

# The Influence Of Compensation And Work Life Balance On Loyalty Of Gen Z Employees In Tasikmalaya City (Survey Of Gen Z Employees In The Formal Sector)

## Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Gen Z Di Kota Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Gen Z Di Sektor Formal)

Ajeng Ayu Melaty <sup>1)\*</sup>; Arga Sutrisna <sup>2)</sup>; Nita Fauziah Oktaviani <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan  
Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [ajengayumelaty@gmail.com](mailto:ajengayumelaty@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [argasutrisna@gmail.com](mailto:argasutrisna@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [nitafauziah@unper.ac.id](mailto:nitafauziah@unper.ac.id)

### ARTICLE HISTORY

Received [31 Agustus 2024]  
Revised [5 Oktober 2024]  
Accepted [8 Oktober 2024]

### KEYWORDS

Compensation, Work Life  
Balance, Employee Loyalty.

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kompensasi, work life balance dan loyalitas karyawan, serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap loyalitas karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya (survei pada karyawan Gen Z di sektor formal). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif kausalitas dan responden dalam penelitian ini adalah 100 responden. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan cara non probability sampling yaitu dengan teknik purposive sampling. Analisis dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan work life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya pada sektor formal. Hasil penelitian kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya pada sektor formal dan work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya pada sektor formal.

### ABSTRACT

This research aims to determine the condition of compensation, work life balance and employee loyalty, as well as to test and analyze the influence of compensation and work life balance on the loyalty of Gen Z employees in Tasikmalaya City (survey of Gen Z employees in the formal sector). This type of research uses quantitative causality research and the respondents in this research are 100 respondents. In this research, samples were taken using non-probability sampling, namely using a purposive sampling technique. The analysis was carried out using the multiple linear regression method using IBM SPSS version 26 software. The research results show that compensation and work life balance simultaneously have a significant effect on the loyalty of Gen Z employees in Tasikmalaya City in the formal sector. The results of research on partial compensation on employee loyalty have a significant effect on the loyalty of Gen Z employees in Tasikmalaya City in the formal sector and work life balance partially has a significant effect on the loyalty of Gen Z employees in Tasikmalaya City in the formal sector.

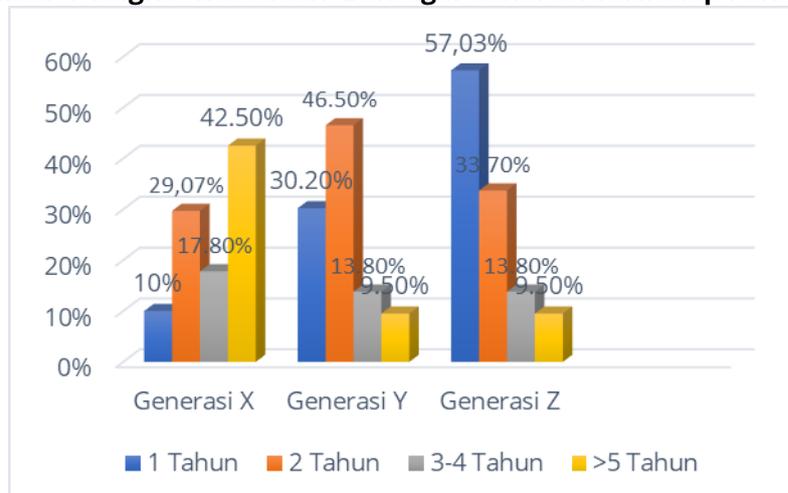
## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dalam organisasi karena perannya yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Di era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi dan teknologi yang semakin canggih dan maju terus meningkat pesat. Mengakibatkan persaingan dalam dunia bisnis. Perusahaan dan sumber daya manusia adalah kelompok yang saling berhubungan, sehingga mereka harus bekerja sama dengan baik agar menghasilkan keuntungan untuk masing-masingnya. Menurut Handoko (2016) keberhasilan pengelolaan organisasi sangat bergantung pada efektivitas dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia dengan menyatukan berbagai perbedaan untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut Soegandhi (2013) karyawan yang taat dan melakukan pekerjaan di luar jam kerjanya secara bertanggung jawab

menunjukkan karyawan-karyawan tersebut memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Loyalitas karyawan, yang sering kali diidentikkan dengan komitmen terhadap organisasi, kadang-kadang dianggap sebagai sebuah sikap (Siswanto, 2012:28). Karyawan yang loyalitasnya tinggi akan melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki sikap yang positif pada saat bekerja seperti bisa bekerja sama dengan tim, setia pada perusahaan, cinta kerja dan hubungan interpersonal yang baik.

