

PENERAPAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN

M Chadziqul Fahmi Al Romadhoni¹, Moch. Ridla Givan El Ghifari²,
Riyan Sisiawan Putra³, Nuzulul Fatimah⁴

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
3230022114@student.unusa.ac.id, 3230022094@student.unusa.ac.id,
riyan_sisiawan@unusa.ac.id, nuzulul@unusa.ac.id

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak implementasi *Work-Life Balance* (WLB) terhadap loyalitas tenaga kerja. Dalam lanskap organisasi yang kian kompetitif, optimalisasi keseimbangan antara domain profesional dan personal karyawan telah menjadi imperatif strategis. Entitas korporasi yang memprioritaskan kapabilitas kesejahteraan karyawannya secara konsisten menunjukkan elevasi komitmen organisasional dan reduksi signifikan pada tingkat *turnover*. Metodologi penelitian ini mengadopsi kerangka kerja *Systematic Literature Review* (SLR). Proses akuisisi data melibatkan penelusuran ekstensif artikel ilmiah dari jurnal bereputasi baik skala nasional maupun internasional yang diterbitkan dalam kurun waktu tujuh tahun terakhir. Sumber data yang dianalisis mencakup publikasi jurnal, monograf, dan laporan penelitian terkait. Temuan riset ini secara empiris mengindikasikan bahwa praktik WLB berkontribusi substansial dalam memformasi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, sangat direkomendasikan agar organisasi mengintegrasikan inisiatif WLB secara strategis ke dalam kerangka manajemen sumber daya manusia mereka.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Loyalitas Karyawan, Metode SLR

Abstract

This study aims to investigate the impact of Work-Life Balance (WLB) implementation on employee loyalty. In an increasingly competitive organizational landscape, optimizing the balance between employees' professional and personal domains has become a strategic imperative. Corporate entities that consistently prioritize employee well-being capabilities demonstrate elevated organizational commitment and a significant reduction in turnover rates. The research methodology adopts a Systematic Literature Review (SLR) framework. The data acquisition process involves an extensive search of scientific articles from reputable national and international journals published over the past seven years. The data sources analyzed include journal publications, monographs, and related research reports. The findings of this research empirically indicate that WLB practices contribute substantially to the formation of employee loyalty. Therefore, it is highly recommended that organizations strategically integrate WLB initiatives into their human resource management frameworks.

Keywords: work-life balance, employee loyalty, SLR method

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia karena tidak hanya menjadi sumber penghasilan, tetapi juga memberikan identitas sosial dan rasa pencapaian. Dalam konteks ekonomi modern, pekerjaan menjadi indikator utama kesejahteraan individu dan stabilitas sosial. Menurut Handoko (2011), pekerjaan memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan karakter dan pengembangan keterampilan, kontribusi atau disrupsi yang berasal dari individu strategis yang pada akhirnya berkorelasi positif atau negatif dengan kinerja produktivitas agregat suatu bangsa.

Di era kontemporer yang dicirikan oleh dinamika dan tuntutan profesional yang intens, keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*) telah muncul sebagai isu strategis krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang berhasil mengelola harmonisasi antara ranah personal dan profesionalnya cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang superior, penurunan tingkat stres, dan loyalitas institusional yang lebih kokoh. (Taufick & Kurniawan, 2023; Mauludi & Kustini, 2022).

Penerapan *work-life balance* dalam organisasi modern menjadi sangat penting, khususnya di kalangan generasi milenial dan Z yang sangat menghargai fleksibilitas serta waktu untuk kehidupan pribadi. Penelitian oleh Fadhi, Israwati, & Mahendra (2024) menunjukkan bahwa Dalam instansi pemerintahan, keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*) secara signifikan memengaruhi loyalitas dan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan riset Adi, Dewi, & Sultan (2025) di sektor industri makanan, yang juga menunjukkan kontribusi positif *work-life balance* terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*) tidak hanya berdampak langsung, namun juga secara tidak langsung melalui mediasi faktor-faktor psikologis dan kognitif, seperti *engagement* karyawan atau persepsi dukungan variabel mediasi seperti kepuasan kerja (Alawiyah, Sutrisno, & Dharmaputra, 2024; Agustina & Anwar, 2025), motivasi (Sholihin & Arida, 2021), dan lingkungan kerja (Marhalinda & Supiandini, 2022). Bahkan dalam situasi kerja fleksibel seperti masa pandemi, *work-life balance* terbukti meningkatkan loyalitas karyawan (Stefanie, Suryani, & Maharani, 2020).

