

# **Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo**

Sindi Wahyuningrum<sup>1</sup>, Sri Hartono<sup>2</sup>, Dwi Warni Wahyuningsih<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Program Studi Manajemen Ekonomi FE, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471, Indonesia

sindi.wahyu68@gmail.com

## ***Abstract***

This research aims to determine the influence of work life balance, work motivation, job satisfaction on employee loyalty at Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo Hospital. This research uses a non-probability sampling method, namely using the entire population of 63 employees. The data collection technique in this research was by distributing questionnaires to employees of Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo Hospital. The data in this research was processed using the SPSS application. The results obtained were that partially work life balance had a positive and significant effect on employee loyalty. These results mean that the work life balance variable has an influence on employee loyalty at Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo Hospital. Work motivation has a positive and significant effect on employee loyalty. These results mean that the work motivation variable has an influence on employee loyalty at Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo Hospital. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty. These results can be interpreted that the job satisfaction variable has an influence on employee loyalty at Yasyfin Darussalam Gontor Hospital Ponorogo. Work life balance, work motivation and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee loyalty. This means that the variables Work life balance, work motivation and job satisfaction simultaneously influence employee loyalty at Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo Hospital.

**Keywords:** work life balance, work motivation, job satisfaction, employee loyalty

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling yaitu dengan menggunakan keseluruhan dari populasi sejumlah 63 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. Data pada penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS. Yang memperoleh hasil bahwa secara parsial bahwa Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut berarti variabel work life balance memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut berarti variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. Work life balance, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti variabel Work life balance, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo.

**Kata kunci:** work life balance, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

---

Copyright (c) 2024 Sindi Wahyuningrum, Sri Hartono, Dwi Warni Wahyuningsih

Corresponding author: Sindi Wahyuningrum

Email Address: [sindi.wahyu68@gmail.com](mailto:sindi.wahyu68@gmail.com) (Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471, Indonesia )

Received 5 July 2024, Accepted 10 July 2024, Published 20 July 2024

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi perlu memiliki strategi yang tepat agar tetap bertahan dalam menjalankan kegiatan manajemen perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan. Dalam upaya

perusahaan untuk mewujudkan pencapaian target yang telah direncanakannya, pastilah membutuhkan pengelolaan sumber daya manusianya dengan cara yang efektif dan efisien. Tujuan sebuah perusahaan adalah mencapai suatu target yang telah direncanakannya dalam beberapa tahun yang akan datang, dalam proses mencapai target perusahaan jelas membutuhkan SDM yang berkualitas. Hal yang sangat penting dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang loyal terhadap perusahaan dalam situasi apapun menurut Sofyandi dalam (Yasmin et al,2022) kunci dari sebuah keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusianya. Loyalitas karyawan sangat penting dalam perusahaan yang dikarenakan loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan.

Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Namun, pada kenyataannya yang ada tidak semua karyawan dalam satu instansi atau organisasi memiliki tingkat loyalitas yang sama. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas seperti *work life balance*, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

*Work life balance* sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Kelvin Andi Stiawan 2024). Menciptakan dan memelihara loyalitas kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam upaya meningkatkan loyalitas kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Pegawai yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Dalam upaya mempertahankan atau bahkan meningkatkan rasa loyalitas karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Dengan adanya motivasi kerja dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang

menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu Perusahaan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para pegawai.

Elemen selanjutnya yang menyebabkan naik atau turunnya loyalitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Colquitt, LePine, & Wesson dalam (D D. Waskito et al, 2021) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai, loyalitas pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika pegawai merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, pegawai akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Usaha atau upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawannya dari gaji yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan baik, serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan itu sendiri demi terciptanya kepuasan dari karyawan itu sendiri. Semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh karyawan maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.

Berdasarkan penjelasan mengenai loyalitas karyawan, *work life balance* dan kepuasan kerja maka peneliti ingin meninjau bagaimana pengaruh dari kedua variabel tersebut secara lebih lanjut terhadap loyalitas karyawan yang dirangkum kedalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo”**.

## **METODE**

independent atau pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependent (Ghozali, dalam Anugrah 2024). Pengambilan ketentuan nilai sig < 0,05 maka menunjukkan pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependent.

