

ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIADI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CLEANING SERVICE GUST HOUSE UNPRI DI MEDAN

Esa Ferdin Giawa*Bahdin Nur TanjungIrvan Murizal***Donald Frensus
Pasaribu******

Manajemen Universitas Tjut Nyak Dhien

Email penulis:

*eferdingiawa@gmail.com
**bahdintanjung1964@gmail.com
***irvan.murizal@gmail.com
****donald.pdf.pasaribu@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance on employee loyalty in the cleaning service at the Guest House of Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan. The method used is a quantitative approach with a total sample of 35 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression through SPSS version 20. The results of the study indicate that the work-life balance variable has a partial significant effect on loyalty. This is evidenced by the value: T_{hitung} 3.589 and personal life 6.259, both of which are greater than T_{tabel} 1.693. Simultaneously, both also have a significant effect on employee loyalty with F_{hitung} 28.075 > F_{tabel} 3.295. The coefficient of determination (R^2) of 0.637 indicates that 63.7% of employee loyalty variance is explained by the two independent variables of work-life balance, while 36.3% is influenced by other factors outside this study.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap loyalitas karyawan cleaning service di Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan total sampel 35 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan Variabel keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, Hal ini dibuktikan dengan nilai T_{hitung} 3,589 dan kehidupan pribadi 6,259, Keduanya lebih besar dari T_{tabel} 1,693. Secara simultan, keduanya juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan F_{hitung} 28,075 > F_{tabel} 3,295. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,637 menunjukkan bahwa 63,7% variasi loyalitas karyawan dijelaskan oleh kedua variabel bebas keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, sementara 36,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Keseimbangan Kerja, Kehidupan Pribadi, Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga oleh kualitas serta loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Loyalitas karyawan menjadi faktor penting karena berkaitan dengan komitmen, tanggung jawab, serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Rendahnya loyalitas karyawan dapat meningkatkan tingkat perpindahan (*turnover*), menurunkan produktivitas, serta memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan adalah keseimbangan kerja (*work-life balance*). Keseimbangan kerja menunjukkan kemampuan individu dalam membagi waktu, perhatian, dan energi antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara proporsional. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, stres yang lebih rendah, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pribadi karyawan dapat menurunkan loyalitas mereka.

Selain keseimbangan kerja, kehidupan pribadi juga berperan dalam membentuk loyalitas karyawan. Kehidupan pribadi yang sehat, baik dari aspek hubungan sosial, kondisi emosional, maupun kesejahteraan psikologis, akan membantu karyawan bekerja secara optimal. Sebaliknya, permasalahan dalam kehidupan pribadi dapat memengaruhi konsentrasi, motivasi, dan komitmen

terhadap pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan.

Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) merupakan salah satu unit layanan yang membutuhkan kinerja optimal dari karyawan *cleaning service* untuk menjaga kebersihan, kenyamanan, dan kualitas pelayanan. Berdasarkan hasil pra-survei, masih ditemukan karyawan yang mengundurkan diri dalam waktu relatif singkat karena merasa kurang memperoleh perhatian dari perusahaan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi diduga menjadi faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan *cleaning service* di Guest House UNPRI Medan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap loyalitas karyawan *cleaning service* pada Guest House Universitas Prima Indonesia masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap loyalitas karyawan *cleaning service* di Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Keseimbangan Kerja (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan kerja (*work-life balance*) merupakan kondisi ketika

individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga keduanya dapat berjalan tanpa menimbulkan konflik yang berarti. Keseimbangan ini tercermin dari kemampuan karyawan membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Penerapan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, serta mendorong komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator *work-life balance* yang meliputi: (1) keseimbangan waktu, (2) keseimbangan keterlibatan, dan (3) keseimbangan kepuasan.

Kehidupan Pribadi (*Personal Life*)

Kehidupan pribadi merupakan kondisi kesejahteraan individu yang mencakup aspek emosional, sosial, psikologis, dan kemampuan mengembangkan diri di luar lingkungan kerja. Kehidupan pribadi yang baik akan membantu karyawan menjaga kesehatan mental, meningkatkan motivasi, serta mempertahankan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya, permasalahan dalam kehidupan pribadi dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini mengukur kehidupan pribadi melalui lima indikator, yaitu emosi positif, keterlibatan, hubungan positif, makna hidup, dan prestasi.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menaati peraturan, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan

komitmen yang kuat, disiplin, kejujuran, dan kesediaan mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang.

Indikator loyalitas karyawan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) ketaatan, (2) kepatuhan, (3) tanggung jawab, (4) kejujuran, dan (5) pengabdian.

Hubungan Antar Variabel

Keseimbangan kerja yang baik memungkinkan karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan, mengurangi stres kerja, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Di sisi lain, kehidupan pribadi yang sehat akan mendukung kondisi psikologis karyawan sehingga mampu bekerja secara optimal dan mempertahankan loyalitasnya. Oleh karena itu, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi diduga berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Cleaning Service Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan menguji pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap loyalitas karyawan Cleaning Service Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan melalui analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan di Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan cleaning service yang bekerja di Guest House UNPRI. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah keseimbangan kerja (X_1) dan kehidupan pribadi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan (Y). Keseimbangan kerja diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Kehidupan pribadi diukur melalui indikator emosi positif, keterlibatan, hubungan positif, makna hidup, dan prestasi. Loyalitas karyawan diukur melalui indikator ketaatan, kepatuhan, tanggung jawab, kejujuran, dan pengabdian.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan setiap butir pernyataan layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan analisis koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Cleaning Service Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan sebagai responden.

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

No	R_Hitung X_1	R_Hitung X_2	R_Hitung Y	R Tabel 35 N	Ket
1	0,597	0,616	0,558	0,3338	Valid
2	0,582	0,590	0,808	0,3338	Valid
3	0,453	0,425	0,460	0,3338	Valid
4	0,748	0,529	0,564	0,3338	Valid
5	0,527	0,600	0,618	0,3338	Valid
6	0,681	0,481	0,733	0,3338	Valid
7	0,572	0,690	0,687	0,3338	Valid
8	0,479	0,617	0,553	0,3338	Valid
9		0,617	0,678	0,3338	Valid
10		0,722	0,438	0,3338	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliable	Cronbach' Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kerja (X_1)	0,704	0,60	Reliable
Kehidupan Pribadi (X_2)	0,786	0,60	Reliable
Loyalitas Karyawan (Y)	0,806	0,60	Reliable

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel keseimbangan kerja, kehidupan pribadi, dan loyalitas karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r -tabel sehingga dinyatakan valid.

Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi keseimbangan kerja sebesar 0,753, kehidupan pribadi sebesar 0,536, dan loyalitas karyawan sebesar 0,756, sehingga seluruh nilai lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,007, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

$$Y = -2,373 + 0,552X_1 + 0,628X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi keseimbangan kerja sebesar 0,552 dan kehidupan pribadi sebesar 0,628 bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan keseimbangan kerja maupun kehidupan pribadi akan meningkatkan loyalitas karyawan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,589 dengan nilai signifikansi 0,001, sehingga t hitung > t tabel (1,693) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Variabel kehidupan pribadi memperoleh nilai t hitung sebesar 6,259 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga t hitung > t tabel (1,693) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,075, sedangkan F tabel sebesar 3,295 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F hitung > F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka keseimbangan

kerja dan kehidupan pribadi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Cleaning Service Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,637. Hal ini berarti bahwa 63,7% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, 36,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kerja (X_1) mempunyai *Thitung* (3,589) > *Ttabel* (1,693) Dan signifikan (0,001) < (0,05). Dengan demikian variabel keseimbangan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti semakin baik keseimbangan kerja yang dirasakan karyawan, Maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita marsela dan Putri Andika sari (2024) dalam jurnal "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Z di Kota Bandung" yang menyatakan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Selain itu, Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kehidupan pribadi (X_2) memiliki nilai *Thitung* (6,259) > *Ttabel* (1,693) dan signifikan (0,000) < (0,05). Dengan demikian, variabel kehidupan pribadi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin terpenuhi kebutuhan pribadi karyawan, seperti waktu bersama

keluarga, kegiatan sosial, maupun aktivitas pribadi lainnya, Maka semakin tinggi pula komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini juga Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi Terhadap Loyalitas Karyawan terlihat dari $F_{hitung} (28,075) > F_{tabel} (3,295)$ dan signifikan $(0,000) < (0,05)$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari keseimbangan kerja (X_1), dan kehidupan pribadi (X_2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Nilai R^2 adalah 0,637 atau 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat di jelaskan oleh variabel keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap loyalitas karyawan Cleaning Service Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keseimbangan kerja (*work-life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat loyalitas yang ditunjukkan kepada organisasi.
2. Kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kondisi kehidupan pribadi yang baik, baik dari aspek emosional, sosial, maupun psikologis, mampu meningkatkan komitmen dan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.
3. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap loyalitas karyawan Cleaning Service Guest House Universitas Prima Indonesia (UNPRI) Medan. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kesejahteraan karyawan agar loyalitas dapat terus meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. Untuk manajemen *Guest House UNPRI*

Manajemen *Guest House UNPRI* di sarankan untuk lebih memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi para karyawan. Seperti pengaturan jam atau waktu kerja, memberikan cuti, serta pendamping atau konseling kerja.

