternal, kepada individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi, intensitas, dan ketekunan guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini berperan penting dalam menciptakan loyalitas kerja yang bersifat emosional pada karyawan, di mana dorongan yang kuat diperlukan untuk membangun komitmen jangka panjang. Selain itu, motivasi berfungsi sebagai pemicu bagi seseorang untuk menjalankan pekerjaan atau tindakan secara tepat sesuai harapan, sehingga mendukung efisiensi dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku yang harus ditanamkan pada seluruh pegawai, baik internal maupun eksternal. Individu harus mematuhi semua peraturan yang ada dan harus disepakatipada awal pekerjaan dan akan siap menghadapi segala konsekuensi jika tidak mematuhi peraturan tersebut. Sedikit demi sedikit hal ini menjadi kebiasaan yang baik dan diamalkan dalam hati dan jiwanya dapat mempengaruhi kepuasan pegawai (Asnora, 2020).

Menurut Ma'ruf *et al*., (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun dan berusaha meningkatkan mutu loyalitas karyawannya dengan berbagai cara. Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja agar bisa menerapkan aturan yang harus dipatuhi. Sedangkan menurut Muratin, (2021) karyawan akan menunjukkan loyalitasnya dengan performa, kedisiplinan, kualitas serta kuantitas yang dihasilkan untuk dapat mencapai tujuan bersama perusahaan.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang harus ditanamkan pada seluruh pegawai dengan mematuhi peraturan yang disepakati sejak awal, sehingga menjadi kebiasaan baik yang tertanam dalam diri dan memengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja yang semakin baik juga berkorelasi positif dengan peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, di mana loyalitas ini tercermin melalui performa, kedisiplinan, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun dan meningkatkan mutu loyalitas karyawan melalui

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

berbagai strategi agar disiplin kerja dapat diterapkan secara konsisten, mendukung stabilitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

3. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16) Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan positivisme dan berfungsi untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif, atau analisis statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif di mana penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) yang beralamat di Jalan Merbabu RT. 005 RW. 007, Kelurahan Mrican, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2023: 126) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang akan di teliti. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap pada PT Sinergi Gula Nusantara yang berjumlah 80 karyawan.

Menurut Sugiyono (2023: 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasinya sangat besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semuanya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan).

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling, di mana teknik *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2023: 131). Salah satu teknik *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2023: 133) Sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh.

Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan perhitungan program komputer, software SPSS versi 25.0 *(Statistical Package and Social Science)* dengan analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R_{hitung}	Sig.	Keterangan
1	Work-Life Balance (X1)	X1.1	0,400	0,000	Valid
2		X1.2	0,397	0,000	Valid
3		X1.3	0,515	0,000	Valid

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

4		X1.4	0,488	0,000	Valid
5		X1.5	0,574	0,000	Valid
6		X1.6	0,433	0,000	Valid
7	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,460	0,000	Valid
8		X2.2	0,433	0,000	Valid
9		X2.3	0,615	0,000	Valid
10		X2.4	0,544	0,000	Valid
11		X2.5	0,621	0,000	Valid
12		X2.6	0,517	0,000	Valid
13		X2.7	0,703	0,000	Valid
14		X2.8	0,535	0,000	Valid
15		X2.9	0,276	0,013	Valid
16		X2.10	0,486	0,000	Valid
17	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,585	0,000	Valid
18		X3.2	0,699	0,000	Valid
19		X3.3	0,698	0,000	Valid
20		X3.4	0,547	0,000	Valid
21		X3.5	0,688	0,000	Valid
22		X3.6	0,572	0,000	Valid
23		X3.7	0,404	0,000	Valid
24		X3.8	0,298	0,007	Valid
25	Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,259	0,020	Valid
26		Y.2	0,276	0,012	Valid
27		Y.3	0,282	0,011	Valid
28		Y.4	0,387	0,000	Valid
29		Y.5	0,306	0,006	Valid
30		Y.6	0,253	0,024	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian di atas tentang hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dari variabel *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3), dan Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan valid, dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,219 serta nilai sig < 0,05 sehingga dapat digunakan untuk pengukuran variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	*Work-Life Balance* (X1)	0,647	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,717	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,730	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Y)	0,603	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas tentang hasil uji reliabilitas, , dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std Deviation	1,060
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,095

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji di atas tentang hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,095 yang dimana > 0,05, sesuai dengan penjelasan di atas jika nilai sig sebesar > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	*Work-Life Balance* (X1)	0,690	1,450	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,795	1,258	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Disiplin Kerja (X3)	0,656	1,524	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,690 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,450 < 10. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) tidak mengalami gejala multikolinearitas
2) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,795 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,258 < 10. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tidak mengalami gejala multikolinearitas
3) Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,656 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,524 < 10. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

