

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH
BANGUN DRAJAT WARGA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

DISUSUN OLEH:

RIZKI DENI SAPUTRA

NIM. 18108020110

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

DR.RUSPITA RANI PERTIWI,S.PSI,M.M

NIP. 19760612 200501 2 002

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1633/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK LIFE BALANCE, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZKI DENI SAPUTRA
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020110
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Desember 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 63abf4437158a



Penguji I
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 63abeb1f34418



Penguji II
Mahfud Asyari, S.E., M.M
SIGNED

Valid ID: 63aab404786cb



Yogyakarta, 16 Desember 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63ac0996cb06

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Rizki Deni Saputra

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rizki Deni Saputra

NIM : 18108020110

Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga)

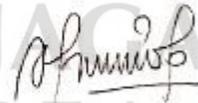
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta,

Pembimbing



Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.PSI, M.M

NIP. 19760612 200501 2 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Deni Saputra

NIM : 18108020110

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga)" adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodi note* dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta 7 Desember 2022



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH BAGI KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Deni Saputra

NIM : 18108020110

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga)"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta 7 Desember 2022



Rizki Deni Saputra

18108020110

HALAMAN MOTTO

Sebagai makhluk manusia memiliki hakikat yang terbatas, banyak kelemahan dan berpotensi salah-khilaf.

Kesejatian diri seseorang justru dapat ditemukan dalam pemahaman & kesadaran akan keterbatasan, kelemahan, dan kemungkinan kesalahan dirinya.

Inilah mengapa manusia tampak lebih indah saat ia secara tulus merendahkan dirinya & terasa memuakkan saat ia membesar-besarkan, mementing-mentingkan atau mengunggulkan dirinya sendiri.

-Fahrudin Faiz

Jangan terlalu fokus hanya mengejar pahala saja, tapi juga carilah rahmat & ridha Allah swt.

-Mukhamad Yazid Afandi

Semua berawal dari nol, dari bawah dan melalui proses

Every time you thought you couldn't move forward, you did it. You are strong

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillah...

Alhamdulillah, puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan terutama untuk dua orang paling berharga bagi saya yaitu Bapak Tentrem Wahono dan Ibu Wartini yang selama ini telah menjadi support system dan motivator dalam menjalani kehidupan dan mengerjakan skripsi ini.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk kakak saya tercinta Alfrida putri, untuk Budhe Rina, Pakdhe Putut, Pakdhe Ndun-ndun, Mbak Kus, Pakdhe Sarmidi, Budhe Kas dan juga kakek tercinta Kyai Somo Pawiro, Kya Parjo Atmowiharjo, Nyai Ngadinem dan Nyai Temu, semoga kita semua nantinya dapat berkumpul kembali ditempat terbaik yaitu surga Allah SWT. Aamiin aamiin aamiin.....

Saya sebagai penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada diri saya sendiri (Rizki Deni Saputra) karena dapat menyelesaikan skripsi ini di tengah segala kondisi di tahun ini selama proses pengerjaan. Semoga untuk ke depannya semakin baik dan menjadi baik dalam segala hal, menjadi hamba yang baik, menjadi anak yang berbakti dan manusia yang bermanfaat bagi orang lain.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	KETERANGAN
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *Tā' marbūṭāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggalmaupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudahterserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>A</i>
--- ِ ---	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>I</i>
--- ُ ---	<i>Dammah</i>	Ditulis	<i>U</i>
فَعَلٌ	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>

ذُكِرَ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>zukira</i>
يَذْهَبُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathāh + alif جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis Ditulis	<i>Ā</i> <i>Jāhiliyyah</i>
2. Fathāh + yā' mati تَانَسَى	Ditulis Ditulis	<i>Ā</i> <i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيمٌ	Ditulis Ditulis	<i>Ī</i> <i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati فُرُودٌ	Ditulis Ditulis	<i>Ū</i> <i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathāh + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis Ditulis	<i>Ai</i> <i>Bainakum</i>
2. Ḍammah + wāwumati قَوْلٌ	Ditulis Ditulis	<i>Au</i> <i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
إِنِّ شَرِكْرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif – Lam

1. Bila diikuti oleh huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “*al*”.

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
الْقُوَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

ال سَّمَاء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
ال شَّمْس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus BPR Syariah Bangun Drajat Warga) Penyusunan penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, saran dan serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku rector Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

5. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama penulis menempuh Pendidikan di kampus ini.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu selama perkuliahan.
8. Kedua orang tua yang sangat saya sayangi, Bapak Tentrem Wahono dan Ibu Wartini, kakakku Alfrida dan Budhe Rina yang selalu memberikan motivasi, semangat, dukungan dan doa untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Lutfiana Rahmawati Iskandar yang selalu memberikan semangat, doa, dukungan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Sahabat-sahabat bolotku Syadad, Anang, Seha, Habibie Listya, Hani, Lea dan Purqon yang selalu kebersamai dari semester 1 hingga sekarang, dan insya Allah seterusnya. Terima kasih untuk pertemuannya selama ini dalam hal suka maupun duka dan menjadi salah satu *support system* terbaik selama di perkuliahan.
11. Keluarga besar Perbankan Syariah 2018, khususnya kelas D yang tidak hanya menjadi teman, namun juga menjadi seperti keluarga selama dibangku perkuliahan.
12. Ketiga sahabat yang selalu menjadi penyemangat, pendengar dan

memotivasi dalam pengerjaan skripsi ataupun hal lainnya, terima kasih untuk Imam, Rachel dan Meli atas dukungannya selama ini.

13. Sahabat KOPI (Komunitas Peduli Insani) terima kasih sudah menemani berproses untuk semester akhir perkuliahan, tetap menjadi baik dimanapun berada, karena kebaikan bisa kita ciptakan dimana saja. *“we are together for commitment, love and humanity”*
14. Seluruh staf BPR Syariah Bangun Drajat Warga yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak diatas yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 7 Desember 2022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



(Rizki Deni Saputra)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Loyalitas Karyawan	10
2. <i>Work Life Balance</i>	14
3. Motivasi kerja.....	17

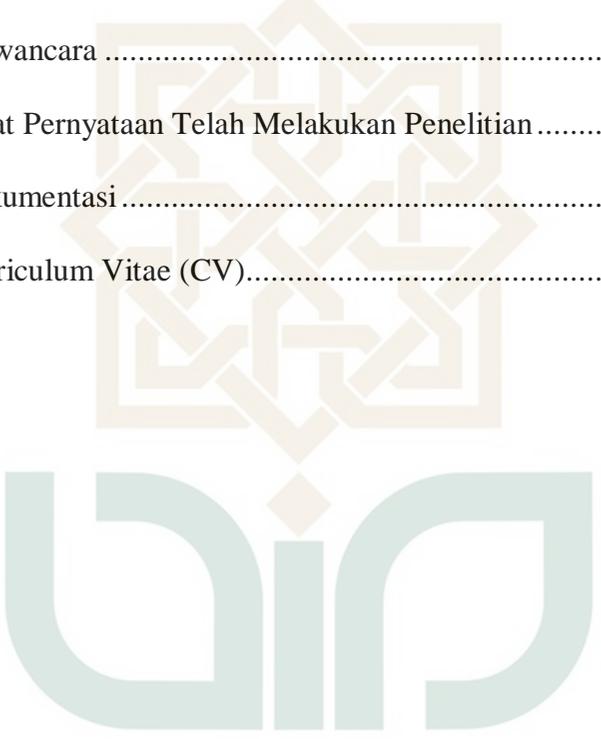
4. Kompensasi.....	20
B. Kajian Pustaka	24
C. Pengembangan Hipotesis.....	28
D. Kerangka berpikir.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Variabel dan Definisi Operasional variabel.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data.....	36
E. Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
C. Hasil Olah Data Uji Statistik	46
D. Pembahasan hasil penelitian	58
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Keterbatasan Penelitian	67
C. Saran.....	67
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Variabel	34
Tabel 3.2 Skala Likert <i>Favorable</i>	37
Tabel 3.2 Skala Likert <i>Unfavorable</i>	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.2 Usia Responden	44
Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden	45
Tabel 4.4 Responden berdasarkan lama bekerja	45
Tabel 4.5 Uji Validitas	477
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.7 Uji Normalitas	50
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	55
Tabel 4.12 Uji F (Simultan)	56
Tabel 4.13 Uji t (Parsial)	57
Tabel 4.14 Hasil Penelitian	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Karakteristik Responden	866
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden	877
Lampiran 4 Lampiran Output Spss.....	955
Lampiran 5 Wawancara	10909
Lampiran 6 Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian	11212
Lampiran 7 Dokumentasi	1133
Lampiran 8 Curriculum Vitae (CV).....	1144



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Menggunakan 40 karyawan sebagai responden dengan metode *purposive sampling*. Responden yang diambil memiliki kriteria minimal sudah bekerja 1 tahun. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Data diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Serta *work life balance*, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: *Work life balance*, motivasi kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study uses a quantitative approach. This research was conducted with the aim of knowing the effect of work life balance, work motivation and compensation on the loyalty of BPRS Bangun Drajat Warga employees. Using 40 employees as respondents with a purposive sampling method. Respondents who were taken had the minimum criteria of having worked for 1 year. This study uses primary data obtained through distributing questionnaires and interviews. Data were processed using SPSS version 25. The results of this study indicate that work life balance has a positive and significant effect on employee loyalty. Work motivation has a positive and significant effect on employee loyalty. Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty. As well as work life balance, work motivation and compensation have a simultaneous effect on employee loyalty.