2. Untuk karyawan *cleaning service di Guest House UNPRI*

Peneliti menyadari bahwa pekerjaan *cleaning service* memiliki tantangan tersendiri. Oleh karena itu, karyawan di harapkan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bijak.

3. Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan, terutama dalam ruang lingkup dan jumlah variabel. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperlas topik ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain.
4. Penelitian ini memberikan pesan penting bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada loyalitas dan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen *guest house unpri* dalam meningkatkan loyalitas karyawan serta menjadi referensi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyharul, M., Mandasari, A. R., Rani, D. S., & Afifah, Z. N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan: Lingkungan kerja dan kompensasi (literature review). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), 166-173.
- Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2020). Work-to-family enrichment and satisfaction: The role of work-life balance practices. *Journal of Managerial Psychology*, 35(4), 311-324.
- Choi, S. H., Choi, E. Y., & Lee, H. (2020). Comparison of job quality indices affecting work-life balance in South Korea according to employee gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4819. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/13/4819#>
- Dwi Gustina, D. I. C. H. A. (2019). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan work life balance terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Endah Purbo Septi Wiati, S. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Vol. 4 • No. 2 • Juli 2024, 4, 730 – 735.
- Guest, D. E. (2017). Work-life balance: The challenges of contemporary working life. *Social policy and administration*, 51(4), 332-353
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara work-life balance dengan loyalitas karyawan pada Pt. Hanil indonesia di boyolali. *Jurnal Empati*, 7(1), 424-429.
- <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan mnc studios departement traffic 3tv (Mnctv, Gtv dan rcti). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 68-76.
- Hefniwati, E., Ariesta, P. G., Safitri, H., & Uryanti, Y. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Indonesia entertainmen produksi (IEP)– Jakarta pusat. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(1), 19-31.
- Janie, D. N. A. (2012). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan spss. *Jurnal*, April, 52
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 85-97.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan (Doctoral dissertation, Udayana university).
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal ecopsy*, 5(1), 43-50. <https://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada generasi milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 472-476. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- McDowall, A., & Kinman, G. (2017). The new nowhere land? A research and practice agenda for the “always-on culture.” *Journal of organizational*

- effectiveness: People and performance, 4(3), 238-256.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh kompensasi dan work life Balance terhadap loyalitas karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh work life balance terhadap loyalitas karyawan pada generasi z di kota bandung. *Journal of Inovation Research and Knowledge*, 4(4), 2249-2262. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i4.8388>
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas karyawan pada universitas swasta di kota bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1-13.
- Poulose, M., & Sudarsan, D. (2014). Factors influencing work-life balance: A study of employees in India. *International Journal of Management and Social Sciences research*, 3(7), 63-69.
- Paputungan, F. (2023). Pengaruh perkembangan kehidupan pribadi sebagai individu pada masa remaja. *Journal of Education and Culture (JEaC)*, 3(1), 2986-1012. <https://doi.org/10.47918/jeac.v3i1.1186>
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch manado). *Productivity*, 1(4), 339-344. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/30072>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129-141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *AGILITY: Lentera manajemen sumber daya manusia*, 2(01), 15-20.
- Riffay, A. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sd negeri di kecamatan kota masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39-47. <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179-197. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru smk swasta di kecamatan cakung jakarta timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1827>

- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 377-393.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New york, 2025(25), 119
- Sugyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utari, R., & Rifai, A. R. (2020). Makna hidup menurut Victor E. Frankl dalam pandangan psikologi Islam. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi*, 6(2), 40-51.
- Vera, V. V., Abbas, B., & Sabilalo, H. M. A. (2022). Pengaruh pengaturan kerja yang flexibel, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan properti di kota kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061-1090.
- Widi, R. A. (2018). Studi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdampak pada kinerja karyawan. *Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 2(1), 22-38.
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).