F	Sig.	Keterangan
0,974	0,410	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Dari tabel di atas tentang hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan sebesar 0,286 dengan sig. 0,752. Oleh karena nilai sig. > 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig-t	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,175	2,762	1,665	0,007	Ha diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,205	6,103	1,665	0,000	Ha diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,172	3,158	1,665	0,002	Ha diterima

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Konstanta (a)	4,192	
Nilai Korelasi (R)	0,790	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	0,624	
F_{hitung}	42,033	
F_{tabel}	2,725	
Sig-F	0,000	Ha diterima
Y	Loyalitas Karyawan	

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Y= 4,192+ 0,175 X1 + 0,205 X2 + 0,172 X3

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 4,192 yang artinya pada saat variabel Loyalitas Karyawan (Y) belum dipengaruhi variabel apapun, maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 4,192
2) Nilai koefisien regresi variabel *Work-Life Balance* (X1) sebesar 0,175 yang artinya variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dan jika nilai variabel *Work-Life Balance* (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,175 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan
3) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,205 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,205 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan
4) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,172 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,172 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Work Life Balance	2,762	,007	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	6,103	,000	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	3,158	,002	Berpengaruh signifikan

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan mengenai uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1) Variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai t_{hitung} 2,762 > t_{tabel} 1,665 dan nilai sig. 0,007 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel *Work-Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
2) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} 6,103 > t_{tabel} 1,665 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

3) Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t $_{hitung}$ 3,158 > t $_{tabel}$ 1,665 dan nilai sig. 0,002 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3)	42,033	0,000	Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas tentang uji F, dapat diketahui bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai F $_{hitung}$ 42,033 > F $_{tabel}$ 2,725 serta nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)
0,624

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas tentang rekapitulasi data, dapat diketahui bahwa nilai R square atau R^2 sebesar 0,624 atau 62,4% yang artinya variabel *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Y) sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* secara Parsial terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,175. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work-life balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,175 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam kondisi konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan loyalitas karyawan bersifat searah, sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, *work-life balance* memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan).

Temuan tersebut sejalan dengan karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan berusia 31–40 tahun sebesar 60,0%, berstatus sudah menikah sebesar 86,3%, serta memiliki masa kerja 4–6 tahun sebesar 63,8%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase kehidupan yang tidak hanya berfokus pada pekerjaan, tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap keluarga. Pada usia tersebut, karyawan umumnya dituntut untuk mampu membagi waktu antara pekerjaan, pasangan, anak, maupun kebutuhan pribadi lainnya. Oleh karena itu, ketika perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan tetap memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya, karyawan akan merasa lebih nyaman dan tidak terbebani oleh pekerjaan. Perasaan nyaman tersebut kemudian menumbuhkan kepuasan dalam bekerja dan membuat karyawan lebih memilih untuk bertahan di perusahaan. Hal ini juga didukung

oleh hasil deskriptif variabel *work-life balance* yang menunjukkan bahwa item mengenai tidak kehilangan banyak waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan memperoleh nilai mean yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap loyalitas karyawan dapat dijelaskan bahwa ketika karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka tingkat kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja akan meningkat, sehingga secara tidak langsung mendorong munculnya rasa loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, istirahat, dan kebutuhan pribadi cenderung tidak mudah mengalami stres atau kelelahan, sehingga mereka lebih betah bekerja dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Sebaliknya, apabila *work-life balance* tidak terpenuhi, maka karyawan lebih mudah merasa jenuh dan berpotensi menurunkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Maharlinda & Supiandi, 2022) ditemukan hasil bahwa *work-life balance* secara positif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mustika & Hastini, 2025) juga mendukung penelitian ini karena ditemukan hasil bahwa *work-life balance* secara positif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,205. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel work-life balance dan disiplin kerja dalam kondisi konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan bersifat searah, sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula loyalitasnya terhadap perusahaan. Selain itu, nilai koefisien regresi motivasi kerja merupakan yang terbesar dibandingkan variabel work-life balance dan disiplin kerja, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan).

