

Pengaruh Lingkungan Kerja, Work-Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai pada Suku Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Jakarta Pusat

Ainul Bashirah Al Majid¹

¹ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Korespondensi: ainulbashirah19@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat artikel:

Received Sept 3th, 2026

Revised Sept 30th, 2026

Accepted Oct 17th, 2026

Keyword:

Lingkungan Kerja; Work-Life Balance; Motivasi Kerja; Loyalitas Pegawai; Instansi Pemerintah.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai pada Suku Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, studi kepustakaan, dan penyebaran kuesioner secara daring. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 31 pegawai. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, sedangkan work-life balance dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Secara simultan (uji F), seluruh variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat.



© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di era perubahan dunia industri saat ini, persaingan bisnis yang semakin ketat, baik secara langsung maupun tidak langsung, menuntut setiap organisasi maupun instansi untuk terus bertahan dan mengembangkan kinerjanya. Agar mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut, terdapat banyak aspek yang memengaruhi kelangsungan hidup instansi, salah satu yang paling utama adalah kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya (Nahdiah et al., 2024). Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan instansi, baik saat bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Pegawai yang loyal merupakan aset berharga yang harus dijaga dan diperhatikan dengan baik oleh pihak manajemen (Marwanto & Hasyim, 2023). Instansi tentu akan semakin berkembang jika para pegawainya memiliki loyalitas yang tinggi. Berdasarkan pengamatan di Suku Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Jakarta Pusat, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi loyalitas kerja pegawai, antara lain Lingkungan Kerja, Work-Life Balance, dan Motivasi Kerja.

Lingkungan kerja yang secara fisik serta psikososial mendukung mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kesetiaan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Pakpahan & Syahreza, 2025). Namun, hasil pengamatan di Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat menunjukkan bahwa aspek kelengkapan sarana dan prasarana fisik masih memerlukan optimalisasi. Hal ini terlihat dari ketersediaan perangkat komputer kerja yang belum memadai untuk seluruh pegawai, sehingga sebagian personel berinisiatif mengoperasikan perangkat pribadi demi menjaga kelancaran tugas. Selain itu, penataan ruang kerja harian serta pembaruan perabot kantor, seperti meja, kursi, dan lemari penyimpanan, masih perlu diselaraskan agar tercipta suasana kerja yang lebih tertata, nyaman, dan kondusif bagi seluruh pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja, idealnya work-life balance (keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi) menjadi faktor penentu lain bagi loyalitas pegawai di era modern. Jika work-life balance tidak terpenuhi, maka intention to stay (niat untuk bertahan) pegawai akan berkurang (Pangaribuan et al., 2026). Kondisi ideal tersebut menjadi tantangan bagi para pegawai di Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat karena terdapat momen-momen tertentu yang mengharuskan pegawai memberikan dedikasi waktu lebih di luar jam operasional formal. Fenomena kelebihan jam kerja ini terkonfirmasi melalui data sekunder berupa rekapitulasi presensi digital pada sistem E-TPP (Electronic Tambahan Penghasilan Pegawai) salah satu aparatur di Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.

#	Tanggal	Shift Datang	Shift Pulang	Jam Datang	Lokasi Datang	Jam Pulang	Lokasi Pulang	Terlambat	Pulang Cepat	Keterangan
1	01 Des 2025	07:30	16:00					00:00:00	00:00:00	Cuti Tahunan Cuti Tahunan 1925.5/10.8.01
2	02 Des 2025	07:30	16:00	07:41:19	Suku Dinas PPKUKM Kota Administrasi Jakarta Pusat (Lantai 4)	16:14:46	Suku Dinas PPKUKM Kota Administrasi Jakarta Pusat (Lantai 4)	00:00:00	00:00:00	
3	03 Des 2025	07:30	16:00	07:38:41	Suku Dinas PPKUKM Kota Administrasi Jakarta Pusat (Lantai 4)	16:07:27	Suku Dinas PPKUKM Kota Administrasi Jakarta Pusat (Lantai 4)	00:03:14	00:00:00	
4	04 Des 2025	07:30	16:00	07:06:04	Suku Dinas PPKUKM Kota Administrasi Jakarta Pusat (Lantai 4)	17:30:52	Suku Dinas PPKUKM Kota Administrasi Jakarta Pusat (Lantai 4)	00:00:00	00:00:00	
5	05 Des 2025	07:30	16:30	06:55:37	Suku Dinas PPKUKM Kota Administrasi Jakarta Pusat (Lantai 4)	19:03:19	Suku Dinas PPKUKM Kota Administrasi Jakarta Pusat (Lantai 4)	00:00:00	00:00:00	