Gen Z yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012 yang saat ini berada di usia remaja hingga awal remaja. Bahkan, Gen Z yang berumur 15 tahun keatas sudah mulai memasuki dunia pekerjaan. Dengan lingkungan teknologi digital yang mengiringi pertumbuhan Gen Z, banyak kelebihan yang dimiliki oleh generasi ini misalnya melek terhadap teknologi, kreatif, inovatif, multitasking dan kesadaran akan finansial. Namun, fenomena yang terjadi Gen Z juga menimbulkan tantangan baru dan stereotip negatif yang diberikan kepada Gen Z oleh generasi sebelumnya dalam bekerja adalah "job hopper atau kutu loncat". Stereotip ini merujuk pada sikap mereka yang cenderung tidak bisa bertahan lama dalam satu pekerjaan atau aktivitas tertentu serta menggambarkan generasi muda ini sebagai individu yang tidak memiliki loyalitas (Sumber: [www.kumparan.com](http://www.kumparan.com)). Dan perlu diperhatikan juga bahwa teknologi yang selalu aktif membuat batasan antara pekerjaan dan waktu pribadi menjadi kabur. Artinya, Gen Z memerlukan disiplin yang lebih tinggi untuk memastikan keseimbangan.

**Gambar 1 Tingkat Kesetiaan Berbagai Generasi Terhadap Pekerjaan**



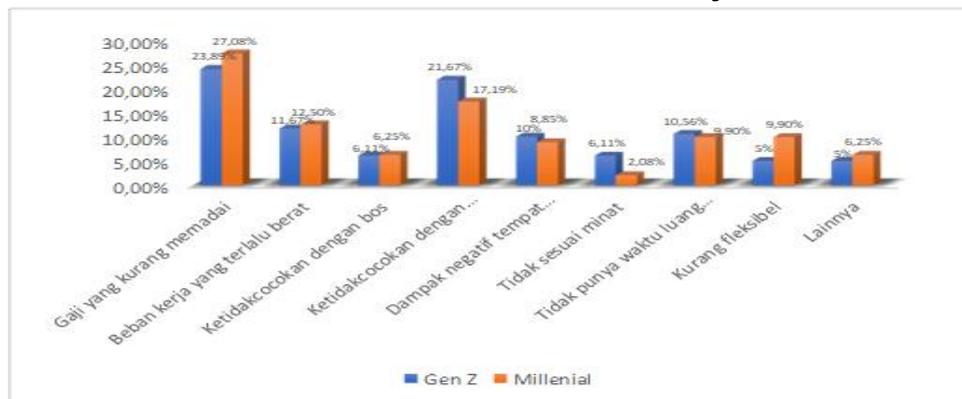
Sumber: Jobplanet (2017) diolah peneliti

Berdasarkan Gambar, menunjukkan bahwa Generasi X memiliki tingkat kesetiaan pada perusahaan tempat kerjanya dengan persentase 42,5% lebih dari 5 tahun, Generasi Y sebanyak 46,5% bertahan 2 tahun saja. Sedangkan Gen Z sebanyak 33,7% bertahan 2 tahun bekerja dan 57,3% hanya bertahan satu tahun saja. Artinya, dibandingkan dengan Generasi X dan Generasi Y, Gen Z memiliki tingkat kesetiaan yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka dengan dibuktikan sebanyak 91% yang mendominasi Gen Z hanya dapat bertahan 1-2 tahun saja di tempat kerjanya sebelum memutuskan untuk berpindah.

Gen Z sering berpindah tempat kerja bahkan dalam hitungan bulan mereka sudah pindah ke perusahaan lain. Gen Z beranggapan media sosial sangat mempengaruhi keputusan mereka. Misalnya melihat teman-teman mereka yang bekerja dengan santai, sering liburan sehingga mereka juga menginginkannya. Selain itu, Gen Z juga merasakan banyak perusahaan yang tidak memberikan benefit yang sesuai kepada mereka, seperti tunjangan kesehatan (Wulan, 2023). Tumbuh dalam era teknologi digital yang berkembang pesat, mereka terbiasa dengan perubahan yang cepat dan memiliki akses mudah ke informasi melalui internet. Hal ini membuat mereka lebih selektif dalam memilih tempat kerja atau organisasi yang ingin mereka lamar. Selain itu, Gen Z juga

cenderung memiliki pandangan bahwa pekerjaan bukanlah segalanya dan mereka lebih fokus pada pencarian kepuasan pribadi (Hestianingis, 2022).