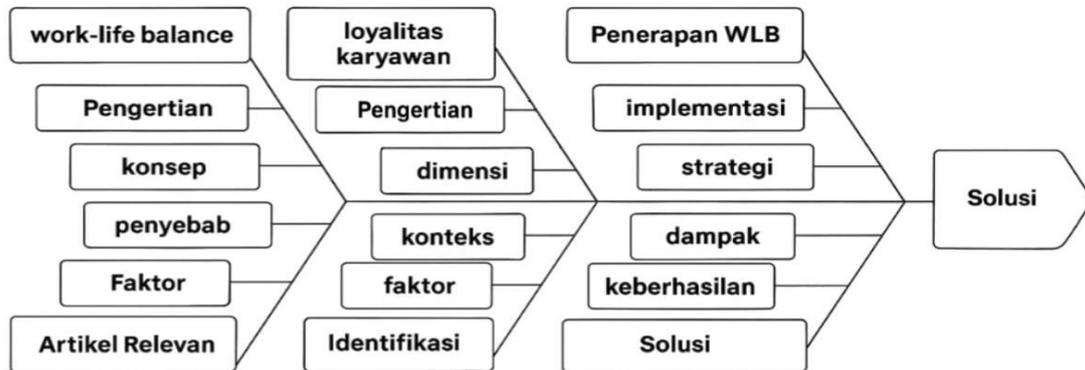
Riset yang dilakukan oleh Yudiani, Santika, & Mustika (2023) mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*), berinteraksi dengan kompensasi finansial, secara kolektif mampu meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkorelasi positif dengan kinerja organisasi. Hal ini diperkuat pula oleh temuan dari Reza Ma'ruf (2021) dan Jaenab & Mulyadin (2024) yang menekankan pentingnya sinergi antara *work-life balance* dan sistem kompensasi yang adil.

Melihat dari banyaknya hasil studi yang mengarah pada kesimpulan yang serupa, Oleh karena itu, urgensi bagi organisasi untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*) menjadi sangat krusial. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sehat, tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat *turnover*. secara simultan meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat *turnover*. (Cahyani, Rahmawati, & Milwan, 2021; Walidah, Andriani, & Kusuma, 2024; Marsela & Sari, 2024).

METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini mengadopsi pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan tujuan untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menganalisis secara komprehensif artikel-artikel ilmiah relevan. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai Penerapan *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. Proses kajian dimulai dengan identifikasi kata kunci utama, yaitu "*work-life balance*" dan "loyalitas karyawan".

Kata kunci ini kemudian menjadi dasar dalam penelusuran literatur dari jurnal-jurnal bereputasi, baik nasional maupun internasional. Seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria kesesuaian topik, tahun publikasi dalam lima tahun terakhir, serta validitas konten yang merefleksikan perkembangan fenomena digital secara aktual. Selanjutnya, proses penyaringan data dilaksanakan secara sistematis menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan yang ketat agar hanya studi yang relevan dan bermutu tinggi yang dianalisis lebih lanjut. Peneliti juga menggunakan tahapan PRISMA dalam menyusun tahapan identifikasi, skrining, eligibility, dan inklusi untuk memastikan keakuratan proses penelusuran data.



Gambar 1. PRISMA Penelitian

Semua data yang terkumpul kemudian dianalisis secara tematik untuk menemukan benang merah antarstudi, sekaligus menarik kesimpulan mendalam seputar *work-life balance* dalam loyalitas karyawan. Prosedur ini memungkinkan hasil penelitian menjadi valid, terstruktur, dan memiliki kontribusi yang jelas terhadap pengembangan keilmuan dan praktik pendidikan serta ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan menghadirkan empat kategori berbeda dalam pembahasan nanti. Pertama, *Work-Life Balance* akan dianalisis pengertian, konsep, penyebab, dan faktor yang mempengaruhi kebutuhan *Work-Life Balance* dalam pekerjaan. Kedua, fokus penelitian akan menjelaskan seputar loyalitas karyawan beserta dimensi dan faktor yang dihubungkan dengan penelitian ini merinci strategi implementasi *work-life balance* dalam suatu perusahaan. Terakhir, kami menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan loyalitas karyawan, diakhiri dengan solusi konklusif untuk memberikan masukan tentang pentingnya *work-life balance* demi meningkatkan loyalitas karyawan di lingkungan korporat.