Gambar 1 Tampilan Rekapitulasi Presensi Digital (E-TPP) Pegawai Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat

Berdasarkan Gambar 1, terlihat adanya indikasi ketidakseimbangan jam kerja yang tinggi, di mana pegawai secara riil melakukan presensi pulang melebihi ketentuan shift kerja formal. Sebagai contoh, pada tanggal 4 Desember 2025 pegawai baru menyelesaikan tugas dan melakukan presensi pulang pada pukul 17:30:52 (kelebihan $\pm 1,5$ jam), dan kondisi ini meningkat pada tanggal 5 Desember 2025 dengan waktu pulang mencapai pukul 19:03:19 (kelebihan $\pm 2,5$ jam). Intensitas pekerjaan ini meningkat secara signifikan pada periode akhir tahun yang berdampak pada perpanjangan waktu kerja pegawai. Selain itu, jadwal kegiatan strategis seperti bazar yang beberapa kali diselenggarakan pada akhir pekan menuntut pengawasan dan pendampingan langsung dari seksi terkait, sehingga waktu libur pegawai tersita untuk kepentingan kerja. Kondisi ketidakseimbangan kerja yang fluktuatif dan menyita waktu pribadi ini menjadi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan kehidupan pegawai, sehingga perlu diuji sejauh mana tekanan aspek work-life balance ini memengaruhi loyalitas pegawai untuk tetap bertahan di instansi.

Motivasi kerja turut memegang peran penting bagi instansi dalam menjaga keberadaan pegawai agar tetap bertahan serta memunculkan rasa loyal. Melalui motivasi kerja yang baik, pegawai akan memiliki dorongan semangat dan hasrat yang tinggi untuk bekerja serta berkontribusi aktif demi pencapaian tujuan instansi (Rabbani et al., 2023). Berdasarkan pengamatan di lapangan, dorongan kerja pegawai di Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat masih menghadapi tantangan pada aspek pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Tingginya tuntutan serta standar hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan kerap belum seimbang dengan ketersediaan bentuk apresiasi yang optimal, yang berpotensi mengakibatkan penurunan rasa memiliki (sense of belonging) pegawai terhadap instansi.

Sejauh ini, beragam penelitian terdahulu telah banyak menguji aspek-aspek yang memengaruhi loyalitas pegawai. Mayoritas studi terdahulu cenderung berfokus pada pengaruh parsial dari variabel kompensasi secara umum atau kepemimpinan terhadap kesetiaan karyawan di sektor swasta. Namun, penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan variabel lingkungan kerja, work-life balance, dan motivasi kerja secara simultan, terutama dalam konteks instansi pemerintah daerah, masih relatif terbatas. Terdapat celah penelitian (research gap) di mana tuntutan pelayanan publik yang dinamis sering kali menciptakan benturan antara profesionalisme dan kehidupan pribadi pegawai, yang belum banyak digali dalam kaitannya dengan loyalitas di sektor publik. Celah ini membedakan penelitian ini

dari penelitian terdahulu seperti (Widiastuti & Baihaki, 2023) pada Dinas Sosial Kota Denpasar yang berfokus luas pada work-life balance dan kepuasan kerja.