**Gambar 2 Alasan Gen Z Pindah Kerja**



Sumber: Tirto.id (2022) diolah peneliti

Berdasarkan Gambar menunjukkan pandangan Gen Z dan milenial terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa gaji adalah faktor utama Gen Z memutuskan untuk berpindah kerja di peringkat pertama dengan persentase 27,8% dan tidak punya waktu luang dengan keluarga atau keperluan pribadi lainnya di peringkat ketiga dengan persentase 9,90%. Artinya, 37,7% Gen Z mengatakan bahwa kompensasi dan work life balance sangat penting dalam loyalitas mereka dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mendorong tingginya loyalitas karyawan Gen Z adalah kompensasi yang mereka terima. Menurut Bangun (2012:254) kompensasi merupakan faktor penting yang menjadi banyak perhatian perusahaan atau organisasi perlu menerapkan strategi efektif untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya menciptakan loyalitas pada karyawan, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan seperti pemberian. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi meliputi seluruh bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi adalah alasan utama seseorang memilih untuk bekerja dan berkomitmen kepada organisasi atau perusahaan, karena mereka mengharapkan imbalan dari tempat kerja mereka. Banyak Gen Z yang menyoroti gaji dan tunjangan saat mencari tempat kerja, terdapat 78% dari responden yang menyoroti gaji dan tunjangan adalah faktor utama Gen Z bekerja di suatu perusahaan (Sumber: [www.databoks.katadata.co.id](http://www.databoks.katadata.co.id)). Sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dan adil. Makin tinggi kompensasi yang diberikan sehingga makin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan (Putri, et, al: 2020). Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai, hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menurunnya motivasi dan kepuasan karyawan dan mengakibatkan karyawan yang bekerja tidak akan loyal terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam organisasi atau perusahaan sangat penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak hanya efektif, efisien, dan produktif saja, tetapi juga memiliki kecintaan terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan Gen Z adalah keseimbangan kerja-hidup. Work-life balance mengacu pada keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi. kebutuhan pribadi seseorang (Lumunon et al., 2019). Dengan pertumbuhan teknologi dan media sosial, Gen Z memiliki akses tak terbatas untuk mendapatkan informasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dimana saja dan kapan saja. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022) menyebut work life balance yang ideal adalah 33% bekerja, 33% tidur, 10% keluarga dan teman, 8% olahraga, 6% waktu makan, 6% pekerjaan rumah tangga dan 4 % bepergian. Adapun pendapat Gen Z yang sedang bekerja maupun yang mempunyai

rencana bekerja dengan kisaran usia 12-27 tahun, mengenai esensi work life balance adalah sebagian besar Gen Z menganggap penting untuk menjaga keseimbangan hidup dan bekerja. Gen Z dengan persentase 74% memprioritaskan kesehatan mental dan 69% lainnya menekankan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan semangat kerja (Sumber: data.goodstats.id).

Kota Tasikmalaya adalah kota terbesar ketiga di Provinsi Jawa Barat dengan luas daerah 184, 22 km<sup>2</sup>. Dan kota ini mempunyai penduduk sebanyak 733.467 jiwa dengan 16,54% nya berasal dari Gen Z (Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya, 2022). Meskipun Kota Tasikmalaya adalah kota terbesar ketiga di Provinsi Jawa Barat, tetapi Gen Z merasa kesulitan mencari pekerjaan di Kota Tasikmalaya dan jika sekalinya ada lowongan pekerjaan, gaji yang ditawarkan bahkan di bawah UMR yang membuat Gen Z menjadi enggan untuk melamar pekerjaan (Radartasik.id, 2024). Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi, generasi baru karyawan seperti Gen Z, telah menjadi bagian integral dari kekuatan kerja di berbagai sektor industri, termasuk di Kota Tasikmalaya. Gen Z ini memiliki karakteristik unik dan nilai-nilai yang berbeda dalam hal pekerjaan, kompensasi, dan work life balance. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti kompensasi dan work life balance mempengaruhi loyalitas karyawan di kalangan Gen Z di Kota Tasikmalaya.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya ada karyawan yang bekerja dan mengharapkan imbalan atau kompensasi atas kerjanya yang cukup dan adil. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh terhadap karyawan karena kompensasi adalah tujuan utama dari karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang tepat akan berdampak kepada semangat para karyawan dalam bekerja dan juga perlu dukungan seperti metode secara rasional yang menyebabkan seorang karyawan diberi kompensasi sesuai apa yang telah ia kerjakan. Adapun beberapa pengertian kompensasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, yaitu Menurut Handoko (2023) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi mereka kepada suatu organisasi". Menurut Hasibuan (2023) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan". Menurut Sugiyono (2023) "Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan dan jasanya". Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi ini tidak hanya meliputi gaji dan tunjangan, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi, mempertahankan, dan menarik tenaga kerja berkualitas.

### Work Life Balance

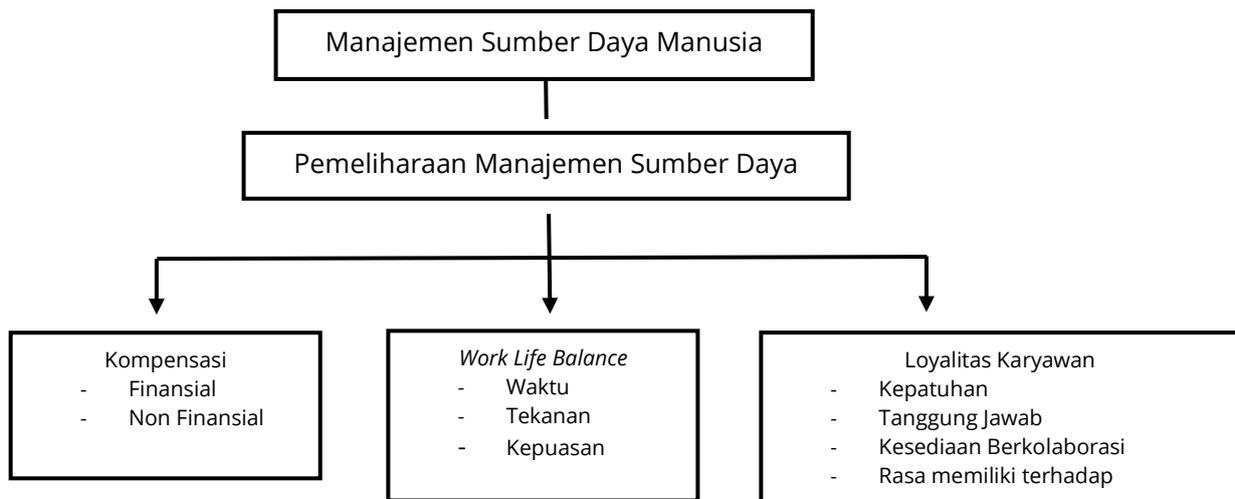
Di era saat ini istilah work life balance sudah tidak asing lagi di dengar. Work life balance atau keseimbangan hidup kerja merupakan pembagian waktu antara kehidupan pribadi dengan waktu kerja berdasarkan prioritas yang berarti ada indikasi manajemen waktu untuk kedua kehidupan tersebut. Mencapai keadaan work life balance saat ini adalah dambaan bagi para karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Adapun beberapa pengertian kompensasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, yaitu Menurut Handoko (2022) "Work Life Balance didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan dapat mencapai keseimbangan yang sehat dan memuaskan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi". Menurut Hermawan Kartajaya (2022) "Work Life Balance adalah sebuah kondisi dimana individu mampu membagi waktu dan energinya secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi". Menurut Mardiyani & Widiyanto (2022) "Work Life Balance adalah suatu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan atau karir, keluarga dan tanggung jawab lainnya". Berdasarkan pendapat para ahli yang sudah dipaparkan

sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa work life balance adalah sebuah kemampuan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.