1) *Work-Life Balance* (WLB)

Work-Life Balance (WLB) didefinisikan sebagai kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab profesional serta personal mereka secara harmonis. Merujuk pada Greenhaus dan Allen (2011), WLB mengacu pada tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang yang setara dalam peran pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ketidakeimbangan pada kedua aspek ini dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya akan berdampak pada sikap dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara signifikan memengaruhi perilaku individu dalam lingkungan korporat. Oleh karena itu, entitas perusahaan harus serius mempertimbangkan faktor ini dalam strategi pengelolaan perilaku individu dalam organisasi.

Work-Life Balance (WLB) adalah kondisi keseimbangan yang diciptakan individu dengan mengalokasikan waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi. Setiap individu, termasuk karyawan, membutuhkan harmonisasi antara komitmen personal dan profesional.

WLB ditandai oleh optimalisasi peran serta mitigasi konflik antara peran-peran yang diemban di luar dan di dalam lingkungan kerja. Terdapat tiga dimensi utama WLB yang diakui secara luas; Keseimbangan Waktu (*Time Balance*): Merujuk pada distribusi waktu yang adil antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*): Menggambarkan tingkat keterlibatan mental dan emosional yang seimbang dalam peran kerja dan non-kerja. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): Mencerminkan tingkat kepuasan yang seimbang yang diperoleh dari peran di tempat kerja dan di luar pekerjaan.

Dasar konseptual *Work-Life Balance* (WLB) berakar pada potensi konflik antara tuntutan kehidupan profesional dan pribadi yang dialami karyawan. WLB didefinisikan sebagai ekuilibrium dalam alokasi waktu yang dihabiskan seseorang untuk pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang didedikasikan untuk kehidupan pribadinya (Abioro et al., 2018; Lazar et al., 2010). Lebih lanjut, keseimbangan kehidupan kerja juga merepresentasikan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, yang memfasilitasi harmonisasi antara tanggung jawab profesional dan personal karyawan, sehingga pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Delecta, 2011; Dhas, 2015).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berlandaskan pada dua pilar esensial: prestasi dan kebahagiaan. Keduanya harus dimiliki secara simultan, menjelaskan mengapa individu yang dianggap sukses secara material seringkali tidak mencapai tingkat kebahagiaan yang sepadan (Bataineh, 2019). Kesuksesan tidak lagi diukur semata-mata dari akumulasi aset finansial, melainkan juga dari kualitas kehidupan keluarga. Jadwal yang tidak teratur, serta konflik rumah tangga yang timbul dari minimnya waktu untuk interaksi dan komunikasi, dapat memicu depresi dan penurunan kinerja korporat (Meenakshi et al., 2013).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas dapat didefinisikan sebagai kapasitas seorang karyawan untuk mematuhi, melaksanakan, dan mengamalkan seluruh regulasi perusahaan dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab penuh dalam menjalankan pekerjaannya. Loyalitas juga diartikan sebagai kesetiaan dan integritas yang mencerminkan dedikasi atau keterikatan emosional individu terhadap suatu objek, baik itu individu, kelompok, cita-cita, tugas, atau tujuan tertentu. Manifestasi loyalitas ini akan terlihat dalam pola pikir dan tindakan karyawan. Terdapat enam dimensi loyalitas yang krusial; Kepatuhan pada Peraturan: Ketaatan terhadap semua kebijakan dan prosedur yang berlaku di Perusahaan. Tanggung Jawab terhadap Perusahaan: Dedikasi untuk menjaga kepentingan dan kesejahteraan organisasi. Kemauan untuk Bekerja Sama: Kesiapan untuk berkolaborasi dan berkontribusi dalam tim. Rasa Kepemilikan: Perasaan memiliki dan kepedulian terhadap aset serta keberhasilan perusahaan. Hubungan Baik Antar Karyawan: Kemampuan untuk membangun dan mempertahankan interaksi positif dengan rekan kerja. Kepuasan terhadap Pekerjaan: Kenikmatan dan kepuasan yang diperoleh dari tugas dan peran dalam pekerjaan.

Allen dan Griffey mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai keadaan psikologis yang mengkarakterisasi hubungan seorang karyawan dengan organisasinya, yang pada gilirannya memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Sejalan dengan itu, menurut Aityan dan Gupta, loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai komitmen

seorang individu untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi serta keyakinan bahwa bekerja untuk entitas tersebut adalah pilihan terbaik mereka.

Dalam konteks organisasi modern, loyalitas karyawan telah menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan stabilitas sumber daya manusia (SDM). Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, terlibat aktif dalam setiap proses kerja, serta mengadopsi sikap positif terhadap kebijakan dan budaya organisasi. Lebih lanjut, mereka memiliki probabilitas lebih tinggi untuk berinovasi dan menampilkan perilaku kerja ekstra (*organizational citizenship behavior*), yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi.

Berbagai faktor mempengaruhi loyalitas karyawan, termasuk keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Beberapa studi menunjukkan korelasi yang signifikan antara keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan loyalitas, karena hal ini membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Selain itu, kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung semakin memperkuat rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.

Penerapan *Work-Life Balance*

Work-Life Balance (WLB) adalah konsep yang menekankan tercapainya keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi individu. Teori ini berakar pada pemikiran bahwa karyawan yang berhasil menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan personal cenderung lebih produktif, puas, dan loyal pada organisasi. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), WLB didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang terlibat dan merasa puas secara setara dalam peran pekerjaan dan kehidupan keluarga. WLB tercapai ketika individu merasa bahwa tuntutan dalam kehidupan kerja dan pribadi tidak saling bertentangan, dan mampu dikelola secara seimbang serta harmonis.

Dalam konteks organisasi modern, WLB menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama bagi generasi milenial dan Z yang semakin memprioritaskan kualitas hidup. Implementasi WLB tidak hanya berdampak pada peningkatan loyalitas dan retensi karyawan, tetapi juga pada penciptaan iklim kerja yang sehat dan produktif. Berbagai riset menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, serta penurunan tingkat stres dan kelelahan kerja (*burnout*). Beberapa strategi implementasi WLB di perusahaan antara lain pemberlakuan jam kerja fleksibel (*flextime*), kerja dari rumah (*remote working*), program dukungan keluarga, serta penyediaan fasilitas kesejahteraan seperti ruang laktasi, layanan konseling, atau cuti tambahan. Strategi ini terbukti mampu membantu karyawan menyesuaikan ritme kerja dengan kebutuhan pribadinya, terutama bagi pekerja perempuan atau orang tua muda. Selain itu, penerapan WLB juga menjadi salah satu indikator budaya organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

Namun, keberhasilan penerapan WLB tidak hanya bergantung pada kebijakan formal organisasi, tetapi juga pada budaya kerja dan dukungan manajerial. Kepemimpinan yang suportif serta komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan menjadi faktor penting dalam memastikan kebijakan WLB dijalankan secara efektif. Dengan demikian, penerapan WLB yang terencana dan menyeluruh tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Pembahasan

Di era modern saat ini, di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kian kabur, terutama dengan berkembangnya teknologi komunikasi dan model kerja fleksibel

karyawan yang tidak memiliki keseimbangan *work-life balance* (WLB) yang memadai cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, karyawan yang merasakan adanya keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih dihargai oleh organisasi, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan (Deery & Jago, 2015).

Loyalitas karyawan merujuk pada sikap dan perilaku individu untuk tetap berkomitmen dan mempertahankan keberadaannya dalam suatu organisasi dalam jangka panjang. Menurut Meyer dan Allen (1997), loyalitas mencakup tiga dimensi utama: afektif (keterikatan emosional), berkelanjutan (pertimbangan biaya jika keluar), dan normatif (kewajiban moral untuk tetap berada di perusahaan). Ketika organisasi berhasil menciptakan *Work-Life Balance* (WLB) yang baik, karyawan merasa diperhatikan secara holistik. Hal ini memicu keterikatan emosional yang kuat dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan (WLB) dan loyalitas karyawan. Misalnya, studi oleh Alawiyah dkk. (2024) menemukan bahwa WLB tidak hanya secara langsung mempengaruhi loyalitas karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dapat meningkatkan loyalitas, terutama melalui peningkatan kepuasan kerja. Studi lain oleh Marsela & Sari (2024) lebih lanjut memperkuat temuan ini, dengan menyatakan bahwa WLB secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan Generasi Z. Hal ini menyoroti bahwa kelompok usia muda sangat memprioritaskan fleksibilitas dan keseimbangan dalam lingkungan profesional mereka.