Urgensi dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap loyalitas pegawai pada Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan pada 31 pegawai di Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat, yang beralamat di Jl. Tanah Abang I No. 1 Blok C Lantai 4, Petojo Selatan, Jakarta Pusat, pada periode Mei hingga Juli, dengan menggunakan metode kuantitatif berbasis pengolahan data Microsoft Excel dan SPSS versi 27. Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman dan literatur manajemen sumber daya manusia terkait loyalitas pegawai di sektor publik. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sistem apresiasi yang memotivasi, dan keseimbangan kerja bagi pegawai guna menjaga stabilitas dedikasi mereka.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan pada pemanfaatan data angka atau numerik. Metode kuantitatif dipahami sebagai instrumen penelitian untuk memecahkan masalah melalui pengumpulan data kuantitatif, di mana inferensi atau kesimpulan akhir didasarkan pada hasil analisis statistik serta pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sastrawan & Menap, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X1), work-life balance (X2), serta motivasi kerja (X3) terhadap tingkat loyalitas pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP) di Suku Dinas PPKUKM Jakarta Pusat, dengan total sebanyak 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel adalah 31 orang (Fajri et al., 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner daring via Google Form dengan Skala Likert (skor 1 hingga 5), serta studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan bantuan Microsoft Excel dan SPSS versi 27.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja mencakup seluruh situasi di sekitar tempat kerja, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang berperan dalam menghadirkan suasana kerja yang aman, tenang, dan nyaman serta dapat memengaruhi aspek emosional karyawan agar lebih nyaman dalam menyelesaikan tugas serta memanfaatkan waktu secara efektif (Syiva et al., 2023). Variabel ini didukung oleh indikator yang dijabarkan oleh Nitisemito: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja (Hayong et al., 2025).

Work-Life Balance (X2)

Work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk membagi peran secara seimbang antara urusan profesional dengan kepentingan diri sendiri dan keluarga, sehingga tugas kantor dan urusan domestik dapat diselesaikan tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental (Hendra & Artha, 2023). Menurut Wardani, indikator work-life balance terdiri dari 3 aspek utama: time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), dan satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) (Seninasari, 2025).

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu stimulus atau kebutuhan emosional yang tertanam dalam diri seorang pegawai agar dapat mengadaptasikan diri dengan lingkungan kerja secara optimal sekaligus mampu merealisasikan target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Maulana, 2025). Menurut Sutrischastiniand Riyanto, indikator motivasi kerja terdiri dari 3 indikator: rasa aman, sosial, dan penghargaan (Akilie et al., 2025).

Loyalitas Pegawai (Y)

Loyalitas kerja karyawan tercermin melalui adanya kolaborasi dari berbagai peran dan anggota organisasi dalam mengoptimalkan pemikiran serta waktu mereka demi merealisasikan tujuan bersama yang telah ditetapkan perusahaan (Liwu et al., 2025). Indikator loyalitas pegawai terdiri dari 5 indikator: kesediaan bertahan dalam organisasi, kepatuhan pada nilai dan tujuan organisasi, kesediaan bekerja melebihi standar, kebanggaan terhadap perusahaan, serta partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (Fahrozi et al., 2026).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menjelaskan tentang data yang sudah diolah agar dapat dipahami dengan mudah. Pengambilan keputusan dalam proses analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui uji t dan uji F.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,538	3,019		0,841	0,408
	LINGKUNGAN KERJA	0,103	0,152	0,074	0,679	0,503
	WORK-LIFE BALANCE	0,784	0,229	0,467	3,425	0,002
	MOTIVASI KERJA	0,699	0,255	0,442	2,744	0,011

a. Dependent Variable: LOYALITAS PEGAWAI

Gambar 2 Uji t

Berdasarkan pengujian hipotesis parsial (Uji t) dengan nilai t tabel sebesar 2,0518 ($df = 31 - 4 = 27$):

1. Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai: Memperoleh nilai t hitung sebesar 0,679 ($0,679 < 2,0518$), sehingga secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Fasilitas maupun suasana kantor belum menjadi faktor dominan yang mengubah tingkat loyalitas secara langsung. Hal ini sejalan dengan temuan (Setiyono et al., 2024) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Work-Life Balance terhadap Loyalitas Pegawai: Memperoleh nilai t hitung sebesar 3,425 ($3,425 > 2,0518$), sehingga Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, serta menjadi faktor terkuat dalam penelitian ini. Kemampuan membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara urusan kantor dan pribadi menjadi kunci utama. Hal ini sejalan dengan temuan (Hermanto & Kadang, 2025).
3. Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai: Memperoleh nilai t hitung sebesar 2,744 ($2,744 > 2,0518$), sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui dorongan semangat, apresiasi, dan hubungan sosial yang baik. Hal ini sejalan dengan temuan (Chandra et al., 2024).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,430	3	191,810	59,336	<0,001 ^b
	Residual	87,280	27	3,233		
	Total	662,710	30			

a. Dependent Variable: LOYALITAS PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE

Gambar 3 Uji F

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan pada gambar 3, diperoleh tingkat signifikansi sebesar $< 0,001$. Nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($< 0,001 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel Lingkungan Kerja (X1), Work-Life Balance (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas loyalitas pegawai secara keseluruhan dapat dibangun secara optimal apabila organisasi mampu menyelaraskan aspek motivasi, work-life balance, serta pada lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 0,679 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,0518. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fasilitas dan suasana kantor belum menjadi faktor dominan yang secara langsung menentukan loyalitas pegawai. Sebaliknya, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,425, sehingga keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,744. Hal ini menegaskan pentingnya dukungan berupa apresiasi, rasa aman, serta hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, work-life balance, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Dengan demikian, upaya meningkatkan loyalitas pegawai perlu mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi, disertai perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilie, A. H., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Finis, H. (2025). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 224–231.
- Chandra, A., Rastitiati, N. K. J., & Kalpikawati, I. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Xyz Hotel Bali Uluwatu. *Journal of Hospitality Accommodation Management*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.52352/jham.v3i1.1352>
- Fahrozi, E. A., Santi, D., DwiCahyo, D., & Astianto, N. indraswari. (2026). Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Pt. Amarta Binangun Cakrawala. *Joce-Ip*, 20(1), 105–113.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap*. 5(1), 369–373.
- Hayong, V. C. W. M., Timuneno, T., & Maak, C. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. *Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial*, 6(2), 367–378.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance : Suatu Studi Literatur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330.
- Hermanto, N. A., & Kadang, C. D. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Hotel X Di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 07(01), 216–223.
- Liwu, E. B., Fanggidae, R. P. C., Nafie, R. E., & Yosefina, K. I. D. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pintu Air Cabang Kupang The Influence of Transformational Leadership Style and Work Loyalty on Employee Performance at Credit Union Pintu Air Kupang Branch*. 1755–1765.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.
- Maulana, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam. *OpenJournal of Innovation and Technology (OJIT)*, 1(3), 1–7.
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 14–19.
- Pakpahan, N. D., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), 908–916.
- Pangaribuan, C. M., Sinaga, A. A. P., & Sihite, M. (2026). Hubungan Person Job Fit, Work Life Balance, dan Flexible Work Terhadap Intention To Stay Pada Pegawai PT . Telkom Witel Sumatera. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 9644–9655.
- Rabbani, M. Z., Syarweny, N., & Hadikusuma, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan(Studi Kasus Pada Pengajar PT. Nurul Fikri Bina Prestasi Kantor

- Pusat). *Seminar Nasional Riset Terapan*, 12(01), 270–281.
- Sastrawan, & Menap. (2023). *Fundamen Riset Kuantitatif*. Deepublish Digital.
- Seninasari, W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567–581.
- Setiyono, A., Mulyadi, H., & Hasni, G. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 39–54.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 43–60.
- Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Ganec Swara*, 17(2), 478–485.