**Loyalitas Karyawan**

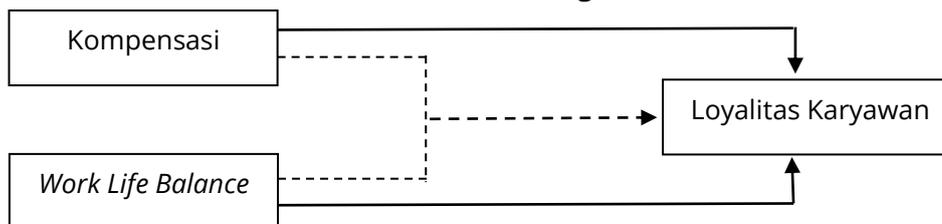
Loyalitas dapat juga disebut dengan komitmen dan tumbuh dari dalam diri seseorang tidak bisa dibeli oleh apapun. Loyalitas karyawan ditunjukkan bukan hanya melalui kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam sebuah perusahaan, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Sutanto (2023) “Loyalitas karyawan adalah komitmen dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal dan berkelanjutan dalam suatu perusahaan”. Menurut Supriyadi (2021) “Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan yang ditunjukkan dengan komitmen, perilaku positif karyawan dan keterikatan karyawan pada sebuah organisasi”. Menurut Sutomo (2020) “Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi di mana karyawan bersedia untuk memberikan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak mudah tergoda untuk meninggalkan organisasi”. Berdasarkan definisi loyalitas karyawan menurut para ahli yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian loyalitas karyawan adalah kesediaan dan komitmen karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya, baik secara fisik, emosional dan mental demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan tidak mudah tergoda untuk berpindah tempat kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah ringkasan skema kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:

**Gambar 3 Skema Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan Gambar, dimungkinkan untuk menggambarkan model kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Gambar 4 Model Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

Pengaruh Simultan : - - - - -

Pengaruh Parsial : \_\_\_\_\_

## METODE PENELITIAN

### Metode

Dalam penelitian ini, metode yang akan digunakan untuk memahami studi tentang kompensasi dan work life balance terhadap loyalitas karyawan di Generasi Z di Kota Tasikmalaya meliputi metode kualitatif, penelitian pustaka, dan metode survei dengan menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2022) Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada positivisme dan digunakan untuk memeriksa suatu populasi atau sampel. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan data dengan analisis kuantitatif atau statistik dianalisis dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2022) pendekatan deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk memahami perilaku variabel independen, seperti satu atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lainnya.

### Alat Analisis Data

Untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, analisis regresi multivariat digunakan. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Loyalitas Karyawan
- a = Konstanta dari keputusan regresi
- $b_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$  (Kompensasi)
- $b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$  (Work Life Balance)
- e = eror/variabel lain yang tidak diteliti

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,710	0,196	Valid
2	0,730	0,196	Valid
3	0,764	0,196	Valid
4	0,733	0,196	Valid
5	0,728	0,196	Valid
6	0,487	0,196	Valid
7	0,567	0,196	Valid
8	0,436	0,196	Valid
9	0,549	0,196	Valid
10	0,550	0,196	Valid
11	0,668	0,196	Valid
12	0,728	0,196	Valid
13	0,644	0,196	Valid
14	0,691	0,196	Valid
15	0,740	0,196	Valid
16	0,551	0,196	Valid
17	0,548	0,196	Valid
18	0,456	0,196	Valid
19	0,515	0,196	Valid

Sumber: Olah data primer, 2024

Uji validitas untuk variabel kompensasi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dalam penelitian ini, nilai  $r$  tabel adalah 0,196. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka pernyataan dalam variabel kompensasi dianggap valid. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh pernyataan dalam variabel kompensasi dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Work Life Balance**

Pernyataan	Korelasi ( $r$ hitung)	$r$ tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,621	0,196	Valid
2	0,660	0,196	Valid
3	0,676	0,196	Valid
4	0,782	0,196	Valid
5	0,657	0,196	Valid
6	0,699	0,196	Valid
7	0,657	0,196	Valid

Sumber: Olah data primer, 2024

Uji validitas untuk variabel work life balance dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, di mana nilai  $r$  tabel adalah 0,196. Berdasarkan perbandingan tersebut, semua pernyataan dalam variabel work-life balance dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan**

Pernyataan	Korelasi ( $r$ hitung)	$r$ tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,765	0,196	Valid
2	0,755	0,196	Valid
3	0,789	0,196	Valid
4	0,858	0,196	Valid
5	0,859	0,196	Valid
6	0,810	0,196	Valid
7	0,848	0,196	Valid
8	0,792	0,196	Valid
9	0,769	0,196	Valid
10	0,671	0,196	Valid