Dari perspektif Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*), karyawan yang merasa perusahaan telah menyediakan fasilitas atau kebijakan yang memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*) akan merasa memiliki obligasi sosial untuk membalas perlakuan tersebut dengan perilaku konstruktif, seperti peningkatan loyalitas. Program-program seperti jam kerja fleksibel, opsi kerja jarak jauh, cuti yang memadai, dan dukungan terhadap kebutuhan keluarga karyawan merupakan bentuk "investasi" dari pihak perusahaan yang akan direspons dengan kesetiaan dan komitmen dari tenaga kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) memainkan peran strategis dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan. Organisasi yang berambisi mempertahankan talenta terbaiknya dalam jangka panjang wajib secara aktif membangun budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. WLB tidak hanya berfungsi sebagai alat retensi, melainkan juga berpotensi meningkatkan produktivitas, moral kerja, serta menciptakan iklim organisasi yang sehat. Ke depan, esensial bagi organisasi untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan WLB seiring dengan dinamika sosial, teknologi, dan kebutuhan karyawan yang terus berevolusi.

KESIMPULAN

Penerapan *Work-Life Balance* (WLB) memainkan peran krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan di organisasi modern. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan yang berhasil menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan personalnya memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Berbagai praktik WLB, seperti jam kerja fleksibel, opsi kerja jarak jauh (*work from home*), dan program dukungan keluarga, terbukti berkontribusi positif dalam membangun komitmen dan motivasi karyawan.

Keberhasilan implementasi kebijakan WLB sangat bergantung pada dukungan manajemen dan budaya kerja yang sehat. Kepemimpinan yang suportif dan komunikasi dua arah adalah faktor kunci untuk memastikan kebijakan ini berjalan efektif. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk secara proaktif mengembangkan dan menyesuaikan kebijakan *work-life balance* seiring dengan dinamika sosial dan kebutuhan karyawan yang terus berubah. Dengan penerapan WLB yang komprehensif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, R. T. D., & Sultan, D. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Roti Maros Lempangan. *Bongaya Journal of Research in Management (BJRM)*, Sinta 5. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/12241>
- Agustina, K. T., & Anwar, S. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen (JURMA)*, Sinta 5. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/12257>
- Alawiyah, K. I., Sutrisno, S., & Dharmaputra, M. F. (2024). Peran Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, Sinta 5. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/9988>
- Cahyani, I., Rahmawati, & Milwan. (2021). Effect of Reward, Work Environment, and Motivation Towards Performance of the Millennial Generation in the Central Bureau of Statistics of East Kalimantan Province. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Sinta 2. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/3728>
- Fadhli, N., Israwati, & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. *JAMEK*, Sinta 5. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/11455>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Jaenab, J., & Mulyadin, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. 88 Kota Bima. *Jurnal PenKoMi*, Sinta 5. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/11107>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Sinta 4. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/10551>
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, Sinta 5. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/6215>
- Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Z di Kota Bandung. *Journal of Innovation Research and Knowledge (JIRK)*, Sinta 5. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/12090>
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen dan Sains (J-MAS)*, Sinta 4. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/3575>
- Melayansari, M., & Bhinekawati, R. (2020, April). The impact of work-balance on employee performance mediated by employee loyalty (lessons from female employees working in international environment in greater Jakarta, Indonesia). In 6th Annual International

- Conference on Management Research (AICMaR 2019) (pp. 113-118). Atlantis Press.
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. JKBM, Sinta 2. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/3847>
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan pada Situasi COVID-19. JIMEA, Sinta 4. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/4091>
- Taufick, A. L. K., & Kurniawan, J. E. (2023). Work-Life Balance sebagai Mediator Work Autonomy dan Loyalitas pada Karyawan Generasi Milenial. Psychopreneur Journal, Sinta 3. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/10554>
- Walidah, L. Z., Andriani, D., & Kusuma, K. A. (n.d.). Optimizing Employee Loyalty through Career Development, Work Life Balance, and Compensation. Jurnal Ilmu Manajemen Advantage, Sinta 4. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/6023>
- Wiradendi Wolor, C. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. Journal of critical reviews.
- Yudiani, P. A. R., Santika, I. P., & Mustika, I. K. (2023). Employee Loyalty Mediating the Influence of Work-Life Balance and Financial Compensation Towards Employee Performance. Jurnal Scientia, Sinta 6. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/643>