Temuan tersebut sejalan dengan karakteristik responden yang didominasi oleh usia 31–40 tahun sebesar 60,0%, pendidikan terakhir SMA sebesar 57,5%, serta berstatus sudah menikah sebesar 86,3%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang masih memiliki keinginan untuk berkembang dan meningkatkan kesejahteraan hidup keluarganya. Bagi karyawan yang telah berkeluarga, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan pribadi, tetapi juga berkaitan dengan upaya memenuhi kebutuhan keluarga dan menjaga kestabilan ekonomi rumah tangga. Oleh karena itu, ketika perusahaan mampu memberikan hubungan kerja yang baik, jaminan kesehatan, dana pensiun, apresiasi kerja, serta kesempatan untuk berkembang, maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberikan manfaat bagi dirinya maupun keluarganya. Perasaan dihargai dan diperhatikan tersebut dapat mendorong munculnya rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga loyalitas karyawan menjadi semakin kuat. Selain itu, hasil deskriptif menunjukkan bahwa indikator kebutuhan sosial dan kebutuhan rasa aman memperoleh nilai mean yang tinggi, sehingga menunjukkan bahwa hubungan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

kerja yang baik serta jaminan yang diberikan perusahaan menjadi faktor yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan dapat dijelaskan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan muncul dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja yang baik, baik yang berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk berkembang maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki tujuan dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga karyawan cenderung lebih setia dan tidak mudah berpindah ke tempat kerja lain. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka semangat kerja juga menurun dan loyalitas karyawan dapat ikut menurun. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Oktaviyanto et. al., 2024) ditemukan hasil bahwa motivasi kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Becky & Ismail, 2024) juga mendukung penelitian ini karena ditemukan hasil bahwa motivasi kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,172. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,172 satuan dengan asumsi variabel work-life balance dan motivasi kerja dalam kondisi konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas karyawan bersifat searah, sehingga semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan).

Temuan tersebut sejalan dengan karakteristik responden yang didominasi oleh laki-laki sebesar 87,5%, usia 31–40 tahun sebesar 60,0%, dan memiliki masa kerja 4–6 tahun sebesar 63,8%. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami aturan, budaya kerja, serta tanggung jawab yang harus dijalankan dalam perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi pula pemahamannya terhadap pentingnya kedisiplinan dalam mendukung kelancaran pekerjaan. Kondisi ini terlihat dari hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator keadilan dan tujuan serta kemampuan memperoleh nilai mean yang tinggi. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan memahami tujuan pekerjaannya cenderung lebih mudah menerima aturan perusahaan dan menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Sikap tersebut secara tidak langsung membentuk keterikatan yang lebih kuat dengan perusahaan sehingga loyalitas karyawan juga meningkat. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan adanya komitmen karyawan untuk tetap memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan dapat dijelaskan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, maka akan

terbentuk sikap profesional dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya kesadaran dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga hal ini dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan keterikatan dengan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam bekerja dan lebih mudah dipercaya oleh perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa loyalitas. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka kinerja menjadi tidak stabil dan dapat berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Inti et. al., 2024) ditemukan hasil bahwa disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Pardede & Dewi, 2023) juga mendukung penelitian ini karena ditemukan hasil bahwa disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 atau 62,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa work-life balance, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi loyalitas karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance*, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan loyalitas karyawan berada pada kategori kuat. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan).

Work-life balance dapat disimpulkan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan karena keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu memberikan kenyamanan dan mengurangi tingkat stres yang dirasakan karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk kebutuhan di luar pekerjaan, mereka cenderung lebih puas dan betah dalam bekerja. Kondisi ini mendorong munculnya rasa keterikatan dengan perusahaan, sehingga loyalitas karyawan menjadi lebih tinggi.

Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan karena adanya dorongan dalam diri maupun dari lingkungan kerja membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan merasa memiliki tujuan dalam bekerja serta merasa dihargai, sehingga timbul keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja dapat disimpulkan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karena sikap disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang disiplin akan lebih konsisten, dapat dipercaya, dan menunjukkan sikap profesional dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, hubungan antara karyawan dan perusahaan menjadi lebih kuat, sehingga loyalitas karyawan juga meningkat.

Secara simultan, *work-life balance*, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang baik, dimana keseimbangan hidup memberikan kenyamanan, motivasi kerja memberikan dorongan untuk berprestasi, dan

disiplin kerja memastikan tanggung jawab tetap terjaga. Apabila ketiga aspek ini terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih puas, nyaman, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat secara keseluruhan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan). Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga mendorong meningkatnya loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi ini didukung oleh mayoritas responden yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga kemampuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan). Motivasi kerja yang tercermin melalui hubungan kerja yang baik, adanya rasa aman dalam bekerja, penghargaan atas hasil kerja, serta kesempatan untuk berkembang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu, motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap loyalitas karyawan, sehingga peningkatan motivasi kerja dapat menjadi salah satu upaya yang efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih bertanggung jawab, patuh terhadap aturan, serta mampu menjalankan pekerjaan secara konsisten. Kondisi tersebut membentuk komitmen dan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, mayoritas responden yang memiliki masa kerja 4–6 tahun menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki turut mendukung terbentuknya perilaku disiplin dalam bekerja.
4. *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan). Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan loyalitas karyawan. *Work-life balance* memberikan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi, motivasi kerja memberikan dorongan untuk bekerja dan berkembang, sedangkan disiplin kerja membentuk tanggung jawab serta komitmen terhadap pekerjaan. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat dan mampu mendukung keberlangsungan serta pencapaian tujuan perusahaan.

5.2 Saran

1. Untuk variabel *Work-Life Balance* (X1) secara keseluruhan sudah mendapatkan nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori Baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Hal ini terlihat dari nilai mean terendah pada item

X1.3 yang berkaitan dengan kehidupan pribadi dalam memberikan dorongan semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum semua karyawan merasakan bahwa kehidupan pribadi mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja secara optimal. Jadi disarankan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang tidak terlalu menekan, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta memperhatikan kondisi psikologis karyawan agar mereka dapat memperoleh semangat kerja yang lebih baik dari kehidupan pribadinya.

2. Untuk variabel Motivasi Kerja (X2) secara keseluruhan sudah mendapatkan nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori Baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari nilai mean terendah pada item X2.9 yang berkaitan dengan kesempatan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa belum mendapatkan ruang yang cukup untuk berinovasi. Jadi disarankan bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan dalam menyampaikan ide, berkreasi dalam pekerjaan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu agar motivasi kerja dapat meningkat.
3. Untuk variabel Disiplin Kerja (X3) secara keseluruhan sudah mendapatkan nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori Sangat Baik, namun masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan. Hal ini terlihat dari nilai mean terendah pada item X3.8 yang berkaitan dengan tidak adanya diskriminasi di lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang merasa adanya perlakuan yang belum sepenuhnya adil. Jadi disarankan bagi perusahaan untuk lebih menegakkan prinsip keadilan dalam lingkungan kerja, memperlakukan seluruh karyawan secara setara tanpa membedakan latar belakang tertentu, serta meningkatkan transparansi dalam kebijakan perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan adil.
4. Untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) secara keseluruhan sudah mendapatkan nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori Baik, namun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari nilai mean terendah pada item Y.2 yaitu yang berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap tujuan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memahami maksud dan tujuan dari aturan yang ada. Jadi disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan sosialisasi terkait peraturan kerja, memberikan penjelasan yang lebih jelas dan terbuka, serta melibatkan karyawan dalam memahami pentingnya aturan tersebut agar dapat meningkatkan loyalitas dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan

6. DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *1*, 134–143.

Anjarrini, D., Prayekti, & Purnamarini, T. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Intrinsik , Disiplin Kerja , dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jogja Tourism Training*. *5*(4), 840–847.

Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beba Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal*

Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), *7*(2), 72–79. https://doi.org/https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551

Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Cv. Jejak.

Ferlia, L., & Ayuanti, R. N. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Garden Cell Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, *1*(3), 79–88. https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.658

Ismail, G. D., Bilady, R., Recky, & Nazarudin. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pt. baraka sarana tama. *Jurnal ECONOMICA*, *XII*(2).

Juanita, R. L., Riono, S. B., Sucipto, H., Dimadi, & Khojin, N. (2025). *Pengaruh keadilan organisasi, penghargaan, dan work- life balance terhadap loyalitas pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel di kantor pertanahan kabupaten brebes*. *18*(2), 1538–1552. https://doi.org/10.46306/jbbe.v18i2.959

Kartini, T. M., & Dahlia, P. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Pelita Manajemen*, *2*(01), 56–65.

Lalisang, I. R., Tatoreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43837

Larastrini, P., & Adnyani, I. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*, 3674. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14

Ma'ruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). *Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan*. *4*(1), 47–54.

Maharlinda, & Supiandi, 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.

Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhrudin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(2), 1364–1373.

Muratin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi). *JURNAL PARAMETER*, *6*(2), 11-.

Nasution, M. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, *8*(2), 42–53.

Ningtias, E. P., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *1*(5), 361–371. https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i5.304

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumantri, N., & Mujiati, N. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN WORK - LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*, 390. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p04

Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta

Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, *20*.

Winarto. (2020). ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, *3*(2).