Sumber: Olah data primer, 2024

Uji validitas untuk variabel loyalitas karyawan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, di mana  $r$  tabel adalah 0,196. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai loyalitas karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Kompensasi ( $X_1$ )	0,908	0,6	Reliabel
Work Life Balance ( $X_2$ )	0,805	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan ( $Y$ )	0,933	0,6	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk semua variabel kompensasi (X1), work life balance (X2), dan loyalitas karyawan (Y), nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan cara ini, semua variabel dikatakan reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.46679728	
Most Extreme Differences	Absolute	.119	
	Positive	.119	
	Negative	-.093	
Test Statistic		.119	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.108 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.100
		Upper Bound	.116

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Olah data primer, 2024

Pada kolom Monte Carlo Sig. (2-tailed) dengan tingkat kepercayaan 99%, nilai sig. adalah 0,116 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.388	3.032		8.044	.000		
	KOMPENSASI	.212	.060	.458	3.523	.001	.432	2.315
	WORK LIFE BALANCE	.106	.136	.102	.781	.436	.432	2.315

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: Olah data primer, 2024

Hasil pengujian SPSS versi 26 menunjukkan bahwa pada kolom VIF, kompensasi (2,315) dan work life balance (2,315) keduanya memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Pada kolom Tolerance, kompensasi (0,432) dan work life balance (0,432) keduanya memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kompensasi dan work life balance, sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.428	1.547		1.569	.120
	KOMPENSASI	.030	.031	.149	.966	.336
	WORK LIFE BALANCE	-.062	.069	-.138	-.896	.372

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Olah data primer, 2024

Dari hasil data yang telah diolah, diketahui bahwa nilai Spearman's rho untuk kompensasi adalah 0,336 dan untuk work life balance adalah 0,372 yang artinya keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

**Uji AutoKorelasi**

**Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.539 <sup>a</sup>	.291	.276	3.502	2.092

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Olah data primer, 2024

Dari output SPSS yang telah diuji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,092. Nilai ini berada dalam rentang  $dU < d < 4 - dU$ , yaitu  $1,715 < 2,092 < 2,282$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan**

**Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,388	3.032		8.044	.000					
	Kompensasi	.212	.060	.458	3.523	.001	.535	.337	.301	.432	2.315
	Work Life Balance	.106	.136	.102	.781	.436	.447	.079	.067	.432	2.315

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Olah data primer, 2024

Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,388 + 0,212X_1 + 0,106X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 24,388 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel kompensasi dan work life balance, maka loyalitas karyawan sebesar 24,388.
- Koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,212 artinya setiap kenaikan 1 satuan kompensasi maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,212 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan kompensasi maka akan menurunkan loyalitas karyawan sebesar 0,212 selama work life balance ( $X_2$ ) nilainya tetap.
- Koefisien regresi work life balance ( $X_2$ ) sebesar 0,106 artinya setiap kenaikan 1 satuan work life balance akan menaikkan loyalitas karyawan sebesar 0,106 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan work life balance akan menurunkan loyalitas karyawan sebesar 0,106 selama kompensasi ( $X_1$ ) nilainya tetap.

Berdasarkan output SPSS pada Tabel Model Summary, yang dapat dilihat pada Tabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 10 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.539 <sup>a</sup>	.291	.276	3.502	.291	19.870	2	97	.000	2.092

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Olah data primer, 2024

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa koefisien korelasi simultan antara kompensasi dan work life balance dengan loyalitas karyawan adalah 0,539. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan work life balance berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan output SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,291 atau 29,1% besarnya pengaruh kompensasi dan work life balance secara simultan sebesar 29,1% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya 70,9% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan yang lainnya.

Berdasarkan uji hipotesis pada output SPSS yang ditunjukkan dalam Tabel ANOVA sebagai berikut:

**Tabel 11 Hasil Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.460	2	243.730	19.870	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1189.850	97	12.266		
	Total	1677.310	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi

Sumber: Olah data primer, 2024

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, kompensasi dan work life balance secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan work life balance secara bersamaan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan**  
**Tabel 12 Hasil Secara Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.388	3.032		8.044	.000					
	Kompensasi	.212	.060	.458	3.523	.001	.535	.337	.301	.432	2.315
	Work Life Balance	.106	.136	.102	.781	.436	.447	.079	.067	.432	2.315

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Olah data primer, 2024

Untuk menentukan tingkat signifikansi pengaruh kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan, dilihat dari taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas untuk kompensasi adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial. Artinya, kompensasi secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh work life balance secara parsial terhadap loyalitas karyawan dilihat dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan work life balance mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,436 > sig. 0,05. Dengan demikian  $H_a$  ditolak ( $H_0$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, work life balance tidak menjadi faktor utama Gen Z memiliki loyalitas karyawan yang tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi bagi karyawan Gen Z di sektor formal di Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi, yang menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial, seperti pengakuan dan apresiasi, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, Work Life Balance berada dalam kriteria baik, menunjukkan keseimbangan yang memadai antara kehidupan kerja dan pribadi. Loyalitas karyawan juga termasuk dalam kriteria sangat baik, terutama terlihat dari indikator kesediaan mereka untuk berkolaborasi.
2. Kompensasi dan work life balance secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini berarti bahwa kedua faktor tersebut, bila dipertimbangkan bersama, secara signifikan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan.
3. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, baik besar maupun kecil, akan memengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
4. Work-Life Balance secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan Work Life Balance oleh perusahaan tidak serta-merta meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

### Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan penulis setelah menganalisis hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap loyalitas karyawan Gen Z di sektor formal di Kota Tasikmalaya:

1. Berdasarkan variabel Kompensasi pada indikator lingkungan kerja yang positif terdapat kriteria cukup baik, maka sebaiknya perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawannya, agar dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan dalam bekerja.
2. Berdasarkan variabel Work Life Balance terdapat pada indikator keseimbangan tekanan (satisfaction balance), sehingga pada hal ini Work Life Balance yang terjadi pada karyawan berada pada kriteria cukup baik. Sehingga perusahaan diharapkan memberikan kelonggaran waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan sehingga dapat memberikan waktu beristirahat agar karyawan tidak merasa depresi pada saat melakukan pekerjaan dan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat mencapai target perusahaan yang sesuai.
3. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada sampel penelitian bahwa work life balance pada karyawan Gen Z tidak terlalu diperhatikan karena kebanyakan karyawan Gen Z fokus terhadap perkembangan karier sehingga tidak ada masalah yang mereka anggap penting selain pekerjaan. Serta dengan Gen Z yang baru memasuki dunia pekerjaan membuat Gen Z mempunyai ambisi

yang masih kuat untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian work life balance kepada karyawan Gen Z tidak berpengaruh pada tingginya loyalitas karyawan Gen Z. Maka untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian kepada Karyawan Gen Z yang sudah menikah.

4. Saran bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan variabel independen atau faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kinerja, dan lingkungan kerja yang akan diteliti. Sehingga dapat dilihat faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan dan dapat menjadi bahan perbandingan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang akan diteliti.
5. Peneliti harus memahami tentang fokus kajian yang akan diteliti dengan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang akan diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3 (4), 1168-1179.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tasikmalaya. (2022). Jumlah Penduduk menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, Tasikmalaya, 2022.  
<https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2022/188/221/p0> diakses 28 Mei 2024.
- Choirunisa, F. (2023). Generasi Z : Si Kutu Lompat Minim Loyalitas Kerja. *Kumparan.com*.  
<https://kumparan.com/farasifa-coirunissa/generasi-z-si-kutu-lompat-minim-loyalitas-kerja-21iswOpckLU> diakses 5 April 2024.
- Diredja, T. G. (2021). *Manajemen Kinerja: Pendekatan dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- 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).
- Effendi, T. (2022). *Manajemen untuk SMK/MAK Kelas X*. Jakarta: Grasindo.
- Firdaus, E. (2021). *Statistik untuk Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: UGM Press.
- Gallacher, W. (2023). Menurut Riset, Ini Penyebab Gen Z Sering Pindah Tempat Kerja. *Okezone Lifestyle*.  
<https://lifestyle.okezone.com/read/2023/07/14/612/2846142/menurut-riset-ini> diakses 5 April 2024.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Idham. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalialia Edisi 3*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Handoko, T.H. (2022). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Cendikia: Jakarta.
- Handoko, T. H. (2023). *Manajemen Personalialia Edisi 4*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. (2023). *Metodologi Penelitian*. BPFY.
- Hasibuan, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, N. (2021). *Manajemen: Dasar, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Izak, F., & Muzkita. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Y pada Sektor Perbankan. *Universitas Kristen Satya Wacana Institutional Repository*.

- Jaenab, J., & Mulyadin, M. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. 88 KOTA BIMA. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 7(1), 164-174.
- Kasmir. (2023). *Kompensasi dan Remunerasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kaswan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Rajagrafinda Persada.
- Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). Inikah Work Life Balance Yang Ideal?. X. <https://twitter.com/KemnakerRI/status/1532247187748712448> diakses 27 Maret 2024.
- Kumpanan. (2023). Work-Life Balance Generasi Z: Memahami Nilai dan Prioritas Baru. Buzz. <https://kumpanan.com/pengetahuan-umum/work-life-balance-generasi-z-memahami-nilai-dan-prioritas-baru-21811gflo51/2> diakses 27 Maret 2024.
- Kusumo, BCS. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Industri Perbankan. *Jurnal Internasional Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 24(3), 349-368.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk SMK/MAK Kelas X*. Jakarta: Grasindo.
- Mardiani & Widiyanto. (2021). Hubungan antara Work Life Balance dan Kinerja Kerja pada Karyawan Tetap di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sumatera Utara*, 22(1), 1-10.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- McDonald, P., & Rucci, B. (2021). The mediating role of work-life balance on the relationship between leader mindfulness and employee well-being. *Journal of Business Ethics*, 198(2), 257-274.
- Muhamad, N. (2024). Gaji Jadi Hal yang Paling Disorot Gen Z saat Mencari Tempat Kerja. *Databoks*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/02/05/gaji-jadi-hal-yang-paling-disorot-gen-z-saat-mencari-tempat-kerja> diakses 27 Maret 2024.
- Nafisah, L.Z. (2024). Benarkah Gen Z Unggul di Dunia Kerja? Ini yang Dilirik Perusahaan dari Mereka. *Detikedu*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7242919/benarkah-gen-z-unggul-di-dunia-kerja-ini-yang-dilirik-perusahaan-dari-mereka> diakses pada 26 April.
- Noordiono, E. (2020). *Generasi Z: Tantangan dan Peluang Bagi Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Prayoga, S. S., & Astuti, P. B. (2021). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200-215.
- Purba, K.B. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *JOM FISIP*, 4(1) 2017.
- Putri, V. I., Tewel, B., & Walangitan, M. D. B. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pt. Bri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado ) the Effect of Reward and Punishment on Employee Loyalty With Job Sati. *Jurnal EMBA*, 10(2), 207–216.
- Pouluse, CJ, & Sudarsan, A. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (persero). *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 237-248.
- Rasyid, N.A. (2024). Kata Gen Z Tentang Pentingnya Work-Life Balance. *Godstats*. <https://data.goodstats.id/statistic/ainirasyid16/kata-gen-z-tentang-pentingnya-work-life-balance-nxCE9> diakses 27 Maret 2024.

- Rizky Wahyu, W. (2020). PENGARUH WORK & LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PENGEMUDI TAKSI ONLINE DI SURABAYA (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA).
- Sabrina, B.A. (2024). Gen Z Kesulitan Cari Kerja di Kota Tasik, Sekalinya Ada Loker Gajinya di Bawah UMR, ya Ogah Lah!. Radar Tasik. <https://radartasik.id/gen-z-kesulitan-cari-kerja-di-kota-tasik-sekalinya-ada-loker-gajinya-di-bawah-umr-ya-ogah-lah/> diakses 23 April 2024.
- Samsuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: Pustaka Cendekia.
- Siswanto, S. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2022). Loyalitas Karyawan: Konsep, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 26(2), 221-234.
- Soegandhi, V.M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organisasional Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Agora, 1(1), 808-819.
- Sugiyono, P. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, P. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik (Edisi Keenam). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Surpriyadi. (2021). Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan. Jurnal Psikologi dan Dinamika Sosial, 16(2), 228-237.
- Sulistyo, U. F. P., & Ali, S. (2023). KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. Veteran Economics, Management & Accounting Review, 1(2), 62-73.
- Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 12(4), 390-411.
- Sutanto, W. (2023). Manajemen Kinerja dan Penilaian Kinerja. PT RajaGrafindo Persada.
- Sutanto, W. (2023). Loyalitas Karyawan: Dimensi, Pengukuran, dan Antesedennya. Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia\*\*, 34(5), 800-825.
- Yuliana, U. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata, 18(2), 116-123.
- Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Motivasi Instrinsik dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8(3), 744-755.