Keywords: *Work life balance, work motivation, compensation and employee loyalty*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan modal, mesin ataupun fasilitas saja, namun juga sumber daya manusia yang memadai untuk keberlangsungan sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, sumber daya lainnya tidak dapat berjalan secara maksimal (Krisnayanti & Utama, 2018). Karyawan sebagai SDM (Sumber daya manusia) yang dimiliki perusahaan mempunyai peran penting sebagai pelaku dan perencana. Karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi aset penting perusahaan yang mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginannya sendiri menjadikan perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, efektif dan efisien. Jika karyawan dalam perusahaan dikelola dengan baik, maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika pengelolaan karyawan kurang baik, maka dapat memperlambat perkembangan dan menurunkan kualitas perusahaan (Nasution & Hidayat, 2019).

Pengelolaan karyawan yang baik sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Perusahaan yang dapat memperhatikan dan mengelola karyawan dengan baik, mampu membangun dan menumbuhkan semangat kerja, rasa ikhlas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, namun ketika perusahaan kurang baik dalam pengelolaan dan memperhatikan karyawannya dapat berakibat pada penurunan produktivitas, semangat kerja dan kemungkinan terburuknya adalah berkurangnya loyalitas karyawan sehingga dapat terjadi *turnover* (Soetjipto, 2006). Perusahaan

harus berusaha untuk membuat karyawannya bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama, apalagi bagi karyawan potensial. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang dimiliki agar bisa bertahan dan bekerja secara maksimal dan optimal sehingga dapat menguntungkan perusahaan (Harvida & Wijaya, 2020).

Bagi perusahaan mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang lama bukan merupakan hal yang mudah, namun perlu diusahakan, dan hal ini berlaku juga bagi perbankan. Menurut Ikatan Bankir Indonesia, bank di Indonesia sudah memiliki pemahaman yang baik terhadap nasabah, bahkan penelitian untuk memahami karakteristik nasabah sering dilakukan oleh bank. Memahami karakteristik nasabah merupakan kunci bagi bank agar dapat memberikan pelayanan yang tepat dan merupakan cara untuk meningkatkan kenyamanan dan loyalitas nasabah. Ikatan Bankir Indonesia juga menyebutkan disisi lain bank mempunyai perhatian dan pemahaman yang kurang terhadap karyawannya sehingga berdampak pada kurangnya loyalitas karyawan. Hal tersebut akan menjadi kendala besar jika tidak ada perubahan, dampaknya akan cukup terasa bagi perbankan jika banyak karyawan yang tidak loyal. Mereka harus mencari karyawan baru, memberikan pelatihan, membutuhkan waktu adaptasi kembali, mengeluarkan biaya, pengenalan budaya kerja, lingkungan kerja dan masih banyak lagi. Penelitian yang mengambil sampel di Indonesia oleh *Towers Watson* dalam *Talent Management and Rewards Survey* pada tahun 2012 dengan total 52 perusahaan yang sepertiganya merupakan bank menunjukkan bahwa perusahaan

kurang memahami bagaimana cara mempertahankan karyawannya¹. Meskipun data dan informasi yang diperoleh berasal dari sumber yang sudah lama, namun dari data tersebut merupakan awal munculnya ide penelitian mengenai loyalitas karyawan.

Penelitian mengenai loyalitas karyawan ini dilakukan di BPR Syariah Bangun Drajat Warga. BPRS Bangun Drajat Warga digunakan sebagai tempat penelitian dikarenakan dalam beberapa tahun terakhir terjadi *turnover* di setiap tahunnya. Hal tersebut diketahui dari wawancara yang sebelumnya telah dilakukan kepada salah satu karyawan pada 3 Oktober 2022 pukul 16.30 WIB oleh penulis. Pada beberapa tahun terakhir ada 6 karyawan yang keluar dari perusahaan. Meskipun jumlahnya terhitung tidak banyak, namun hal ini dapat menjadi kendala bagi perusahaan jika terjadi di setiap tahunnya karena perusahaan harus mencari karyawan baru sebagai gantinya.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan, perusahaan harus terus berupaya untuk mempertahankan karyawannya, retensi merupakan salah satu strategi untuk menekan tingkat *turnover*. Retensi karyawan adalah segala hal, upaya ataupun strategi yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dengan segala kemampuan yang dimiliki agar karyawan tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan, hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya retensi bagi perusahaan (Susilo, 2013). Mempunyai karyawan yang memiliki loyalitas tinggi merupakan hal yang menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2000) menyatakan bahwa untuk mengetahui kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, loyalitas merupakan faktor yang dapat digunakan sebagai penilaian. Kesetiaan ini dapat dilihat dari sikap

¹ Ikatan Bankir Indonesia, "Bank memahami nasabah, tapi kurang memahami karyawan" <https://ikatanbankir.id/id/bank-memahami-nasabah-tapi-kurang-memahami-karyawan/> (di akses pada 20 April pukul 2022, pukul 19.35).

karyawan dalam menjaga perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang-orang yang mengganggu keberlangsungan perusahaan. Hal ini menunjukkan jika perusahaan yang memiliki karyawan loyal dapat membantu keberlangsungan dan tujuan perusahaan. Menurut Flippo (1984) motivasi, kompensasi, komunikasi yang baik, adanya pengembangan karir dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu *work life balance*, motivasi kerja, dan kompensasi. Penulis menggunakan variabel motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel independen karena ingin melakukan uji ulang penelitian, hal ini dilakukan karena pada penelitian sebelumnya hasil yang didapat belum konsisten, ada hasil yang berpengaruh dan tidak berpengaruh (inkonsisten). Hal tersebut dapat diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Pangestu pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murtiningrum pada tahun 2019 menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan Swadarma dan Netra pada tahun 2020 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Utami & Dwiatmadja menunjukkan hasil sebaliknya.

Penggunaan variabel *work life balance* yang masih minim merupakan alasan penulis menggunakan variabel tersebut. Menurut (Lumunon et al., 2019) *work life balance* adalah kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan waktu bekerja,

kehidupan pribadi dan keluarganya. Seseorang yang memiliki *work life balance* yang baik dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran yang berbeda, di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Penelitian yang dilakukan Rahmawati (2016) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik dapat meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan.

Selain *work life balance*, variabel kedua yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, menurut Hasibuan (2000) mendefinisikan motivasi sebagai suatu tindakan atau penggerak yang dapat mendorong seseorang untuk memunculkan ide dan semangat kerja sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat, kinerja, dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swadarma & Netra (2020) yang menyatakan jika motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Motivasi memiliki pengaruh kuat terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya akan berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya. Karyawan akan lebih loyal ketika manajemen puncak dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, menumbuhkan semangat kerja, keberanian dalam mengambil tindakan dan keputusan (Ikhran dkk., 2017).

Variabel terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, menurut Dessler (2016) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pemberian/imbal

hasil dalam hubungan kerja, yang diterima dari perusahaan. Kompensasi menjadi suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Setiap karyawan dalam perusahaan menginginkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dan memenuhi harapan karyawan, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Dengan terpenuhinya kompensasi, karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan loyalitasnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Swadarma & Netra, 2020)

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dari para penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut bisa dilihat dari variabel dan tempat penelitian. Dari uraian diatas maka penulis mengambil judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?

4. Apakah *work life balance*, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Bank BPRS Bangun Drajat Warga.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga.

D. Manfaat Penelitian.

Setelah penelitian ini selesai diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi bank yang dijadikan sebagai tempat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi perusahaan dan juga gambaran strategi untuk kedepannya

dalam mengelola organisasi dimasa yang akan datang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran, acuan dan juga referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang MSDM (manajemen sumber daya manusia), terutama yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, *work life balance*, motivasi kerja dan kompensasi. Penelitian ini

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan ini berisi penjelasan secara singkat tentang isi dari setiap bab dalam skripsi ini, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan memuat beberapa hal seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: PEMBAHASAN

Memuat penjelasan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka teori dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Memuat variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan jumlah sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Memuat jawaban dari hipotesis dan rumusan masalah dalam bentuk hasil penelitian dan pembahasannya termasuk juga deskripsi obyek penelitian.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan, saran, dan masukan dan kendala dalam penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh *work life balance*, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima (H1).
2. Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga, hal ini menunjukkan jika hipotesis pada penelitian ini diterima (H2).
3. Secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima (H3).
4. Variabel *work life balance*, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Bangun Drajat Warga, hal ini menunjukkan jika hipotesis pada penelitian ini diterima (H4).

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan yang dimiliki oleh penulis selama melakukan penelitian yang dilakukan di BPR Syariah Bangun Drajat Warga adalah sebagai berikut:

1. Wawancara yang dilakukan penulis kurang maksimal karena waktu wawancara yang begitu singkat dikarenakan waktu dan kondisi yang tidak memungkinkan untuk melakukan wawancara dengan waktu yang sesuai dengan kebutuhan penulis.
2. Variabel *work life balance* merupakan variabel yang baru bagi penulis, sehingga dalam pemahaman dan mencari teori-teori yang digunakan penulis cukup membutuhkan waktu lebih dibandingkan variabel lainnya.

C. Saran

Setelah penelitian dilakukan oleh penulis, ada beberapa saran yang ingin disampaikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Untuk BPRS Bangun Drajat Warga, loyalitas merupakan sebuah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. perusahaan perlu meningkatkan lagi berbagai cara untuk menumbuhkan rasa loyal terhadap karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan jika kompensasi, *work life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari semua variabel yang digunakan kompensasi merupakan variabel yang memiliki tingkat pengaruh paling tinggi, sehingga perusahaan harus tetap bisa menjaga hal tersebut. Pimpinan dan rekan kerja memiliki

pengaruh langsung dalam lingkungan dan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga hal tersebut perlu diperhatikan.

2. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat mendalami lagi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dengan menggunakan variabel lain yang belum digunakan pada penelitian sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian dengan menggunakan metode ataupun teknik pengumpulan data yang lebih efektif dan optimal untuk memberikan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati. (2016). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja Terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. 1(2), 56–75.*
- Ariyanti, A. (2016). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan pt jasa marga persero tbk. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol.18 No.3, 271–282.*
- Armanu. (2017). The Effect Of Direct and Inderect Compensation To Motivation and Loyalty Of The Employee. *Management. The Effect Of Direct and Inderect Compensation To Motivation and Loyalty Of The Employee. Management, 1(1), 1–20.*
- Azwar, S. (2005). *Penyusunan Skala Psikologi (VII)* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 214–225.*
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Filippo. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* Semarang. .Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hermawan, & Riana. (2014). Analisis Faktor - Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan PT Inti Buana Permai Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3, 623–643.
- Hudson. (2015). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney. Hudson Highland Group, Inc.
- Husein, J. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatkan Prestasi Kerja dan Karir*. PT.Bumi Aksara.
- Hye Kyoung Kim. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment, Global Business and Management Research. *International Journal*, 6(1).
- Ikhran, A. D., Arman, & Sudjatno. (2017). the Effect of Direct and Indirect Compensation To Motivation and Loyalty
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: .Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayman. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource*

Management, 13(1), 85–91. <https://doi.org/10.3102/00028312005002285>

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). The influence of work life balance, occupational health and workload on employee job satisfaction pt. Tirta investama (danone) aqua airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>

Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indah Murtiningrum. (2019). *pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitaskaryawan pada karyawan kspps bmt mitra umat kota pekalongan*. Institut Agama Islam Negeri Pekalnongan.

Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Kompensasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(7), 3915–3943.

Kyoung Kim. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment, Global Business and Management Research. *International Journal*, 6(1).

- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Maineldi, A., Hendriani, S., & Daulay, I. N. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. 1(2), 1–15.
- Malayu S.P Hasibuan. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. (1993). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.108-122>
- Nasution, M. H., & Hidayat. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan work life balance (keseimbangan kehidupan) terhadap loyalitas Karyawan rumah sakit surya insani kabupaten rokan hulu*. 8(2), 42–53.
- Natalie Skinner dan Janine Chapman. (2014). Centre for Work Life . *Australia:University of South Australia*.

- Nirmala, R., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cv. Banjar Sari Catering Samarinda.*
- Nitisemito, S. A. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta timur: Ghalia Indonesia.
- Nongkeng, dkk. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Pt.Capella Dinamik Nusantara). *Jom Fisip Universitas Riau*, 1–12.
- Nur Intan Maslichah, & Hidayat, K. (2017). Kepuasan kerja karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Nursyianah S. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengankepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Startup Di Jakarta.*
- Rahmawati, A. (2016). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru smk swasta di kecamatan cakung jakarta timur anisa.* 1215–1224.
- Sastrohadwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: sebuah tinjauan komprehensif.* Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, R., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt. Cosmoprofit indokarya banjarnegara Ratna. *Jurnal Medikonis*, 20, 1–10.
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi karyawan dengan kepuasan pelanggan terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 251.
<https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/JSAB/article/view/31>
- Suwatno & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738–1757.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Tria Fauzi Pangestu. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan bank perkreditan rakyat syariah suriyah cilacap*. UIN Sunan Kali Jaga.
- Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>

Winarto. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 3(2), 93–100.

Yaumil khairani. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Dalam *Skripsi*.