**HASIL DAN DISKUSI**

Data jenis kelamin responden, Usia responden, Pendidikan responden, Masa kerja responden ditampilkan dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Perempuan	41	65%
2.	Laki-laki	22	35%
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

No.	Usia responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 25 tahun	5	8%
2.	26 – 30 tahun	19	30%
3.	31 – 35 tahun	22	35%
4.	36 – 40 tahun	14	22%
5.	41 – 45 tahun	3	5%
6.	46 – 50 tahun	0	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

No.	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMP/MTS	2	3,17%,
2.	SMA/MA	6	9,53%
3.	D3	11	17,47%,
4.	S1	42	66,66%,
5.	S2	2	3,17%,
6.	S3	0	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

No.	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<1 Tahun	8	13%
2.	1 – 2 Tahun	18	29%
3.	3 – 4 Tahun	24	38%
4.	5 – 6 Tahun	6	9%
5.	7 – 8 Tahun	5	8%
6.	9 > Tahun	2	3%
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Data Hasil Uji Validitas ditampilkan dalam tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r-Tabel	Keterangan
<b>WORK LIFE BALANCE (X1)</b>	X1.1	.759**	0,3223	Valid
	X1.2	.861**	0,3223	Valid
	X1.3	.733**	0,3223	Valid
	X1.4	.624**	0,3223	Valid
	X1.5	.759**	0,3223	Valid
	X1.6	.861**	0,3223	Valid
<b>MOTIVASI KERJA (X2)</b>	X2.1	.722**	0,3223	Valid
	X2.2	.781**	0,3223	Valid
	X2.3	.879**	0,3223	Valid
	X2.4	.777**	0,3223	Valid
<b>KEPUASAN KERJA (X3)</b>	X3.1	.784**	0,3223	Valid
	X3.2	.633**	0,3223	Valid
	X3.3	.774**	0,3223	Valid
	X3.4	.784**	0,3223	Valid
	X3.5	.633**	0,3223	Valid
	X3.6	.774**	0,3223	Valid
	X3.7	.783**	0,3223	Valid
	X3.8	.679**	0,3223	Valid
<b>LOYALITAS KARYAWAN (Y)</b>	Y1.1	.707**	0,3223	Valid
	Y1.2	.647**	0,3223	Valid
	Y1.3	.780**	0,3223	Valid
	Y1.4	.560**	0,3223	Valid
	Y1.5	.682**	0,3223	Valid
	Y1.6	.853**	0,3223	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Work-life balance (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r-tabel sebesar 0,3223. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r-tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 3 indikator variabel work-life balance, 4 indikator variabel motivasi kerja, dan 4 indikator variabel kepuasan kerja yang memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

Data Hasil Uji Reliabilitas ditampilkan dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
WORK LIFE BALANCE (X1)	0.859	0,60	Reliabel
MOTIVASI KERJA (X2)	0.789	0,60	Reliabel
KEPUASAN KERJA (X3)	0.865	0,60	Reliabel
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	0.801	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas Work Life Balance (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,859 > 0,60$ ), variabel Motivasi Kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,789 > 0,60$ ), dan variable Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,865 > 0,60$ ). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel Work Life Balance (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dapat dikatakan reliable dan layak layak digunakan.

Data Hasil Uji Regresi Linear Berganda ditampilkan dalam tabel 4 berikut ini :

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.748	0.366		7.499	0.000
WORK LIFE BALANCE (X1)	0.271	0.060	0.325	4.542	0.000
MOTIVASI KERJA (X2)	0.595	0.038	0.463	15.483	0.000
KEPUASAN KERJA (X3)	0.166	0.045	0.243	3.654	0.001

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN (Y)

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Adapun analisis statistik tabel 4 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.748 + 0.271X_1 + 0.595X_2 + 0.166X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan dengan deskriptif sebagai berikut:

Konstanta dalam penelitian ini diperoleh hasil senilai 2.748 dan bernilai positif. Nilai tersebut dapat dijelaskan pada saat variabel independen Work Life Balance (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dianggap konstan atau sama dengan 0 maka nilai dari konstanta Loyalitas Karyawan (Y) di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. sebesar 2.748 dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Variabel Work Life Balance (X1) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0.271 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Work Life Balance (X1) dengan variabel

Loyalitas Karyawan (Y). artinya apabila variabel Work Life Balance meningkat 1 satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo mengalami kenaikan sebanyak 0.271 satuan.

Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y). artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo mengalami kenaikan sebanyak 0,595 satuan.

Variabel Kepuasan Kerja (X3) persepsi Kepuasan Kerja (X3) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,314 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Persepsi Kepuasan Kerja (X3) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y). artinya apabila variabel Kepuasan Kerja (X3) meningkat 1 satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo mengalami kenaikan sebanyak 0,314 satuan.

Data Hasil Koefisien Determinasi ditampilkan di tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 <sup>a</sup>	0.987	0.987	0.290

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas diperoleh nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,987 yang berarti bahwa Work Life Balance, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja mampu memberi kontribusi atau sumbangan terhadap variabel Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo sebesar 98,7% dan sisanya sebesar 1,3% merupakan sumbangan dari variabel lain di luar model penelitian.

Data Hasil Uji t (Parsial) ditampilkan di tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 Uji t (Parsial)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.748	0.366			7.499	0.000
WORK LIFE BALANCE (X1)	0.271	0.060	0.325		4.542	0.000
MOTIVASI KERJA (X2)	0.595	0.038	0.463		15.483	0.000
KEPUASAN KERJA (X3)	0.166	0.045	0.243		3.654	0.001

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN (Y)

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo

Data Hasil Uji F ( Simultan) ditampilkan di tabel 7 berikut ini :

Tabel 7 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.484	3	128.828	1537.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.945	59	0.084		
	Total	391.429	62			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji F. Nilai F hitung akan dibanding dengan nilai F tabel yang dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,1 dengan df  $1(k-1) = 4-1 = 3$ , dan df 2  $(n-k)$  atau  $63- 4 = 59$ . Hasil F tabel diperoleh sebesar 2.76 pada tabel diatas dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 1537.134 dan nilai Sig sebesar 0,000. Sehingga  $1537.134 \geq 2,76$  dan  $0,000 \leq 0,1$ . Maka dapat diartikan bahwa *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut berarti variabel *work life balance* memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut berarti variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. *Work life balance*, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti variabel *Work life*



*balance*, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Terlebih dahulu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada karyawan Rumah Sakit Yasyfin Gontor Ponorogo yang telah menjadi sampel pada penelitian ini. Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sangat peneliti hargai. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorgo. Saran dan masukan yang telah diberikan sangat berharga bagi kelancaran penelitian dan penyusunan artikel ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan.

## **REFERENSI**

- Agustin Sania, Andriansah Bachtillah Putra. (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan(Studi Pada PT. Idea Publika Grup). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
- Darni Yuanita Siallagan, (2021) Pengaruh Penerapan Disiplin Dan Motivasi kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Pekanbaru.
- F Salim, H Sutanto, F Jonathan, H Meiza (2024) elework Implications on Work-Life Balance, Productivity, and Health of Different Generations of Romanian Employees
- Haryati, S. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Khidmad Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Tetap Yayasan Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya). Jurnal Ekper Vol, 6(1).
- Hastuti, W. N. (2021).PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (SURVEY PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAMBI) (Doctoral dissertation, Akuntansi).
- Hesti Sabrina, Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Huynh, T. (2021). A study on the effect of transformational leadership on work motivation: A case of employees at small and medium enterprises in Vietnam.Management Science Letters,11(1), 41-48.
- Imelda W.J, Ogi. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado.Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,9(3), 1257-1266

- Lefteuw, CA (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Di Kota Bitung (Disertasi Doktor, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya)
- Kelvin Andi Stiawan (2024). PENGARUH WORK FROM HOME, WORK-LIFE BALANCE DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
- Kelvin Andi Stiawan (2024), PENGARUH WORK FROM HOME, WORK-LIFE BALANCE DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Jurnal KRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 44–51
- Mardhatila Fitri Sopali, Putri Azizi, Ai Elis Karlinda, (2021) Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit TK. III DR. Reksodiwiryo Padang.
- Maulida Nur, Haliza (2024) Pengaruh works life balance dan insentif terhadap loyalitas karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Tristar Global Indonesia Jember. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Marhalinda, Anisa Supiandini, (2022) Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit.