

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT
SIMS JAYA KALTIM**

SKRIPSI



Oleh

AKHMAD SUYUDI

NIM: 210501110146

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT
SIMS JAYA KALTIM**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Oleh

AKHMAD SUYUDI

NIM: 210501110146

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SIMS JAYA
KALTIM**

SKRIPSI

Oleh

Akhmad Suyudi

NIM : 210501110146

Telah Disetujui Pada Tanggal 9 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Loyalitas
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT
SIMS Jaya Kaltim

SKRIPSI

Oleh
AKHMAD SUYUDI

NIM : 210501110146

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada 27
Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

2 Anggota Penguji

Setiani, M.M

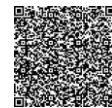
NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M NIP.

199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhmad Suyudi

NIM : 210501110146

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SIMS JAYA KALTIM adalah karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun

Malang, 9 Desember 2024



Akhmad Suyudi

MOTTO

“Hidup adalah tentang menciptakan momen-momen berarti dengan memanusiakan manusia, melihat setiap individu bukan hanya sebagai peran, tetapi sebagai jiwa yang layak dihargai. Dalam setiap interaksi, kita memiliki kesempatan untuk menyentuh hati orang lain dengan empati dan ketulusan, menjadikan hidup lebih bermakna dan penuh dengan kehangatan”

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan puji dan syukur kepada Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya. Berkat pertolongan-Nya, penelitian berjudul “Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. SIMS Jaya Kaltim” dapat diselesaikan dengan baik tanpa menghadapi kendala berarti. Sholawat dan salam juga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw., panutan umat manusia yang membimbing umat dari kegelapan menuju cahaya kebenaran dalam ajaran Islam.

Peneliti menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari peran banyak pihak yang telah memberikan bimbingan, masukan pemikiran, serta dukungan moral. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. M. Zainuddin,MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbachul Munir, Lc., M. El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., ME Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan,SE., MM Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan serta masukan dan saran. Alhasil tugas akhir ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Dr. Lailatul Farida, S.Sos., M.A.B Selaku Dosen Wali selama perkuliahan
6. Bapak serta Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan ilmu dan arahan selama dibangku perkuliahan
7. Bapak dan Ibu Karyawan PT. SIMS Jaya Kaltim yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan studi ini.

8. Kedua orang tua saya, Bapak Arpiansyah Dan Ibu Milahwati yang telah memberikan support terbaik, doa yang tulus tiada henti, alhasil peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
9. Kepada para sahabat saya, Olin, Ajeng, Hafidz, Iqi, Rifqi, Sindi yang telah membantu dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri atas usaha keras dan perjuangan yang telah dilakukan hingga sejauh ini. Mampu bertahan menghadapi berbagai tekanan eksternal dan tetap teguh tanpa pernah menyerah, meski proses penyusunan skripsi ini penuh tantangan, adalah pencapaian luar biasa. Menyelesaikannya dengan sebaik dan semaksimal mungkin adalah sesuatu yang layak dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari dalam penyusunan studi ini masih jauh dari sempurna. Alhasil dengan kerendahan hati, peneliti mengharapkan segala bentuk kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan dalam penelitian. Besar harapan studi ini dapat menyumbangkan kebermanfaatan baik bagi diri peneliti maupun khalayak luas.

Malang, November 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRAK	xvi
الخلاصة.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Bagi Akademis	10
1.4.2 Bagi Instansi.....	10
1.4.3 Bagi Penulis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Tertahulu.....	10
2.2 Kajian Teori	22
2.2.1 <i>Work life balance</i>	22
2.2.2 Motivasi.....	28
2.2.3 Kepuasan kerja	37
2.2.4 Loyalitas karyawan.....	48
2.3 Hubungan antar Variabel	53
2.3.1 Hubungan <i>Work life balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan.....	53
2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	54

2.3.3	Hubungan Kepuasan Kerja dalam Mediasi <i>Work life balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan.....	54
2.3.4	Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan	55
2.4	Kerangka Konseptual	55
2.5	Hipotesis Penelitian	56
BAB III	METODE PENELITIAN	51
3.1	Jenis Penelitian	51
3.2	Lokasi Penelitian	51
3.3	Populasi dan Sampel	52
3.3.1	Populasi.....	52
3.3.2	Sampel.....	52
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	54
3.5	Data dan Jenis Data	54
3.5.1	Data Primer	54
3.5.2	Data Sekunder	54
3.6	Teknik Pengumpulan Data	55
3.6.1	Wawancara	55
3.6.2	Kuisisioner.....	55
3.7	Variabel Penelitian.....	56
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	57
3.9	Analisis Data	61
3.9.1	Analisis Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM PLS) 62	
3.9.2	Outer Model	62
3.9.3	Inner Model.....	64
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
4.1.1	Profil Perusahaan	64
4.1.2	Visi dan Misi	64
4.1.3	Struktur Organisasi.....	66
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	67
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	68

4.3.1	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work life balance</i> (X1)	68
4.3.2	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)	69
4.3.3	Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas (Y)	70
4.3.4	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Z)	71
4.4	Hasil Analisis Data Partial least Square (PLS).....	71
4.4.1	Analisis Outer Model	72
4.4.2	Analisis Inner Model.....	79
4.5	Pengujian Uji Hipotesis.....	82
4.5.1	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	83
4.5.2	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	84
4.6	Pembahasan	84
4.6.1	Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas.....	84
4.6.2	Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas.....	86
4.6.3	Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja 89	
4.6.4	Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja	92
BAB V PENUTUP		90
5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....		93
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....		97

DAFTAR TABEL

Table 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Sims Jaya kaltim	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	20
Tabel 4. 1 Karakteristik responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	68
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work life balance</i> (X1)	68
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)	69
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas (Y).....	70
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Z)	71
Tabel 4. 7 Nilai Outer Loading	73
Tabel 4. 8 Uji Validitas Diskriminasi	76
Tabel 4. 9 Fornell-Larcker.....	77
Tabel 4. 10 Cross Loading	77
Tabel 4. 11 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	79
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas (Inner Model).....	80
Tabel 4. 13 Hasil R-Square	80
Tabel 4. 14 Hasil Q-Square	81
Tabel 4. 15 Hasil F-Square.....	82
Tabel 4. 16 Path Coefficients	83
Tabel 4. 17 Specific Indirect Effect.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	56
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4. 2 Outer Model	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi	97
Lampiran 2 Angket Penelitian.....	98
Lampiran 3 Hasil Data	101
Lampiran 4 Hasil Outer Smart PLS	121
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan.....	125
Lampiran 6 Surat Bebas Plagiarisme	126
Lampiran 7 Biodata Peneliti.....	127

ABSTRAK

Akhmad Suyudi, 2024, Skripsi, Judul : Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Sims Jaya Kaltim.

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan,SE., MM

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Motivasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi salah satu indikator kualitas SDM yang unggul, yang dipengaruhi oleh *work life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. SIMS Jaya Kaltim, melibatkan seluruh karyawan perusahaan dengan sampel sebanyak 194 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas. Selain itu, *work life balance* dan motivasi kerja terbukti memengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta pemberian motivasi kerja yang sesuai, sangat penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung kemajuan perusahaan.

ABSTRAK

Akhmad Suyudi, 2024, *Thesis, Title : The Effect of Work Life Balance and Motivation on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediating Variable at PT. Sims Jaya Kaltim.*

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan,SE., MM

Keywords : Work Life Balance, Motivation, and Job satisfaction, Loyalty

Human resources (HR) have an important role in determining the progress of a company. Employee loyalty is one indicator of superior HR quality, which is influenced by work life balance, work motivation, and job satisfaction.

This study aims to analyze the effect of work life balance and work motivation on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable at PT SIMS Jaya Kaltim, involving all company employees with a sample of 194 respondents.

The results showed that work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction and employee loyalty. Work motivation also has a positive and significant influence on job satisfaction and loyalty. In addition, work life balance and work motivation are proven to influence employee loyalty through job satisfaction as a mediating variable. This research confirms that work-life balance, as well as the provision of appropriate work motivation, is very important in increasing employee satisfaction and loyalty, which in turn can support the progress of the company.

الخلاصة

ولاء على والتحفيز العملية الحياة بين التوازن تأثير: الرسالة عنوان أطروحة، 2024 سويودي، أحمد
PT. Sims Jaya Kaltim شركة في وسيط كمتغير الوظيفي الرضا مع الموظف

م.م. سي، خان، فصيح باسيث ريان: المشرف

والولاء الوظيفي، والرضا والتحفيز، العملية، والحياة العمل بين التوازن : المفتاحية الكلمات

مؤشرات أحد هو الموظفين فولاء. الشركة تقدم مدى تحديد في هامًا دورًا البشرية الموارد تلعب
الوظيفي والرضا العمل على والحافز العملية الحياة بين بالتوازن تتأثر التي البشرية، للموارد العالية الجودة

الموظفين ولاء على العمل وحافز العملية الحياة بين التوازن تأثير تحليل إلى الدراسة هذه تهدف
موظفي جميع الدراسة وشملت، PT SIMS Jaya Kaltim شركة في وسيط كمتغير الوظيفي الرضا مع
مبحوثًا 194 من بعينة الشركة

الرضا على وهام إيجابي تأثير له الشخصية والحياة العملية الحياة بين التوازن أن النتائج أظهرت
الموظفين وولاء الوظيفي الرضا على وهام إيجابي تأثير العمل لدوافع أن كما. الموظفين وولاء الوظيفي
خلال من الموظفين ولاء على يؤثران العمل وحافز العملية الحياة بين التوازن أن ثبت ذلك، إلى وبالإضافة
إلى بالإضافة الشخصية، والحياة العمل بين التوازن أن البحث هذا يؤكد. وسيط كمتغير الوظيفي الرضا
تقدم يدعم أن يمكن بدوره والذي وولائهم، الموظفين رضا زيادة في جدًا مهم للعمل، المناسب التحفيز توفير
الشركة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan di tengah persaingan bisnis yang sengit, organisasi harus menetapkan praktik manajemen yang dapat diandalkan untuk bersaing secara efektif dengan rekan-rekan mereka. Selain itu, organisasi perlu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk berkembang di tengah persaingan global. Meskipun sebuah perusahaan mungkin memiliki banyak sumber daya, orang-orang di dalam organisasi tersebutlah yang menjadi satu-satunya keunggulan kompetitifnya. Meningkatnya intensitas dan kompleksitas persaingan mengharuskan organisasi memiliki personel yang berkualitas tinggi dan terampil untuk berpartisipasi dengan sukses di pasar. (Wan, 2014).

Tenaga kerja terus menjadi bagian berarti untuk tiap organisasi. Kesuksesan sesuatu industri tidak senantiasa tergantung pada modal, mesin, ataupun sarana, namun pula terdapat pada ketersediaan sumber daya manusia yang profesional buat menjamin keberlangsungannya. Begitu juga ditegaskan oleh Krisnayanti serta Utama(2018), tanpa terdapatnya sumber daya manusia mencukupi, sumber daya yang yang lain tidak berjalan dengan cara maksimum, serta periset Menarangkan Sumber daya manusia, dengan seluruh kemampuan, wawasan, serta kreativitasnya, ialah pelopor penting di balik operasional industri. Mereka merupakan yang mengatur mesin, mengatur

modal, serta menggunakan sarana buat menggapai sesuatu tujuan industri. Kehadiran sumber daya manusia profesional serta termotivasi bisa tingkatkan daya produksi, mendesak inovasi, serta menghasilkan kelebihan bersaing untuk industri.

Kedudukan sumber daya manusia amat berarti dalam suatu organisasi serta industri, berperan selaku aset vital yang berkontribusi pada mutu layanan, kebahagiaan pelanggan, kepatuhan klien, kemampuan totalitas, serta kelebihan bersaing.(Hasibuan, 2016). Oleh sebab itu, amat berarti untuk organisasi buat mendesak serta menjaga komitmen pegawai. Komitmen dari pegawai sangat berarti buat menjaga kemampuan puncak, sebab orang yang berdedikasi kerap kali membuktikan dorongan yang bertambah, rasa keikutsertaan dalam menggapai tujuan organisasi, serta dedikasi yang lebih kokoh kepada tanggung jawab mereka.(Robbins and Judge, 2017). Buat melindungi kepatuhan ini, industri wajib mencermati keinginan pegawai lewat keselamatan, pengembangan karir, area kegiatan yang mendukung, dan apresiasi atas partisipasi mereka. Dengan begitu, industri bisa menghasilkan iklim kegiatan yang positif yang tidak cuma tingkatkan kebahagiaan pegawai, namun pula berkontribusi kepada kemantapan serta perkembangan industri.

Salah satu pandangan berarti dalam mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan meningkatkan rasa kepatuhan di antara para pegawai. Kepatuhan memantulkan komitmen, pengabdian, serta keyakinan yang diserahkan pada orang ataupun institusi, diiringi dengan rasa cinta serta tanggung jawab yang mendalam buat membagikan jasa serta sikap

yang bermutu.(Husni, 2018). Pegawai dengan kepatuhan yang kokoh membuktikan antusias serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan kedudukannya, dan dengan cara tidak berubah- ubah bertugas buat perkembangan badan. Di bagian lain, pegawai dengan kepatuhan yang lebih kecil kerap kali membuktikan minimnya tanggung jawab, gagal melakukan kewajiban mereka dengan cara efisien, serta membuktikan komitmen yang minimum kepada organisasi.(Gomes and Sutanto, 2017).

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Simamora (2013) terdapat tiga alasan utama yang memengaruhi loyalitas karyawan, yaitu faktor rasional, emosional, dan spiritual. Faktor emosional, seperti kepuasan terhadap kondisi pekerjaan dan perasaan pribadi terkait pekerjaannya, memiliki dampak signifikan terhadap performa dan loyalitas karyawan. Nasution serta Hidayat(2019) mencatat“ kalau terdapat hubungan positif yang penting antara penyeimbang kerja- hidup serta kepuasan kerja, yang pada gilirannya pengaruhi loyalitas pegawai.

Signifikansi loyalitas karyawan telah meningkat dalam wacana seputar manajemen sumber daya manusia. Bagi Onsardi et al.(2017) loyalitas pegawai didefinisikan selaku ketertarikan penuh emosi, komitmen, serta pengabdian pegawai kepada badan tempat mereka bertugas. Loyalitas ini terlihat dalam sikap pegawai yang mau buat senantiasa bertahan dalam badan, memberikan partisipasi maksimal, serta apalagi berkenan berdedikasi untuk kebutuhan industri. Dalam konteks PT. SIMS Jaya Kaltim, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menjadi krusial untuk

mengembangkan strategi retensi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu pandangan yang terus menjadi menemukan atensi dalam usaha tingkatkan retensi pegawai merupakan rancangan penyeimbang kehidupan kerja. Bagi Wolor dkk.(2020), work- life balance merujuk pada keahlian orang buat mengatur serta mendamaikan tanggung jawab profesi dengan kehidupan individu serta keluarga. Uraian kepada berartinya work- life balance jadi terus menjadi relevan, mengenang desakan profesi yang besar dalam pabrik pertambangan serta tenaga.

Riset terkini oleh Pradhan et al.(2016) membuktikan kalau terdapat hubungan positif antara work- life balance serta kebahagiaan kegiatan dan kepatuhan pegawai. Pekerja yang merasa kalau organisasi mereka menghormati penyeimbang kerja- hidup mereka biasanya hadapi kebahagiaan kegiatan yang lebih besar serta membuktikan loyalitas yang bertambah. Tetapi begitu, aplikasi kebijaksanaan work- life balance yang efisien lalu mengalami tantangan untuk banyak organisasi. Oleh sebab itu, riset tambahan sangat berarti buat menguasai gimana work- life balance bisa disempurnakan dalam kondisi unik tiap- tiap industri.

Tidak hanya penyeimbang kehidupan kerja, dorongan pegawai merupakan aspek berarti yang pengaruhi loyalitas. Bagi filosofi dorongan yang dikemukakan oleh Maslow serta dibesarkan lebih lanjut oleh para periset kontemporer semacam Ryan serta Deci(2020), dorongan esensial

serta ekstrinsik memainkan kedudukan berarti dalam membuat tindakan serta sikap karyawan kepada profesi mereka. Dorongan esensial, yang berawal dari kebahagiaan dalam serta ketertarikan kepada profesi itu sendiri, kerap berhubungan dengan tingkatan kepatuhan yang lebih besar dibanding dengan dorongan ekstrinsik, yang didorong oleh aspek eksternal semacam pendapatan serta tambahan.

Dalam menguasai dinamika dorongan pegawai jadi amat berarti mengenang karakter profesi di zona pertambangan serta tenaga yang kerap kali menantang serta menginginkan pengabdian besar. Bagi riset yang dicoba oleh Gagné et al.(2015), badan yang dengan cara efisien memadankan strategi dorongan mereka dengan keinginan serta harapan pegawai mereka kerap hadapi tingkatan retensi serta loyalitas yang lebih besar di antara daya kegiatan mereka. Oleh sebab itu, menggali lebih dalam interaksi antara dorongan serta elemen- elemen lain semacam work- life balance serta kepuasan kerja dalam membuat loyalitas pegawai amatlah berarti.

Dalam riset ini, kepuasan kerja berperan selaku bagian berarti yang mengaitkan penyeimbang kehidupan kegiatan serta dorongan dengan loyalitas pegawai. Singhvi dkk.(2018) mendeskripsikan kepuasan kerja selaku tindakan positif ataupun perasaan mengasyikkan yang diperoleh dari penilaian orang kepada profesi ataupun pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja berperan selaku dimensi berarti dari keselamatan pegawai serta amat terpaut dengan bermacam hasil organisasi seperti daya produksi, kemampuan, serta yang sangat berarti, kepatuhan karyawan.

Riset terbaru oleh Joo serta Lee(2017) membuktikan kalau kepuasan kerja bisa berperan selaku jembatan yang kokoh antara aplikasi manajemen sumber daya manusia(termasuk kebijaksanaan work-life balance) serta hasil organisasi semacam komitmen serta loyalitas karyawan. Dengan kata lain, usaha industri dalam tingkatan work- life balance serta motivasi pegawai bisa jadi tidak dengan cara langsung berakibat pada loyalitas, namun efeknya bisa diperkuat lewat kenaikan kepuasan kerja.

Walaupun riset lebih dahulu sudah mencoba hubungan antara work-life balance, dorongan, kepuasan kerja, serta kepatuhan pegawai dengan cara terpisah, tetapi sedang ada kesenjangan dalam menguasai gimana variabel-variabel itu silih berkaitan. Riset ini bermaksud buat memuat kesenjangan itu dengan mencoba akibat penyeimbang kehidupan kerja serta dorongan kepada loyalitas pegawai dengan kepuasan kerja selaku elastis perantara di PT. SIMS Berhasil Kaltim. Hasil riset ini diharapkan tidak cuma hendak membagikan partisipasi abstrak dalam memperkaya kesusastaan manajemen sumber daya manusia, namun pula menawarkan keterkaitan efisien yang bernilai untuk PT. SIMS Berhasil Kaltim serta industri semacam dalam meningkatkan strategi buat tingkatan loyalitas pegawai mereka.

PT. SIMS Berhasil Kaltim ialah industri yang fokus pada bidang usaha kontraktor tambang di zona operasional PT. Kideco Berhasil Agung. Industri ini awal mulanya merupakan bagian dari PT. Kideco Berhasil Agung sampai tahun 2001, setelah itu berdiri sendiri selaku entitas yang menanggulangi layanan pertambangan serta jadi anak industri PT. Samindo

Resources Tbk. Selaku industri Penanaman Modal Dalam Negara(PMDN), PT. SIMS Berhasil Kaltim melaksanakan aktivitas pengupasan susunan tanah(overburden removal) serta penciptaan batubara di zona tambang Kideco, yang melingkupi 2 zona operasional penting, ialah Roto North serta SM- A. Mengalami kompetisi garis besar yang terus menjadi kencang, PT. SIMS Berhasil Kaltim berkomitmen buat lalu tingkatkan diri dengan bermacam inovasi serta pembaruan, paling utama dalam pandangan pengembangan sumber daya manusia.

Bekerja di perusahaan zona pertambangan pasti menginginkan integritas yang besar, untuk pegawai mendapatkan keseimbangan hidup dalam bertugas, dorongan, serta kepuasan dalam bertugas itu merupakan kunci penting mereka alhasil hendak memunculkan loyalitas kegiatan. Perusahaan yang beranjak disektor pertambangan pastinya wajib mempunyai pegawai yang bekompeten serta handal, sehingga profesi yang dikerjakan cocok dengan jatah serta bidangnya. Sebagai ilustrasi ini dihadangkan jumlah pegawai yang bertugas di perusahaan yang bisa diamati pada tabel berikut ini:

Table 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Sims Jaya kaltim

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Dept. Produksi	142 Karyawan
2	Dept. GA	23 Karyawan
3	Dept. Planning	11 Karyawan
4	Dept. SE	21 Karyawan
5	Dept. Engineering	28 Karyawan
6	Dept.CMS	2 Karyawan
7	Dept. Logistic	12 Karyawan
8	Dept. Finance	6 Karyawan
9	Dept. Rebuild	15 Karyawan

10	Dept. HRD	18 Karyawan
11	Dept. WorkShop	99 Karyawan
Jumlah		377 Karyawan

Sumber: *PT. Sims Jaya Kaltim 2024*

Bersumber pada tabel diatas, bisa dikenal karyawan yang dipunyai oleh perusahaan itu berjumlah 377 orang yang terdiri dari bermacam unit yang masing masing mempunyai guna berarti serta tanggung jawab yang besar untuk pengembannya.

Bersumber pada hasil wawancara yang dicoba dengan pegawai PT SIMS Berhasil Kaltim, dikenal kalau para pegawai sudah bertugas di industri ini selama 2 sampai 20 tahun. Kala ditanyakan alasan di balik lama kegiatan yang jauh itu, kebanyakan responden melaporkan bahwa mereka merasa puas dengan profesi yang mereka jalani, dan memperhitungkan kalau pendapatan yang diperoleh telah cocok dengan partisipasi yang diserahkan. Tetapi, beberapa besar pegawai pula mengungkapkan terdapatnya kekurangan waktu buat terkumpul dengan keluarga, yang diakibatkan oleh jam kegiatan yang menggapai 12 jam per hari. Penemuan ini mendesak periset buat melaksanakan riset lebih lanjut dengan judul:“ Pengaruh Work- Life Balance serta Motivasi kepada Loyalitas Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT SIMS Berhasil Kaltim.” Penelitian ini bermaksud buat menganalisa akibat penyeimbang kehidupan kerja serta dorongan kepada kepatuhan pegawai, dan kedudukan kebahagiaan kegiatan selaku elastis perantaraan yang bisa mempengaruhi ikatan itu.

Oleh sebab itu riset ini pula bermaksud buat mengenali tingkat Work life balance, motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan, yang

dituangkan dalam skripsi dengan judul“ **PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SIMS JAYA KALTIM**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh *Work life balance* terhadap loyalitas karyawan di PT Sims Jaya Kaltim?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT Sims Jaya Kaltim?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap loyalitas karyawan di PT Sims Jaya Kaltim?
4. Apakah kepuasan kerja memediasipengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT Sims Jaya Kaltim

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap loyalitas karyawan di PT Sims Jaya Kaltim.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT Sims Jaya Kaltim.
3. Menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap loyalitas karyawan di PT Sims Jaya Kaltim.
4. Menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT Sims Jaya Kaltim.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Akademis

Studi ini menetapkan kerangka konseptual yang kuat bagi sesama peneliti untuk mengeksplorasi subjek yang terkait dengan manajemen sumber daya, khususnya mengenai Loyalitas Karyawan. Ini dapat membantu peneliti masa depan dalam penelitian mereka dan menciptakan jalan untuk studi lanjutan yang lebih komprehensif dan terfokus. Penelitian ini menawarkan perspektif baru tentang elemen-elemen yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan di PT Sims Jaya Kaltim. Ini dapat meningkatkan pemahaman tentang manajemen sumber daya dan komitmen karyawan, serta membantu dalam pengembangan teori dan praktik manajemen yang lebih efektif. Studi ini berfungsi sebagai referensi yang dapat diandalkan, kaya akan informasi dan data mengenai *Work life balance*, motivasi, dan kepuasan kerja di PT Sims Jaya Kaltim.

1.4.2 Bagi Instansi

Diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi pedoman berharga bagi PT Sims Jaya Kaltim dalam mengatasi berbagai permasalahan terkait *Work life balance*, motivasi, kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada peningkatan loyalitas kerja mereka. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai landasan untuk merumuskan program-program yang tepat sasaran, seperti program peningkatan *Work life balance*, program perbaikan motivasi, dan program penguatan

kepuasan kerja. Dengan menerapkan program-program tersebut secara efektif dan berkelanjutan, PT Sims Jaya Kaltim dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas perusahaan secara keseluruhan. Penting untuk diingat bahwa kunci keberhasilan dalam memanfaatkan temuan penelitian ini terletak pada komunikasi yang efektif kepada semua pihak terkait, pelibatan aktif seluruh karyawan, dan evaluasi berkala untuk memastikan keefektifan program-program yang diterapkan. Dengan komitmen dan kerja sama dari semua pihak, PT Sims Jaya Kaltim dapat mewujudkan loyalitas kerja karyawan yang tinggi dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih optimal.

1.4.3 Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Tertahulu

1. Reza Ma' ruf(2021)

Reza Maruf melakukan riset pada tahun 2021 yang berjudul“ Pengaruh Kompensasi serta Work-life Balance kepada Loyalitas Karyawan”. Riset ini membagikan penemuan berarti bahwa work- life balance mempengaruhi penting kepada loyalitas karyawan di PT X yang berada di Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Mollinda Aginza Hawa, Serta Harlina Nurtjahjanti(2018)

Mollinda Aginza Hawa serta Harlina Nurtjahjanti pada tahun 2018 melakukan riset yang berjudul“ Hubungan antara work- life balance dengan loyalitas karyawan pada PT Hanil Indonesia di Boyolali.” Bersumber pada analisis regresi simpel, ditemui kalau ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja serta loyalitas karyawan di industri itu. Tidak hanya itu, keseimbangan kehidupan kegiatan ditemui selaku kontributor yang jelas dalam tingkatan loyalitas karyawan.

3. Putu Meidita Larastrini, Serta I Gusti Ayu Dewi Adnyani(2019)

Putu Meidita Larastrini serta I Gusti Cantik Bidadari Adnyani(2019) melakukan riset yang berjudul“ Pengaruh kepuasan kerja, area kerja, serta penyeimbang kehidupan kerja kepada loyalitas karyawan”. Hasil analisa membuktikan kalau kepuasan kerja serta work- life balance mempengaruhi positif serta penting kepada loyalitas karyawan. Dengan

kata lain, terus menjadi besar tingkatan kepuasan kerja serta keseimbangan kehidupan kegiatan, hingga terus menjadi besar pula tingkatan loyalitas pegawai.

4. Rince Nirmala, Silvia Eka Mariskha, Serta Meyritha Trifina Sari(2019)

Rince Nirmala, Silvia Eka Mariskha, serta Meyritha Trifina Sari pada tahun 2019 melaksanakan riset yang berjudul“ Pengaruh Work- Life Balance kepada Loyalitas Karyawan pada CV. Banjar Sari Catering Samarinda”. Hasil analisa dengan memakai regresi linier simpel membuktikan terdapatnya hubungan positif yang penting antara work- life balance dengan loyalitas karyawan di industri itu.

5. Muhammad Fajri Mauludi, Serta Kustini Kustini(2022)

Riset yang dicoba oleh Muhammad Fajri Mauludi serta Kustini Kustini pada tahun 2022, yang berjudul“ Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja serta Lingkungan Kerja Non- Fisik kepada Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial,” menciptakan terdapatnya hubungan positif yang penting antara penyeimbang kehidupan kerja serta loyalitas karyawan di Banyuwangi.

6. Lola Melino Citra, Serta Muhammad Fahmi(2019),

Riset yang dicoba oleh Lola Melino Citra serta Muhammad Fahmi pada tahun 2019 yang berjudul“ Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja serta Dorongan Kerja kepada Loyalitas Karyawan” Hasil riset membuktikan kalau kepuasan kerja tidak mempengaruhi. Tidak hanya itu, teruji kalau motivasi kerja mempengaruhi penting kepada loyalitas karyawan.

7. Larastrini serta Adnyani(2019)

Suatu riset oleh Larastrini serta Adnyani(2019) yang berjudul“ Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Penyeimbang Kehidupan Kerja kepada Loyalitas Karyawan” menemukan kalau kepuasan kegiatan serta keseimbangan kehidupan kegiatan berpengaruh dengan cara penting serta positif kepada loyalitas karyawan.

8. Depera Kitriawaty, Elsa Pudji Setiawati, Serta Suryana Sumantri(2017),

Riset yang dicoba oleh Depera Kitriawaty, Elsa Pudji Setiawati, serta Suryana Sumantri pada tahun 2017 yang berjudul“ Akibat Kepemimpinan serta Dorongan kepada Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Jenis B di Kota Bandung”. Riset itu menciptakan bahwa dorongan berfungsi berarti dalam tingkatkan loyalitas perawat. Oleh sebab itu, aspek ini wajib dipikirkan dalam manajemen rumah sakit buat mendesak loyalitas yang kokoh di antara karyawan, yang pada kesimpulannya akan tingkatkan mutu layanan rumah sakit sesuai dengan visi serta misinya.

9. Anak Agung Putri Mahayuni, Serta A. A. Sagung Kartika Dewi(2020)

Riset yang dicoba oleh Anak Agung Putri Mahayuni serta A. A. Sagung Kartika Dewi pada tahun 2020 yang bertajuk“ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, serta Dorongan kepada Loyalitas Karyawan”. Hasil riset membuktikan bahwa motivasi memainkan kedudukan berarti serta berarti dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kala dorongan pegawai bertambah, sedemikian itu pula loyalitas mereka kepada organisasi.

10. Siti Aesah(2018),

Riset yang dicoba oleh Siti Aesah pada tahun 2018 yang berjudul“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Dorongan kepada Loyalitas Pegawai Pt. Bank Nobu Nasional Indonesia Cabang Kemang Village.” Hasil riset itu membuktikan kalau dorongan berfungsi berarti serta penting dalam tingkatkan loyalitas karyawan di PT Nobu Bank Agen Kemang Village.

11. Aji Eko Marwanto, Dan Wachid Hasyim(2023),

Riset oleh Aji Eko Marwanto serta Wachid Hasyim(2023) yang berjudul“ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi serta Area Kerja kepada Loyalitas Karyawan pada PT Penjalindo Nusantara(Metaflex)”. Hasil riset membuktikan kalau dorongan berfungsi berarti serta penting dalam tingkatkan loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara.(Metaflex).

12. Verontino Fernando Giovanni, Dan Mei Ie(2022),

Suatu riset yang dipandu oleh Verontino Fernando Giovanni serta Mei Ie pada tahun 2022, yang berjudul“ Pengaruh Area Kerja serta Kepuasan Kerja kepada Loyalitas Pegawai di Pabrik Kreatif” Hasil dari riset itu membuktikan terdapatnya akibat positif kepuasan kegiatan kepada loyalitas pegawai di zona inovatif.

13. Yasmin Prasiwi Irma A, Bowo Santoso, Endang Iriyanti(2022),

Riset oleh Yasmin Prasiwi Irma A, Bowo Santoso, serta Endang Iriyanti(2022) yang berjudul“ Pengaruh Motivasi serta Beban Kerja kepada Loyalitas Karyawan Lewat Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Wangta Agung Surabaya” menemukan kalau motivasi

serta beban kerja dengan cara penting berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai, yang setelah itu mempengaruhi kepada loyalitas karyawan.

14. Kusnanto Darmawan, Sukma Irdiana, Kurniawan Yunus Ariyono(2023)

Riset yang dicoba oleh Kusnanto Darmawan, Sukma Irdiana, serta Kurniawan Yunus Ariyono pada tahun 2023 yang berjudul“ Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja lewat Kepuasan Kerja” menciptakan bahwa melindungi keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan individu berakibat positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Keseimbangan ini berfungsi berarti dalam tingkatkan kepuasan kerja, yang pada kesimpulannya berakibat langsung pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja pula berpotensi menguatkan hubungan antara penyeimbang kehidupan kegiatan serta kinerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan <i>Work life balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan	Kompensasi (X1), <i>keseimbangan kehidupan kerja</i> (X2), loyalitas karyawan (Y)	Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for Windows digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul dengan uji analisis regresi berganda.	Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja dalam retensi karyawan.
2.	Hawa, M. A., dan Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas	<i>Keseimbangan Kehidupan Kerja</i> (X) dan Komitmen Karyawan (Y)	Metode penelitian kuantitatif, pengambilan sampel acak sederhana, jumlah subjek 127.	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan retensi karyawan.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali.			
3.	Larastrini, P. M., dan Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan	Kepuasan kerja (X1), kondisi kerja (X2), keseimbangan kehidupan kerja (X3), loyalitas karyawan (Y)	Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif berupa pendapat dan kesan responden mengenai hotel dan data kuantitatif berupa jumlah karyawan di Rumah Sakit Umum Pri Laharji. Analisis regresi berganda digunakan sebagai metode analisis data.	Hasil analisis menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin besar kemungkinan mereka puas dengan pekerjaan mereka.
4.	Nirmala, R., Mariskha, S. E., dan Sari, M. T. (2020). Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cv. Banjar Sari Catering Samarinda.	<i>Keseimbangan kehidupan kerja</i> (X1), loyalitas karyawan (Y)	Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel untuk penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode pengambilan sampel acak berdasarkan karakteristik penelitian, dengan total 100 partisipan.	Analisis data menggunakan analisis regresi tunggal menunjukkan adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen karyawan terhadap CV.
5.	Mauludi, M. F., dan Kustini, K.	<i>Keseimbangan kehidupan kerja</i> (X1),	Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif, dan data	Hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa keseimbangan

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	(2022). Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial.	kondisi kerja non-fisik (X2), komitmen karyawan (Y)	primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada target responden, yaitu generasi milenial dengan usia minimal 21 tahun dan maksimal 40 tahun.	<i>kehidupan</i> kerja dan lingkungan kerja non-fisik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan loyalitas karyawan di Banyuwangi.
6.	Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.	Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Komitmen Karyawan (Y)	Metode sampling yang digunakan adalah metode pengambilan sampel, jumlah sampel sebanyak 85 orang, dan pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner dan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi IBM 21 SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dan baik kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas.
7.	(Larastrini dan adnyani 2019) “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan”	Kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), <i>keseimbangan kehidupan kerja</i> (X3), dan loyalitas karyawan (Y).	Jenis survei termasuk kuantitatif dan kualitatif. Wawancara dan kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data.	Kepuasan kerja dan keseimbangan <i>kehidupan kerja</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
8.	Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., dan Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpi	Kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan komitmen perawat (Y)	Metode survei analitik cross-sectional digunakan sebagai metode penelitian. Sampel penelitian diperoleh dengan pengambilan sampel acak	Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki dampak positif terhadap loyalitas perawat.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	nan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung.		sistematis dari 90 perawat yang bekerja di panti jompo. Data dianalisis dalam tiga tahap: univariat, bivariat, dan multivariat.	Kepemimpinan dan motivasi dapat digunakan sebagai aspek yang dipertimbangkan dalam manajemen rumah sakit untuk memastikan loyalitas yang tinggi dari personel.
9.	Mahayuni, A. A. P., dan Dewi, A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), Loyalitas Karyawan (Y)	Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 51 orang. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki dampak positif dan bermakna terhadap loyalitas karyawan.
10.	Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village.	Gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan loyalitas karyawan (Y)	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Uji kualitas data dan pengujian hipotesis klasik digunakan sebagai metode analisis data; sampel jenuh yang terdiri dari 55 karyawan digunakan sebagai sampel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
11.	Marwanto, A. E., & Hasim, V. (2023) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan	Kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), loyalitas	Dalam penelitian ini, pengambilan sampel didasarkan pada probability sampling, yaitu metode pengambilan sampel acak sederhana, dan jumlah sampel adalah	Berdasarkan semua hasil pengujian di atas, kepemimpinan memiliki dampak positif dan bermakna terhadap loyalitas karyawan.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjarindo Nusantara.	karyawan (Y)	63 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diuji validitas, reliabilitas, uji hipotesis klasik, analisis regresi berganda, hipotesis, dan koefisien determinasi R ² dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows.	
12.	Giovanni, V. F., & Yee, M. (2022). Dampak lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di industri kreatif.	Kondisi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), loyalitas karyawan (Y)	metode Pengambilan sampel non-probabilitas dengan Metode Analisis yang Dimaksud Metode analisis data untuk penelitian ini adalah PLS. struktur persamaan pemodelan (PLS-SEM).	hasil (dari sebuah penelitian) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif bagi karyawan. Loyalitas dan kepuasan kerja karyawan memiliki dampak positif terhadap keterlibatan karyawan. Loyalitas karyawan.
13.	Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022) Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Wanta Agung Surabaya.	Insentif (X1), beban kerja (X2), kepuasan karyawan (Z), loyalitas (Y)	metode Analisis Partial Least Squares (PLS). Ini adalah metode untuk membangun model yang dapat diprediksi ketika sejumlah besar faktor terlibat.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
14.	Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K.	<i>Keseimbangan kehidupan kerja</i> (X1), kepuasan	Penelitian ini menggunakan metode probability sampling, atau pengambilan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Y. (2023). Peningkatan kinerja kualitas hidup karyawan melalui kepuasan kerja.	kerja (Z), dan kinerja (Y)	sampel acak sederhana, terhadap 100 responden ASN. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur dan perangkat lunak SPSS 21.0.	dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

Bersumber pada 14 riset sampai saat ini, bisa disimpulkan kalau interaksi antara keseimbangan kehidupan kegiatan serta dorongan dengan cara konsisten mempengaruhi komitmen pegawai, baik dengan cara langsung ataupun tidak langsung lewat kepuasan kerja selaku aspek intervening. Keseimbangan kehidupan kegiatan yang serasi mendesak loyalitas pegawai sebab menghasilkan keseimbangan antara tanggung jawab profesi serta harapan individu, serta peningkatan dorongan tingkatkan loyalitas ini sebab pegawai merasa dinilai serta termotivasi oleh organisasi. Tidak hanya itu, kepuasan kerja kerap kali jadi aspek perantara yang mengaitkan penyeimbang kehidupan kegiatan serta dorongan dengan loyalitas, serta kenaikan kepuasan kerja sebab kedua aspek ini pula berkontribusi pada loyalitas karyawan.

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Penelitian, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan <i>Work life balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Work life balance dan Loyalitas b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Motivasi dan Kepuasan kerja
2	Hawa, M. A., dan Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali.	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Work life balance dan Loyalitas b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Motivasi dan Kepuasan kerja
3	Larastrini, P. M., dan Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Kepuasan kerja, Work life balance dan Loyalitas b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Motivasi
4	Nirmala, R., Mariskha, S. E., dan Sari, M. T. (2020). Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Work life balance dan Loyalitas 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel

No	Penelitian, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
	Di Cv. Banjar Sari Catering Samarinda.	<ul style="list-style-type: none"> b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	Motivasi dan Kepuasan kerja
5	Mauludi, M. F., dan Kustini, K. (2022). Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial.	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Work life balance dan Loyalitas b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Motivasi dan Kepuasan kerja
6	Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Kepuasan kerja, Motivasi, dan Loyalitas b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Work life balance
7	(Larastrini dan adnyani 2019) “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan”	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Work life balance dan Kepuasan kerja b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Motivasi dan Loyalitas
8	Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., dan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian

No	Penelitian, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
	Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung.	<ul style="list-style-type: none"> variabel Motivasi dan Loyalitas b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Work life balance dan Kepuasan kerja
9	Mahayuni, A. A. P., dan Dewi, A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Motivasi dan Loyalitas b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Work life balance dan Kepuasan kerja
10	Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village.	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel yang sama yakni variabel Motivasi dan Loyalitas b. Penelitian Kuantitatif c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat penelitian b. Objek penelitian c. Pada penelitian tidak ada variabel Work life balance dan Kepuasan kerja

Sumber: *Data diolah peneliti 2024*

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Work life balance*

2.2.1.1 Pengertian *Work life balance*

Mendis dan Weerakkody (2017) menggambarkan *Work life balance* sebagai strategi yang digunakan oleh organisasi untuk memodifikasi jadwal kerja karyawan, memungkinkan individu untuk mengelola tanggung jawab

pribadi mereka bersamaan dengan komitmen profesional mereka dengan cara yang harmonis. Gagasan Work life balance berputar di sekitar upaya yang dilakukan oleh individu untuk mengharmoniskan tanggung jawab profesional mereka dengan komitmen keluarga, memungkinkan mereka untuk mengalami kehidupan yang memuaskan. (Rumangkit and Zuriana, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mewakili keadaan di mana seseorang secara efektif mengelola waktu dan energinya antara tanggung jawab pribadi dan kewajiban profesional, yang menunjukkan akuntabilitas di kedua bidang tersebut. Hasilnya, individu dengan keseimbangan kehidupan kerja yang kuat cenderung lebih produktif.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Work life balance*

Bagi Nurani serta Nilawati(2016), bermacam faktor berfungsi dalam membuat work- life balance, termasuk:

- a. Sifat karakter dengan cara penting pengaruhi baik aspek handal ataupun individu, sebab terdapat hubungan antara kehidupan kerja seseorang serta pengalaman individu.
- b. Karakter keluarga merupakan aspek berarti yang bisa mempengaruhi konflik kehidupan kerja..

- c. Karakter profesi melingkupi pola kegiatan, bobot kegiatan, serta durasi yang didedikasikan buat profesi, yang bisa menimbulkan bentrokan baik di aspek handal ataupun individu.
- d. Tindakan dengan cara penting berpengaruh pada penyeimbang antara kehidupan serta profesi, sebab melingkupi sikap yang menempel pada orang, menggabungkan wawasan serta kemampuan.

2.2.1.3 Pentingnya *Work life balance*

Poulose serta Sudarsan(2014) mengatakan kalau kedudukan work-life balance dalam ranah usaha profesional merupakan:

- a. Kepuasan kerja Banyak riset sudah membuktikan ikatan yang kokoh antara Work life balance serta kepuasan kerja. Orang yang melindungi penyeimbang yang kokoh antara kehidupan handal serta individu mereka mengarah hadapi tingkatan kepuasan kerja yang lebih besar.
- b. Pengabdian kepada badan Keseimbangan antara profesi serta kehidupan individu dengan cara positif terpaut dengan pengabdian seseorang pegawai kepada badan. Work life balance yang lebih baik untuk seseorang pegawai berkorelasi dengan kenaikan komitmen kepada badan.
- c. Rotasi pegawai yang minimum Hubungan antara Work life balance serta turnover sudah nyata diresmikan. Terdapat hubungan menjempalit antara Work life balance serta turnover

pegawai. Work life balance yang lebih baik untuk pegawai berkorelasi dengan tingkatan turnover yang lebih kecil di antara mereka..

- d. Sedikitnya ketidakhadiran dari profesi. Banyak usaha riset sudah membuktikan hubungan yang kasar antara Work life balance serta kejadian ketidakhadiran pegawai ataupun absensi. Hubungan itu bertabiat berbanding menjempalit. Bersamaan dengan melonjaknya Work life balance seseorang pegawai, tingkatan ketidakhadiran mereka mengarah menurun..
- e. Keseimbangan kehidupan kegiatan memainkan kedudukan berarti dalam pengaruhi kemampuan pegawai di tempat kegiatan. Orang dengan penyeimbang kehidupan kegiatan yang baik mengarah membuktikan hasil kemampuan yang kokoh.

2.2.1.4 Indikator *Work life balance*

Penanda work- life balance semacam yang dipaparkan oleh Yusnita serta Nurlinawaty(2022) mencakup:

- a. Penyeimbang Waktu(Time Balance), hal peruntukan waktu yang didedikasikan buat tanggung jawab handal serta kegiatan di luar tempat kegiatan.
- b. Penyeimbang Keterlibatan(Involvement Balance), hal pandangan intelektual dari keikutsertaan ataupun pengabdian baik di aspek handal ataupun pribadi

- c. Penyeimbang Kepuasan(Satisfaction Balance), tingkatan kebahagiaan dalam ranah handal serta individu. Rasa pelampiasan yang dirasakan membolehkan seorang menciptakan kenyamanan dalam keikutsertaan mereka dengan baik upaya handal ataupun kehidupan individu mereka.

2.2.1.5 *Work life balance* dalam Prespektif Islam

Dalam lanskap kontemporer, banyak orang mengarah mencari penyeimbang serta kenyamanan dalam kehidupan tiap hari mereka. Kenaikan kegiatan akhir pekan, semacam hari serta malam tanpa mobil, melukiskan kemauan yang terus menjadi besar buat membuat komunitas yang lebih sehat serta kurangi tekanan pikiran yang terpaut dengan tradisi kegiatan tiap hari. Jauh saat sebelum itu, Islam sudah memutuskan prinsip yang didesain buat mendesak keseimbangan serta kenyamanan dalam kehidupan sehari- hari. Dalam perspektif Islam, berarti buat membenarkan kalau kehadiran melewati dunia ini, serta kehidupan setelah mati membutuhkan atensi yang penting. Al- Quran menarangkan poin- poin selanjutnya:

كَمَا وَأَحْسِنُ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا الْأَخْرَةَ الدَّارَ اللَّهُ أَتُنْكَ فِيمَا وَابْتِغِ
الْمُفْسِدِينَ يُحِبُّ لَا اللَّهُ إِنَّ الْأَرْضِ فِي الْفَسَادَ تَبْغِ وَلَا إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi.

Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Al Qashash 28 : 77)

Dalam sebuah hadits Rasul saw bersabda: *“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah.”* (Hadits Riwayat Ahmad & Ibnu Asakir)

Pada hadis lainnya Rasulullah saw pernah ditanya, *“Pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab, Pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik.”* (HR Ahmad dan Baihaqi).

Hasil dari bekerja tersebut, yang terutama adalah dinafkahkan untuk menghidupi keluarga, sebagaimana pada ayat dan hadits berikut :

“Dari Mas'ud al-Badri r.a. dari Nabi s.a.w., sabdanya: “Jikalau seorang lelaki memberikan nafkah kepada keluarganya dengan niat mengharapkan keridhaan Allah, maka apa yang dinafkahkan itu adalah sebagai sedekah baginya -yakni mendapatkan pahala seperti orang yang bersedekah-. ” (Muttafaq 'alaih)

Namun demikian, penting untuk mengakui bahwa orang tua memikul tanggung jawab untuk membesarkan anak-anak mereka, menjadi contoh dan teladan. Ini menekankan pentingnya kehadiran orang tua dalam unit keluarga, seperti yang dijelaskan dalam ayat-ayat dan hadis berikut:

Allah Ta'ala berfirman : *"Hai sekalian orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari siksa neraka yang bahan bakarnya adalah para manusia dan batu."* (at-Tahrim: 6).

Hal ini sependapat dengan pakar ekonomi yang menyatakan bahwa seorang karyawan (manusia) harus selalu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan pribadi dan keluarganya, termasuk didalamnya terdapat pengaruh agama yang menjadi pedoman dalam hidup menurut (Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo 2019).

Bagi ahli ekonomi Islam Ibnul Qayyim Al- Jauziyyah, kebahagiaan ialah tujuan yang senantiasa dicari oleh orang. Kebahagiaan amat akrab kaitannya dengan batin ataupun jiwa orang, mulai dari ketenangan, kenyamanan, ataupun apalagi kebahagiaan kepada dirinya sendiri dalam hidupnya. Catatan ini bermaksud buat menguak rancangan keceriaan itu. Walhasil bisa dibilang kalau kebahagiaan bisa dibilang berarti kalau kehidupan antara bumi dengan alam baka haruslah balance(balance) walhasil diperoleh khasiat untuk diri kalau antara profesi dengan alam baka(Arroisi serta Irfan Azhari 2021)..

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mewakili dorongan batin seseorang untuk terlibat dalam tindakan yang selaras dengan kebutuhan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Sutrisno (2016) menyatakan

bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong di balik keterlibatan individu dalam aktivitas tertentu, sehingga sering dipahami sebagai elemen kunci yang mempengaruhi perilaku seseorang. Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai kekuatan dasar untuk memenuhi kebutuhan karyawan, memungkinkan mereka menyesuaikan diri secara efektif dengan lingkungan mereka. Afandi (2018) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari keinginan internal dalam diri individu, didorong oleh inspirasi, dorongan, dan semangat untuk terlibat dalam aktivitas dengan ketulusan, kegembiraan, dan kesungguhan, yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang positif dan berkualitas tinggi dari upaya mereka.

Dari perspektif yang dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang menginspirasi dan mengangkat orang lain, menumbuhkan keinginan tulus untuk terlibat dalam tindakan yang mengarah pada pencapaian hasil yang diinginkan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi didorong dengan sebagian factor- faktor berarti buat mengetahui kalau tiap orang memiliki desakan yang istimewa dalam menggapai tujuan karyawan. Banyak bagian berfungsi dalam membuat motivasi, tercantum yang selanjutnya ini:

Sutrisno(2016) Faktor- faktor motivasi bisa dikategorikan jadi bagian esensial serta akibat ekstrinsik yang timbul dari pegawai:

- a. Bagian internal, Faktor- faktor dalam diri seorang yang bisa pengaruhi penyampaian dorongan pada seorang melingkupi::
1. Harapan buat hidup seluruhnya. Aspirasinya buat hidup yang melegakan melingkupi keinginan buat memperoleh ganti rugi yang seimbang, menggapai profesi yang normal walaupun pemasukan bisa jadi tidak memenuhi, serta membenarkan area kegiatan yang nyaman serta aman.
 2. Aspirasinya buat mempunyai. Aspirasinya buat mempunyai sesuatu subjek bisa memotivasi seorang buat ikut serta dalam profesi..
 3. Kerinduan hendak pengakuan. Seorang mencari profesi didorong oleh harapan buat pengakuan serta apresiasi dari orang lain. Oleh sebab itu, upaya yang aktif amat berarti buat menggapai harapan ini..
 4. Aspirasinya untuk pengakuan. Aspirasinya untuk pengakuan dapat mencakup beberapa aspek: pengakuan atas pencapaian, lingkungan kerja yang kohesif dan kolaboratif, kepemimpinan yang adil dan penuh wawasan, serta tempat kerja yang dihargai oleh komunitas sekitar.
 5. Aspirasi untuk kekuasaan. Aspirasinya untuk kekuasaan akan memotivasi individu untuk berusaha. Misalnya,

aspirasi untuk mengambil peran kepemimpinan muncul ketika pemilih telah mengamati secara langsung upaya tulus individu tersebut, sehingga menegaskan bahwa orang ini layak diangkat sebagai pemimpin dalam organisasi atau unit kerja.

b. Pengaruh eksternal, Elemen eksternal yang dapat mempengaruhi penyampaian motivasi kepada individu mencakup:

1. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang mengelilingi karyawan yang terlibat dalam tugas-tugas yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka.
2. Remunerasi yang cukup. Kompensasi yang tepat berfungsi sebagai motivator yang signifikan bagi organisasi untuk menginspirasi karyawan mereka agar berkinerja efektif.
3. Pengawasan yang efektif. Peran pengawasan di tempat kerja adalah untuk memberikan panduan, mengarahkan karyawan dalam tugas mereka untuk memastikan mereka bekerja secara efektif dan meminimalkan kesalahan.
4. Stabilitas pekerjaan. Pencapaian tujuan ini bergantung pada kemampuan perusahaan untuk memastikan stabilitas karir di masa depan, termasuk jaminan

kemajuan pekerjaan, posisi, dan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi.

5. Posisi dan akuntabilitas. Pengejaran status dan posisi berfungsi sebagai motivator fundamental dalam pencarian pencapaian dalam aktivitas sehari-hari.
6. Pedoman adaptif. Dalam organisasi besar, adalah hal yang umum untuk menemukan sistem dan protokol yang terdefinisi dengan baik yang harus diikuti oleh semua anggota staf.

2.2.2.3 Pentingnya Motivasi

Motivasi kerja masim mempunyai kedudukan esensial dalam mendesak kemampuan pegawai serta keberhasilan badan. Studi- studi ini membawa alamat kalau dorongan kegiatan yang besar berkorelasi kokoh dengan kenaikan daya produksi, inovasi, serta kebahagiaan kegiatan. Begitu juga dikemukakan oleh Mahardika et angkatan laut(AL).(2013)" Pegawai yang termotivasi mengarah membuktikan komitmen yang lebih besar kepada profesi mereka, mau bertugas lebih keras, serta lebih bisa jadi buat menggapai sasaran yang diresmikan". Tidak hanya itu, motivasi kerja yang kokoh bisa dengan cara penting kurangi tingkatan ketidakhadiran serta pergantian pegawai, yang membidik pada pengiritan bayaran untuk industri serta tingkatkan kemantapan badan, semacam yang dicatat oleh Armstrong pada tahun 1990.

Singkatnya, desakan buat bertugas memainkan kedudukan berarti dalam menghasilkan atmosfer kegiatan yang produktif serta mengasyikkan. Lewat uraian serta aplikasi metode dorongan yang berakibat, badan bisa memberdayakan pegawai mereka buat menggapai kemampuan penuh mereka, yang pada gilirannya hendak mendesak keberhasilan badan dengan cara totalitas. Pemodalan dalam tingkatan dorongan kegiatan bukan cuma profitabel pegawai, namun pula membagikan akibat positif yang penting untuk badan dalam waktu panjang.

2.2.2.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi berfungsi sebagai instrumen untuk mengevaluasi tingkat antusiasme atau dorongan yang ditunjukkan oleh individu atau kolektif dalam kaitannya dengan tujuan, tindakan, atau perilaku tertentu. Ini dapat berupa perilaku nyata, ekspresi verbal atau non-verbal, tingkat partisipasi, atau reaksi emosional yang mengungkapkan seberapa kuat dorongan atau keinginan individu untuk mencapai suatu hal.

Sutrisno (2016) Mengemukakan indikator motivasi yang digunakan yaitu berasal dari teori Maslow.

- a. Persyaratan dasar untuk bertahan hidup Kebutuhan untuk bertahan hidup sering disebut sebagai Kebutuhan fisiologis (physiological), khususnya keharusan untuk menghindari kematian.

- b. Kebutuhan hendak keamanan(safety) Maslow menganjurkan kalau sehabis kebutuhan dasar sudah terkabul, orang hendak berupaya penuhi kebutuhan yang lebih besar, spesialnya kebutuhan hendak keamanan serta keamanan. Sehabis kebutuhan dasar terkabul, orang hendak mencari buat penuhi kebutuhan yang lebih besar lagi, spesialnya agunan keamanan diri mereka sendiri serta proteksi beberapa barang mereka.
- c. Keinginan hendak koneksi sosial(affiliation) Keinginan ini merupakan kemauan buat hidup berdampingan dengan orang lain. Ini melingkupi kemauan hendak kasih cinta serta pemeliharaan, harapan buat dihormati oleh orang lain, serta kerinduan buat diikutsertakan.
- d. Keinginan hendak pengakuan(esteem) serta hidmat Tiap orang membutuhkan rasa harga diri serta pengakuan dari area mereka. Bersamaan dengan melonjaknya jenjang serta kedudukan orang dalam suatu organisasi, sedemikian itu pula keinginan hendak apresiasi individu.
- e. Pelacakan pelampiasan individu(self actualization) Buat penuhi keinginan penting ini, seorang umumnya merespons bukan sebab titik berat eksternal, melainkan dari uraian serta harapan mereka sendiri. Dalam skrip ini, seseorang orang berupaya buat membuktikan kemampuannya dengan cara maksimum di tiap suasana.

Bersumber pada uraian di atas hal indikator motivasi di atas, periset merumuskan kalau indikator yang hendak dipakai buat mensupport riset ini merupakan penanda dari opini Sutrisno. Penanda yang dipakai merupakan keinginan fisiologis, keinginan rasa nyaman, keinginan ikatan sosial, keinginan pengakuan, serta keinginan aktualisasi..

2.2.2.5 Motivasi dalam perspektif Islam

Jaminan yang diserahkan oleh Allah SWT memanglah ikhlas serta tentu hendak terkabul. Pada kesimpulannya, motivasi mempunyai kemampuan buat tingkatkan kondisi seorang, walaupun bisa jadi tidak berguna untuk mereka yang kurang inisiatif. Ini mendekati dengan catatan ilahi yang ada dalam Q. S At- Taubah bagian 111.

فِي يُقَاتِلُونَ ۖ الْجَنَّةَ لَهُمْ بِأَنَّ وَأَمْوَالَهُمْ أَنْفُسَهُمُ الْمُؤْمِنِينَ مِنْ اشْتَرَى اللَّهُ إِنَّ
وَالْقُرْآنَ وَالْإِنجِيلِ التَّوْرَةِ فِي حَقًّا عَلَيْهِ وَعَدًّا ۖ وَيُقْتَلُونَ فَيَقْتُلُونَ اللَّهَ سَبِيلِ
وَذَلِكَ ۖ بِهِ بَايَعْتُمْ الَّذِي بَيَّعَكُمْ فَاسْتَبْشِرُوا ۖ اللَّهُ مِنْ بَعْدِهِ أَوْفَى وَمَنْ ۖ
الْعَظِيمِ الْفَوْزُ هُوَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur’an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung*” (Q.S At-Taubah: 111).

M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah, 2000: 682 menegaskan bahwa surat ini mengandung banyak ayat yang mendorong untuk berperang di jalan Allah Swt. Ayat ini diawali dengan janji yang

ditegaskan dengan kata “Sesungguhnya”, yang menunjukkan kepastian, seraya menyebut diri-Nya dengan nama yang paling sempurna, “Allah”. Sungguh, Allah telah membuat komitmen yang mendalam kepada orang-orang beriman yang tetap teguh dan tulus dalam keimanan mereka, mendedikasikan harta dan hidup mereka semata-mata di jalan Allah SWT, bebas dari motivasi lain. Sebagai imbalannya, pahala ilahi menanti mereka di Surga.(Shihab, 2000: 682).

Ayat ini menyampaikan bahwa Allah mengambil jiwa dan harta orang-orang beriman, menggantinya dengan surga. Ini menandakan bahwa Allah mengimbangi semua usaha dan pengorbanan yang dilakukan oleh orang-orang beriman, baik melalui kehidupan mereka maupun harta benda mereka, dengan imbalan tertinggi: kebahagiaan dan kepuasan di akhirat. Ini adalah ungkapan yang menarik yang menginspirasi komitmen penuh semangat terhadap tujuan mulia, karena menggambarkan pertukaran yang sangat menguntungkan bagi individu.

Selain itu, sebuah hadits yang ditemukan dalam Sahih Fadhilah Amal (2009) oleh Shaykh Ali bin Nayif Asy-Syuhud menyampaikan pesan yang selaras dengan ayat yang disebutkan sebelumnya:

يُؤَدِّنُ يَكُنْ لَمْ قَالَ اللَّهُ عَبْدُ بِنِ جَابِرٍ وَعَنْ عَبَّاسِ ابْنِ عَطَاءٍ أَخْبَرَنِي وَ
الْأَضْحَى يَوْمَ وَلَا الْفِطْرَ يَوْمَ

Artinya: “Diriwayatkan oleh Abu `Abs: Aku mendengar Nabi SAW bersabda, “Barangsiapa yang kakinya berdebu di jalan Allah, maka Allah akan mengharamkan neraka baginya” (H.R Bukhari: 907).

2.2.3 Kepuasan kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Setiap manusia yang bekerja dalam sebuah instansi pasti mengharapkan kepuasan dalam bekerja. Sunarta (2019) mengartikan kepuasan kerja sebagai rasa senang atau sikap positif yang dialami seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan di tempat kerja menandakan kepuasan mereka terhadap peran mereka.

Viniartha dan Sagala (2020) Kepuasan kerja adalah emosi yang positif dan menyenangkan yang dialami karyawan saat mereka menjalankan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja mencerminkan respons emosional individu terhadap peran profesional mereka, yang terlihat melalui perspektif mereka terhadap tugas yang ada dan suasana lingkungan kerja di sekitarnya.

Edy Sutrisno (2019:75) Kepuasan kerja adalah pengalaman emosional yang kompleks yang dialami oleh karyawan, mencakup perasaan positif dan negatif terkait pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan respons emosional individu terhadap pekerjaan mereka dan berbagai elemen yang ditemui di tempat kerja.

Palupi dan Musoli (2018) Kepuasan kerja mencakup rasa puas atau reaksi emosional yang menguntungkan yang muncul dari memenuhi harapan atau mengalami momen-momen yang memuaskan di tempat kerja.

Setiap orang mengalami tingkat kepuasan yang bervariasi, dipengaruhi oleh prinsip-prinsip yang mereka pilih untuk dianut.

Dari definisi-definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mewakili keadaan emosional atau disposisi yang menguntungkan yang dialami seorang karyawan terkait dengan pekerjaan mereka, yang sering kali terwujud dalam sikap optimis mereka selama menjalankan tugas. Tingkat kepuasan dalam pekerjaan seseorang secara signifikan mempengaruhi kesehatan karyawan dan perilaku mereka di tempat kerja. Penting untuk diakui bahwa tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh setiap orang dapat berbeda, dipengaruhi oleh nilai-nilai dan harapan pribadi mereka.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan kerja

Individu mengalami tingkat kepuasan yang bervariasi dalam peran profesional mereka. Ini disebabkan oleh kebutuhan, harapan, dan pengalaman individu yang bervariasi, yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya:

- a) Ariani (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu: Faktor individu:
 - a. Faktor-faktor yang melekat pada diri pegawai, seperti: Kecerdasan (IQ) dan kecakapan khusus, yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Umur, jenis kelamin, dan kondisi fisik, yang dapat

memengaruhi persepsi dan pengalaman kerja. Pendidikan dan pengalaman kerja, yang berkontribusi pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Masa kerja, yang dapat memengaruhi perasaan keterikatan dan loyalitas terhadap perusahaan. Kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja, yang memengaruhi bagaimana seseorang merespons situasi kerja dan berinteraksi dengan rekan kerja.

- b. Faktor pekerjaan: Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti: Jenis pekerjaan, yang dapat memengaruhi tingkat minat dan tantangan yang dirasakan. Struktur organisasi, pangkat (golongan), dan kedudukan, yang dapat memengaruhi perasaan dihargai dan kesempatan berkembang. Mutu pengawasan, yang memengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan, serta dukungan yang diterima. Jaminan finansial, termasuk gaji dan tunjangan, yang memengaruhi perasaan aman dan terpenuhi secara finansial. Kesempatan promosi jabatan, yang memengaruhi motivasi dan harapan akan kemajuan karir. Interaksi sosial dan hubungan kerja, yang memengaruhi perasaan diterima dan didukung di lingkungan kerja.

Menurut Agustini (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor individual dan kepribadian, seperti pemenuhan aktualisasi diri, adanya kesempatan untuk berkembang, kemampuan menghadapi tantangan dan tekanan, serta status senioritas, dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Semakin tinggi posisi seseorang dalam hierarki perusahaan, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas. Selain itu, kepuasan individu dalam kehidupan pribadi juga berperan. Individu yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap aspek-aspek kehidupan di luar pekerjaan cenderung juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi..
- b. Faktor psikologis, yang mencakup aspek-aspek kejiwaan karyawan seperti minat, kesehatan fisik dan mental, usia, kepribadian, rasa aman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Faktor sosial, yang mencakup interaksi antar karyawan serta antara karyawan dan atasan, hubungan kekeluargaan dan kemasyarakatan, serta komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, juga berperan penting dalam kepuasan kerja. Kesiediaan para pemimpin untuk terlibat, memahami, dan menghargai perspektif serta pencapaian

anggota tim mereka memainkan peran penting dalam mendorong rasa kepuasan di tempat kerja.

- d. Faktor-faktor fisik, yang berkaitan dengan lingkungan fisik tempat kerja, memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Elemen-elemen yang perlu dipertimbangkan mencakup sifat tugas, penjadwalan kerja dan istirahat, aksesibilitas alat yang diperlukan, kondisi ruang kerja, termasuk suhu, pencahayaan, aliran udara, dan berbagai faktor lain yang berkontribusi pada kenyamanan dan keamanan keseluruhan lingkungan kerja.
- e. Faktor finansial, yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, juga memiliki peran penting dalam kepuasan kerja. Faktor-faktor ini mencakup sistem penggajian dan besaran gaji yang diterima, ketersediaan jaminan sosial, berbagai tunjangan yang diberikan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, peluang promosi, serta keamanan kerja.
 - a. Faktor lingkungan non-fisik, yang meliputi perusahaan dan manajemen, juga berperan krusial dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dan manajemen yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang stabil dan kondusif. Selain itu, kebijakan perusahaan yang berorientasi pada pengembangan dan kesejahteraan

karyawan akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja mereka.

2.2.3.3 Pentingnya Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya, sangat mempengaruhi kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan. Sebuah studi oleh Wijaya dan Sutanto (2020) menyoroti bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, penurunan ketidakhadiran, dan pengurangan turnover karyawan. Selain itu, penelitian oleh Puspitawati dan Atmaja (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*).

Sementara itu, Hardiyana et al. (2023) menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam konteks era digital, di mana fleksibilitas dan keseimbangan kerja-kehidupan menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Sebuah studi terbaru oleh Suharyanto dan Priyono (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara gaya kepemimpinan transformasional dan inovasi karyawan, faktor penting dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis. Melalui pemahaman mendalam dan penanganan yang cakap terhadap kepuasan kerja, organisasi dapat mendorong suasana kerja yang konstruktif, meningkatkan komitmen karyawan, dan pada akhirnya mendapatkan keunggulan yang berkelanjutan di lanskap persaingan.

2.2.3.4 Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk mengetahui tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja dapat membantu karyawan untuk memahami apa yang mereka sukai dan tidak sukai dari pekerjaannya.

Adapun pendapat para ahli yang menjeaskan indicator kepuasan kerja sebagai berikut :

Agustini (2019) mengemukakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja meliputi:

a. Gaji/Imbalan

Gaji adalah kompensasi finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, sesuai dengan sifat dan beban pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Pekerjaan

Mencakup karakteristik pekerjaan itu sendiri, seperti apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik, atau justru membosankan. Pekerjaan yang memberikan tantangan dan kesempatan untuk berkembang cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

c. Supervisi

Mencakup kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan, dan bimbingan yang diberikan oleh atasan dalam pelaksanaan tugas dan jabatan. Supervisi yang efektif dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

d. Promosi

Mencakup ketersediaan kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan, termasuk peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Adanya peluang promosi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

e. Rekan Sekerja

Mencakup kualitas hubungan dengan rekan kerja, termasuk kerjasama, dukungan, persahabatan, dan perilaku saling membantu. Lingkungan kerja yang selalu positif dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sinambela (2016) menjelaskan beberapa dimensi pengukuran kepuasan kerja yaitu:

a. Tantangan Intelektual dalam Pekerjaan

Karyawan cenderung lebih puas ketika pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka secara optimal. Selain itu, variasi tugas, otonomi, dan umpan balik yang konstruktif tentang kinerja mereka juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

b. Kompensasi yang Adil dan Transparan

Karyawan mencari struktur kompensasi dan kebijakan promosi yang mereka anggap jelas, adil, dan sesuai harapan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka sejalan dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan mereka, dan perlakuan yang adil di antara rekan-rekan, kepuasan kerja mereka kemungkinan akan meningkat.

c. Lingkungan Kerja yang Supportif

Selain aspek pekerjaan itu sendiri, karyawan juga mencari interaksi sosial yang positif di tempat kerja. Akibatnya, bantuan dari rekan kerja dapat sangat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, perilaku dan pendekatan kepemimpinan yang ditunjukkan oleh mereka yang berada di posisi lebih tinggi secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai indikator-indikator kepuasan kerja di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator yang akan digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah indikator dari pendapat Agustini. Indikator yang digunakan adalah gaji/imbalan, pekerjaan, pengawasan, promosi, dan rekan kerja..

2.2.3.5 Kepuasan kerja dalam Prespektif Islam

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Umar (2010) sebagai bermacam macam pengalaman subjektif pekerja terhadap menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Islam menganjurkan umatnya untuk berusaha

tanpa mengenal lelah sampai mereka mencapai kepuasan dalam bekerja. Keterkaitan antara ajaran Islam dengan kepuasan kerja menimbulkan sikap bersyukur atas jerih payah seseorang. Aspek-aspek kehidupan sehari-hari ini terkait erat dengan permasalahan di tempat kerja, terutama yang berkaitan dengan kepuasan dalam karier seseorang.

Kegembiraan yang timbul saat mendengar firman Allah (Qur'an Surat At Taubah ayat 59) menjadi salah satu sumber kepuasan kerja bagi umat Islam:

اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ حَسْبُنَا وَقَالُوا وَرَسُولُهُ اللَّهُ أَنَّهُمْ مَا رَضُوا أَنَّهُمْ وَلَوْ
 اللَّهُ إِلَيَّ إِنَّا وَرَسُولُهُ فَضْلِهِ مِنْ
 رَاغِبُونَ

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).” (QS. At Taubah: 59).

Tafsir Jalalain menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan bahwa jika individu benar-benar menghargai apa yang Allah dan Rasul-Nya berikan kepada mereka dalam bentuk berkah dan tawaran serupa, mereka akan mengungkapkan, “Cukuplah itu bagi kami.” Artinya, mereka menantikan untuk menerima lebih banyak hadiah dari Allah dan Rasul-Nya yang dapat memuaskan mereka. Semoga Allah memberi mereka kecukupan. Lakaana khairan lahum adalah cara mengucapkan lau yang benar, yang jelas lebih unggul dari versi mereka.

Beberapa ayat dalam Alquran membahas pentingnya pekerjaan yang baik dari sudut pandang Islam. Sama halnya dengan ayat 105 surat At-Taubah, secara tegas:

عَلِمَ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ^{١٠٥} وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ^{١٠٥} كُنْتُمْ بِمَا قَبِلْتُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At Taubah: 105).

Berdasarkan ayat-ayat sebelumnya, jelaslah bahwa perbuatan manusia patut mendapat balasan. Apa pun itu, baik atau buruk, semuanya penting. Jika kita meluangkan waktu dan upaya untuk melakukan pekerjaan secara menyeluruh, orang lain akan memperhatikan dan menghargainya, dan hal itu akan membuat kita bahagia. Menurut Handoko, jika usaha kita diapresiasi orang lain, maka kita akan merasa puas (2020:193)

Menurut Imam Al-Ghazali seorang cendekiawan islam dari abad ke 11, pandangannya tentang kepuasan kerja dalam arti modern, adalah pentingnya memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang benar sebagai fondasi dalam menjalankan pekerjaan kita. Ia mengajarkan bahwa pengetahuan yang baik akan membawa kita menuju tindakan yang baik dan akhirnya kepuasan. Oleh karena itu, dalam konteks kepuasan kerja, Imam Al-Ghazali akan menekankan pentingnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai kita dan memberikan kontribusi yang bermakna.

2.2.4 Loyalitas karyawan

2.2.4.1 Pengertian Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku positif serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Menurut teori dari Iqbal et al. (2023) loyalitas karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor-faktor seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pengembangan karir. Sementara itu, Chen dan Wu (2022) menekankan pentingnya keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi dalam membangun loyalitas yang kuat. Lebih lanjut, Sharma dan Gupta (2024) mengusulkan model loyalitas karyawan yang menggabungkan aspek emosional, kognitif, dan perilaku, menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam memahami dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bukan sekadar konsep sederhana, melainkan suatu fenomena multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Organisasi perlu memahami kompleksitas ini dan mengembangkan strategi yang komprehensif untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kepuasan kerja, keselarasan nilai, dan pengembangan karir, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya loyalitas karyawan yang kuat dan berkelanjutan.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas karyawan

Teori yang diusulkan oleh Iqbal et al. (2023) mengartikan tiga faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Awalnya, kepuasan kerja mencakup elemen-elemen seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan interaksi dengan rekan kerja serta manajemen. Kedua, budaya organisasi mencakup praktik-praktik, dan nilai-nilai yang lazim dalam perusahaan. Ketiga, pengembangan karir, yang berkaitan dengan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, pelatihan, dan kemajuan dalam organisasi. Iqbal et al. berpendapat bahwa interaksi antara ketiga faktor ini secara signifikan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka.

Teori ini memberikan pandangan komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap loyalitas karyawan. Dengan memahami peran penting dari kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pengembangan karir, perusahaan dapat merancang strategi lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi mempertimbangkan ketiga faktor ini secara holistik. Misalnya, meskipun gaji yang kompetitif penting, tanpa budaya organisasi yang mendukung dan peluang pengembangan karir yang jelas, karyawan mungkin masih kurang loyal. Oleh karena itu, pendekatan terpadu yang memperhatikan semua aspek ini dapat lebih efektif dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan jangka panjang.

2.2.4.3 Pentingnya Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan memainkan peran krusial dalam kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi. Karyawan yang loyal tidak hanya cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan inovasi. Menurut Reichheld (2001) peningkatan retensi karyawan sebesar 5% dapat meningkatkan profitabilitas bisnis hingga 25% sampai 85%. Loyalitas karyawan juga berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Yee et al. (2010) menunjukkan adanya hubungan langsung antara loyalitas karyawan, kualitas layanan, dan loyalitas pelanggan. Lebih lanjut, Chen dan Wu (2022) menekankan bahwa karyawan yang loyal cenderung menjadi "duta merek" yang efektif, mempromosikan citra positif perusahaan kepada pihak eksternal. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan bukan hanya pilihan, tetapi kebutuhan strategis. Organisasi yang berhasil menumbuhkan loyalitas di antara karyawannya akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan, baik dalam hal kinerja finansial maupun dalam kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik di industri.

2.2.4.4 Indikator Loyalitas karyawan

Komitmen karyawan tercermin dalam sikap dan perilaku mereka selama waktu mereka bersama organisasi. Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan mencerminkan kesetiaan mereka, yang terlihat

dalam berbagai indikator yang digunakan untuk menilainya. Menurut Saydam dalam Susanto dan Perdana (2016) terdapat empat indikator utama loyalitas karyawan, antara lain:

- a. Kepatuhan: Yaitu Kemampuan karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang relevan, melaksanakan tugas yang didelegasikan oleh atasan mereka, dan menghindari pelanggaran terhadap pembatasan yang telah ditetapkan. Peningkatan kepatuhan karyawan berkorelasi dengan peningkatan loyalitas.
- b. Tanggung jawab: Yaitu Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan akurat dan tepat waktu, serta memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab atas hasil dari keputusan atau tindakan yang diambil.
- c. Dedikasi: Kesiediaan karyawan untuk memberikan kontribusi ekstra bagi perusahaan, melampaui apa yang diharapkan dalam deskripsi pekerjaan mereka. Karyawan yang berdedikasi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kesuksesan perusahaan.
- d. Integritas: Kejujuran dan konsistensi antara perkataan dan tindakan karyawan. Karyawan yang berintegritas menjunjung tinggi nilai moral dan etika, serta bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut.”

2.2.4.5 Loyalitas karyawan Dalam Prespektif Islam

Menurut Asifudin (2012), etos kerja umat Islam mengacu pada pandangan seseorang, kelompok, atau bangsa terhadap pekerjaan, kebiasaan kerja, dan sifat atau kualitas yang berkaitan dengan cara bekerja. Hal ini termasuk pengertian loyalitas karyawan. Kesetiaan kepada atasan merupakan bagian penting dari etos kerja Islam dan mungkin mempunyai dampak positif kepada sikap dan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. (Al Qardhâwî, 2001).

Pendekatan konstruktif terhadap pekerjaan mendorong hasil yang bermanfaat, termasuk ketekunan, hasrat terhadap tugas, sikap serius, dedikasi, dan berbagai sikap profesional lainnya yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Kepatuhan kepada peraturan adalah contoh dari mentalitas pengabdian ini dalam bertindak. Kita diperintahkan oleh Allah untuk terus-menerus mengikuti hukum yang relevan. Sesuai pernyataan beliau dalam surat Al-Baqarah 207 yang berbunyi sebagai berikut:

رَءُوفٌ وَاللَّهُ ۖ اللَّهُ مَرْضَاتٍ ابْتِغَاءَ نَفْسِهِ يَشْرِي مَنْ النَّاسِ وَمِنْ
بِالْعِبَادِ

Artinya: “Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya.” (QS. Al-Baqarah: 207).

Menurut Tafsir Al-Muyassar (1995) karya Dr. Wahbab Az-Zuhali, ayat ini menjelaskan bahwa sebagian manusia berusaha keras dan bahkan jiwa mereka untuk mencapai keridhaan Allah. Mereka melakukan amal-amal

yang di terima di sisi Allah dan menempuh segala macam kesulitan demi mencari ridhanya (Iqbal, dan Syahrizal 2021).

Syaikhul Islam Ibnu Taimiyyah berkata, “Al-baraa’ah (sikap berlepas diri atau kebencian) adalah kebalikan dari al-wilaayah (loyalitas atau kecintaan), asal dari al-baraa’ah adalah kebencian dan asal dari al wilaayah adalah kecintaan.

Yang demikian itu karena hakikat tauhid adalah (dengan) tidak mencintai selain Allah dan mencintai apa dicintai Allah karena-Nya. Maka kita tidak (boleh) mencintai sesuatu kecuali karena Allah dan (juga) tidak membencinya kecuali karena-Nya”.

Imam Muhammad bin Abdul Wahhab berkata, “Sesungguhnya barang siapa yang menaati Rasul *shallallahu ‘alaihi wa sallam* dan mentauhidkan Allah maka dia tidak boleh berloyalitas (mencintai) orang yang menentang Allah dan Rasul-Nya *shallallahu ‘alaihi wa sallam*, meskipun orang tersebut adalah kerabat terdekatnya”

Alhasil menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan dianggap tidak boleh berlebihan dan menentang ajaran Islam. Kelayalan karyawan dan keroyalan perusahaan harus sesuai dengan porsinya.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Work life balance* terhadap Loyalitas Karyawan

Riset Mollinda Aginza Hawa serta riset Harlina Nurtjahjanti dari tahun 2018 membuktikan kalau keseimbangan kehidupan kegiatan

mempengaruhi positif serta penting kepada loyalitas pegawai. Riset Reza Maaruf(2021) menciptakan kalau penyeimbang kehidupan kegiatan mempengaruhi dengan cara penting kepada loyalitas pegawai, dengan dampak yang mencolok pada 57 pegawai di PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara. Kenaikan penyeimbang kehidupan kegiatan berkorelasi dengan kenaikan loyalitas pegawai, sebaliknya penyusutan penyeimbang kehidupan kegiatan menyebabkan penyusutan loyalitas pegawai..

2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Riset yang dicoba oleh Depera Kitriawaty, Elsa Pudji Setiawati, serta Suryana Sumantri(2017) merumuskan kalau dorongan berfungsi berarti dalam pengaruhi loyalitas pegawai. Riset yang dicoba oleh Siti Aesah(2018) membuktikan kalau dorongan mempengaruhi positif kepada loyalitas pegawai.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dalam Mediasi *Work life balance* terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil riset itu membuktikan kalau penyeimbang kehidupan kegiatan memainkan kedudukan berarti dalam membuat loyalitas pegawai sebab dipengaruhi oleh tingkatan kebahagiaan kegiatan mereka. Dengan begitu, work- life balance mempengaruhi kepada kepatuhan dengan kebahagiaan kegiatan selaku aspek perantara. Penemuan ini tidak berubah- ubah dengan riset yang dicoba oleh Larastrini serta Adnyani(2019), yang melaporkan kalau tercapainya penyeimbang antara profesi serta kehidupan individu bisa tingkatkan tingkatan kebahagiaan kegiatan pegawai. Berikutnya, riset yang

dicoba oleh Nurlaila, Faisal, serta Nurdin(2020) menciptakan kalau kebahagiaan kegiatan mempengaruhi positif kepada kepatuhan pegawai. Terus menjadi besar tingkatan kebahagiaan kegiatan, hingga terus menjadi besar pula tingkatan kepatuhan pegawai.

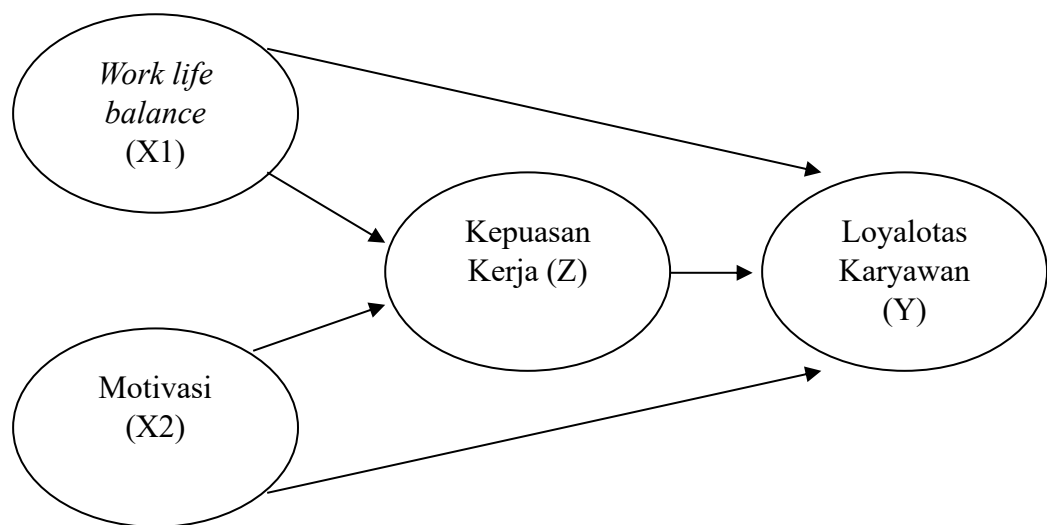
2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil riset membuktikan kalau dorongan kegiatan pengaruhi kepatuhan pegawai lewat kebahagiaan kegiatan. Akhirnya, elastis dorongan kegiatan pengaruhi kepatuhan dengan kebahagiaan kegiatan selaku aspek perantara. Dorongan kegiatan berfungsi berarti dalam tingkatan kepatuhan, paling utama dengan tingkatan kebahagiaan kegiatan. Perihal ini tidak berubah- ubah dengan penemuan Musnadi, S.(2018), yang membuktikan kalau kebahagiaan kegiatan bisa memediasi akibat dorongan kegiatan kepada kepatuhan karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Bersumber pada kajian literatur yang terdapat membuktikan fakta terdapatnya ketergantungan antara aspek intelektual baik itu Work life balance, kebahagiaan kegiatan, setelah itu pemberian dorongan pada kemampuan pegawai, Hingga rancangan percobaan kesusastran yang hendak dicoba periset merupakan melaksanakan percobaan akibat dampingi variabel leluasa Work life balance serta dorongan pada kepatuhan pegawai dengan kebahagiaan kegiatan selaku variabel mediasi pada PT. Sims Berhasil Kaltim. Selanjutnya kerangka rancangan riset yang disusun oleh periset.

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



(Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

Keterangan:

X: Variabel Bebas (*Work life balance* dan Motivasi)

Y: Variabel Terikat (Loyalitas Karyawan)

Z: Variabel Intervening (Kepuasan Kerja)

—>: Pengaruh secara langsung

2.5 Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian atau asumsi sementara memerlukan proses pengujian yang ketat untuk mengungkap kebenaran yang

mendasarinya. Perumusan hipotesis secara signifikan mempengaruhi arah usaha penelitian. Asumsi sementara berikut dalam studi ini dijelaskan sebagai berikut:

H1 :*Work life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan.

H2 :Motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas karyawan

H3 :Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap loyalitas Karyawan.

H4 :Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif serta menggunakan metodologi eksplanatori. Tata cara riset eksplanatori bermaksud buat mempelajari ikatan antara bermacam elastis. Tidak hanya itu, riset yang memakai pendekatan eksplanatori pula didesain buat menilai keabsahan anggapan. Anggapan ini melukiskan suatu ikatan yang mengaitkan 3 variabel, dengan tujuan buat memastikan apakah terdapat ikatan antara satu variabel dengan variabel yang lain.(Supriyanto and Mashuri 2013)..

Riset memakai pendekatan kuantitatif, suatu tata cara riset yang didasarkan pada pengukuran adil serta analisa statistik informasi numerik. Sugiyono(2021) menarangkan kalau tata cara riset kuantitatif didasarkan pada prinsip- prinsip positivisme. Pendekatan ini dipakai dalam riset yang berpusat pada golongan ataupun ilustrasi khusus, di mana data digabungkan memakai perlengkapan pengukuran yang sudah diresmikan. Analisa informasi dicoba lewat tata cara kuantitatif ataupun statistik, paling utama buat memvalidasi anggapan yang sudah diresmikan lebih dahulu.

3.2 Lokasi Penelitian

Dengan cara administratif posisi aktivitas penambangan PT. Sims Berhasil Kaltim terletak di IUP Kideco Berhasil Agung yang berada dikecamatan Batusopang serta Kecamatan Ambang Komam Kabupaten

Jangka Provinsi Kalimantan Timur. PT. Sims Berhasil Kaltim, mempunyai 2 posisi penambangan, ialah Pit Roto North dengan besar wilayah dekat 460 ha serta Pit SM- A dengan besar dekat 550. 4 ha. Dengan cara geografis areal penambangan terdapat antara $115^{\circ} 49' 00''$ BT hingga $115^{\circ} 57' 00''$ BT serta $01^{\circ} 50' 00''$ LS hingga $02^{\circ} 00' 00''$ LS. Subjek riset ini ialah pegawai di Industri Tambang Swasta PT. Sims Berhasil Katim. Riset ini bermaksud buat mencoba ikatan antara aspek kepatuhan pegawai PT. Sims Berhasil Kaltim, Work life balance, serta motivasi lewat mediasi kepuasan kerja..

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono(2021) mendeskripsikan populasi selaku area abstraksi yang terdiri atas subjek ataupun poin yang memiliki mutu serta karakter khusus yang diidentifikasi oleh periset buat dipelajari, setelah itu ditarik akhirnya. Dalam riset ini, sebesar 377 orang yang bertugas di PT SIMS Berhasil Kaltim diikutsertakan..

3.3.2 Sampel

Riset ini melingkupi semua daya kegiatan di PT. Sims Berhasil Kaltim, yang terdiri dari keseluruhan 377 pegawai. Dalam riset ini, pengarang fokus pada golongan khusus, yang terdiri dari keseluruhan 377 pegawai, dengan memastikan dimensi ilustrasi lewat metode Slovin semacam yang dipaparkan oleh Sugiyono.(2021). Periset memutuskan dimensi ilustrasi dengan mempraktikkan tingkatan kekeliruan sebesar 5%.

Buat memastikan dimensi ilustrasi dari populasi yang dikenal, metode Slovin hendak digunakan.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian pengambilan sampel yang bisa ditolerir.

Tenaga kerja terdiri dari total 377 individu. Menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui (N), dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% (e), jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{377}{1 + 377(0,05)^2}$$

$$n = 194,080(194)$$

Dengan demikian, sampel yang digunakan sejumlah 194 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Riset memakai metode pengambilan sampel purposif. Sampling purposif merupakan tata cara buat memilah sampel bersumber pada patokan khusus.(Sugiyono, 2021: 153)..

Patokan sampel riset ini sebagai berikut:

1. Status pegawai senantiasa perusahaan
2. Lama bertugas minimum 2 tahun di industri.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Sugiyono(2021) menyatakan kalau data pokok didapat langsung dari sumbernya. Periset mengakulasi data ini memakai bermacam metode, tercantum observasi, melaksanakan wawancara, ataupun mengedarkan angket. Informasi pokok dikira selaku data berarti sebab digabungkan langsung dari poin riset tanpa terdapatnya perantara yang terlibat. Data yang hendak dipakai oleh para akademikus berawal dari penyaluran angket..

3.5.2 Data Sekunder

Data dari sumber sekunder Sugiyono(2021) mendeskripsikan data sekunder selaku sumber yang tidak langsung membagikan data pada pengumpul data, namun didapat lewat perantara ataupun akta. Sumber data sekunder berperan selaku sumber bonus yang melengkapi serta penuh data yang diperlukan oleh data pokok..

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Wawancara jadi salah satu metode pengumpulan informasi dalam usaha riset. Sugiyono(2021) menarangkan tanya jawab ialah metode pengumpulan informasi bila periset mau melaksanakan riset kata pengantar buat melaksanakan pengenalan kasus yang wajib diawasi. Tidak hanya itu, metode ini bermanfaat buat memperoleh data yang mendalam dari responden, bila jumlah sampelnya terbatas.

3.6.2 Kuisisioner

Sugiyono(2021) melukiskan kuisisioner selaku tata cara mengakulasi data, yang dicoba dengan menyuguhkan statment buat dijawab oleh responden. Tujuan memakai metode pengumpulan informasi lewat angket ini merupakan buat menolong periset dalam menciptakan serta mengakulasi data dari lapangan. Kuisisioner ini tertuju pada pegawai PT. Sims Jaya Kaltim buat mengenali presepsi responden hal varibel yang hendak diawasi..

Riset ini hendak dilaksanakan dengan cara daring memakai Google Form yang dilengkapi dengan rasio pengukuran yang ditaksir lewat rasio Likert. Sugiyono(2021) melukiskan rasio Likert selaku perlengkapan buat memperhitungkan tindakan, opini, serta anggapan orang ataupun golongan hal kejadian sosial. Variabel yang ditaksir diartikulasikan lewat indikator-indikator khusus memakai rasio Likert. Indikator- indikator itu berperan selaku bawah buat meningkatkan item instrumen, yang bisa berbentuk statment ataupun persoalan. Reaksi buat tiap instrumen yang memakai rasio

Likert diserahkan angka selaku selanjutnya: Sangat Setuju(SS) menerima nilai 5, Setuju(S) bernilai 4, Cukup Setuju(CS) diberi angka 3, Tidak Sepakat(TS) diberi angka 2, serta Sangat Tidak Sepakat(STS) bernilai 1..

3.7 Variabel Penelitian

Ada 3 variabel yang terdapat dalam riset ini yang didapat dari opini Sugiyono(2021), antara lain::

1. Variabel Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang pengaruhi variabel terbatas ataupun yang jadi karena perubahannya variabel terbatas. Variabel bebas dalam riset ini merupakan work- life balance serta dorongan.

2. Variabel Dependen

Sebutan“ variabel dependen” merujuk pada variabel yang dipengaruhi oleh elastis bebas ataupun yang sudah berganti selaku dampak dari elastis bebas. Variabel terbatas dalam riset ini merupakan penahanan pegawai..

3. Variabel *Intervening*

Variabel intervening, pula diketahui selaku variabel mediasi, merupakan variabel yang pengaruhi ikatan antara variabel bebas serta variabel terbatas. Variabel intervening pula bisa dimaksud selaku jembatan, alhasil variabel bebas serta variabel terbatas hadapi akibat yang tidak langsung. Variabel intervening dalam riset ini merupakan kebahagiaan kegiatan.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item
1	<i>Work life balance (X1)</i>	Menurut Mendes dan Weerakkody, (2017), work-life balance adalah strategi yang digunakan perusahaan untuk mengatur jadwal kerja karyawan agar karyawan dapat menyeimbangkan antara komitmen pribadinya dengan perusahaan.	Keseimbangan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 2. Individu Menggunakan waktu istirahat dengan benar. 3. Menghargai waktu bersama keluarga. 4. Luangkan waktu untuk kegiatan lain.
			Keseimbangan Keterlibatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan. 2. Kesetiaan terhadap perusahaan. 3. Komitmen terhadap keluarga.
			Keseimbangan Kepuasan (Yusnita dan Nurlinawaty 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan dengan hasil kerja. 2. Kontribusi yang diakui oleh perusahaan. 3. Merasa perlu berkontribusi dengan rekan kerja.
2.	Motivasi(X2)	(Sutrisno, 2016) Motivasi merupakan faktor yang	Kebutuhan Fisiokogis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan fisiologis

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item
		mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku seseorang.		(sandang, pangan dan papan). 2. Merasa lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung saya untuk bekerja secara produktif (suhu, pencahayaan, kebersihan).
			Kebutuhan Rasa Aman	1. Merasa aman dan tenang dalam bekerja karena mendapatkan asuransi keselamatan dan kesehatan. 2. Merasa aman dari risiko fisik dan kesehatan saat bekerja di perusahaan ini.
			Kebutuhan Hubungan Sosial	1. Pegawai terdorong bekerja karena dapat bersosialisasi dengan sesama pegawai lainnya. 2. Merasa diterima dan dihormati oleh lingkungan kerja saya.
			Kebutuhan Pengakuan	1. Pegawai terdorong untuk lebih bersemangat bekerja, karena kemampuan diapresiasi dari rekan kerja dan atasan. 2. Merasa status dan peran saya di perusahaan diakui oleh rekan kerja dan atasan.
			Kebutuhan Aktualisasi	1. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item
			(Sutrisno, 2016)	ketentuan di dalam instansi. 2. Merasa pekerjaan yang saya lakukan memungkinkan saya mencapai tujuan dan aspirasi pribadi saya.
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	Menurut teori dari Iqbal et al. (2023), loyalitas karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor-faktor seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pengembangan karir.	Kepatuhan	1. Merasa sudah mematuhi aturan yang ada di perusahaan 2. Merasa selalu berusaha hadir di tempat kerja setiap hari
			Tanggung Jawab	1. Merasa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 2. Merasa berani menanggung konsekuensi
			Dedikasi	1. Merasa berkontribusi pada perusahaan 2. Merasa berperan aktif dalam kegiatan di perusahaan
			Integritas (Saydam dalam Sutanto dan Perdana, 2016)	1. Merasa memiliki ambisi mengerjakan tugas 2. Merasa konsistensi pada pekerjaan
4.	Kepuasan Kerja(Z)	Sunarta. (2019) Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap emosional dalam diri karyawan tentang menyukai atau mencintai pekerjaannya. Ketika	Gaji atau Imbalan	1. Merasa gaji yang saya dapat saat ini sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan saya. 2. Puas dengan sistem kompensasi dan tunjangan yang ditawarkan perusahaan.

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item
		karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, berarti karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya.	Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan. 2. Merasa pekerjaan saya sehari-hari menarik dan bermanfaat.
			Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai merasa puas dengan pengawasan dan arahan dari atasan. 2. Puas dengan kualitas supervisi yang saya terima dari atasan saya.
			Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai merasa puas karena memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi atau posisi jabatan yang lebih tinggi. 2. Merasa ada peluang yang cukup untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab lebih di tempat kerja saya.
			Rekan Kerja (Agustini, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai merasa puas dengan rekan sekerja yang saling menghormati, mendukung, dan dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.

Sumber: Data diolah peneliti 2024

3.9 Analisis Data

Dalam riset ini, analisa jalur dipakai selaku tata cara buat menganalisa informasi. Analisa jalur awal kali dibesarkan oleh pakar genetika Sewall Wright pada tahun 1921(Jöreskog serta Sörbom, 1993). Pada awal mulanya, Wright menghasilkan analisa rute buat mencoba anggapan mengenai ikatan karena dampak lewat hubungan. Bersamaan berjalannya durasi, tata cara ini bertumbuh jadi regresi berganda sebab pendekatan ini lebih pas buat mencoba ikatan karena dampak sebab elastis bebas bisa dengan cara langsung ataupun tidak langsung pengaruhi elastis terbatas. Koefisien rute dipakai selaku juru ukur sepanjang mana elastis bebas eksogen pengaruhi elastis terbatas endogen. Bagi Sarronneau, tata cara analisa ini dipakai buat menyelidiki ikatan karena dampak yang melandasi dampingi elastis yang disusun dalam antrean korelasional(Duryadi, 2021)..

Selanjutnya sebagian khasiat dari analisa rute(Duryadi, 2021):

1. Menarangkan(explanation) kejadian yang lagi diselidiki ataupun rumor yang lagi diawasi.
2. Mengestimasi angka elastis terbatas(X_3 serta Y) sehubungan dengan elastis bebas(X_1 and X_2).
3. Factor pembatas yang mengenali elastis bebas mana(X_1 serta X_2) yang membagikan akibat lebih besar pada variabel dependen(X_3 serta Y) pula bisa dipakai buat melukiskan metode(rute) lewat mana variabel(X_1 , X_2 , serta X_3) pengaruhi variabel dependen.(Y).

4. Menilai bentuk lewat penyempurnaan filosofi(percobaan keajegan), dengan fokus pada evaluasi keandalan rancangan yang sudah terdapat serta investigasi kemajuan abstrak terkini.

3.9.1 Analisis Structural Equation Modeling – Partial Least Square

(SEM PLS)

Dalam pemodelan pertemuan sistemis kuadrat terkecil parsial(PLS- SEM), bentuk pengukuran(pula diketahui selaku bentuk luar) serta bentuk sistemis(bentuk dalam) dievaluasi dalam 2 langkah. 2 langkah penilaian bentuk pengukuran ini bermaksud buat membenarkan keandalan serta keabsahan bentuk. Bila rancangan bentuk riset tidak lewat cara eliminasi bentuk pengukuran, hingga bentuk itu tidak bisa dicoba dalam memperhitungkan ikatan serta sebab- akibat lebih lanjut(Hamid serta Anwar, 2019).

3.9.2 Outer Model

Tahap awal dalam cara penilaian bentuk merupakan menilai bentuk. Dalam analisa informasi PLS- SEM, mengecek keabsahan konstruk merupakan tahap biasa yang kerap diabaikan. Tetapi, perihal ini ialah bagian berarti buat menilai keabsahan konstruk PLS- SEM. Salah satu metode buat menilai keabsahan konstruk merupakan dengan menyelidiki hubungan yang kokoh antara konstruk serta item persoalan, sedangkan hubungan yang lemas dicermati pada bagian yang tidak berkorelasi. Keabsahan konvergen

serta diskriminan berkontribusi pada keabsahan konstruk dengan cara totalitas, yang ialah pandangan menarik dari cara penilaian bentuk.

a. Validitas Konvergen

Keabsahan konvergen berhubungan dengan prinsip kalau indikator-indikator dari konstruk wajib mempunyai hubungan yang besar. Evaluasi keabsahan konvergen bisa diamati dari angka load factor. Terus menjadi besar angka load factor, hingga terus menjadi bagus pemahaman dari matriks aspek itu. Hair dkk.(2006) dalam Abdullah serta Hartono(2015) melaporkan kalau angka minimal load factor merupakan $\pm 0,3$, angka $\pm 0,4$ dikira lebih bagus, serta angka yang melampaui $0,5$ dikira penting. Ketentuan lain melaporkan kalau patokan angka load factor merupakan $0,7$ ataupun lebih. Tidak hanya itu, keabsahan konvergen pula bisa dicermati dari angka average extracted variance(AVE) yang berharga $0,5$ ataupun lebih.(Abdillah serta Hartono 2015).

b. Validitas deskriminan

Keabsahan diskriminan merupakan rancangan yang menarik dalam statistik. Pada dasarnya, rancangan ini berkata kalau indikator-indikator dari konstruk yang berlainan sepatutnya tidak mempunyai hubungan yang besar. Percobaan keabsahan diskriminan ditaksir bersumber pada angka bagasi silang, yang ialah metode terbaik buat memastikan apakah indikator-indikator dari konstruk yang

berlainan betul- betul berlainan. Berita bagusnya merupakan angka cross- loading wajib lebih besar dari 0, 7 dalam satu elastis.(Abdillah serta Hartono 2015)..

c. Uji Reabilitas

Percobaan reliabilitas merupakan metode yang amat bagus buat mengukur kestabilan dalam perlengkapan ukur itu sendiri. Percobaan reliabilitas ini hendak membuktikan pada Kamu seberapa cermat, tidak berubah- ubah, serta bisa diandalkannya perlengkapan ukur dalam melaksanakan pengukuran! Terdapat 2 metode yang luar biasa buat melaksanakan percobaan reliabilitas! Kamu dapat memandang angka Cronbachs alpha serta reliabilitas agregat, ataupun Kamu dapat menjajaki ketentuan efisien kalau keduanya wajib lebih besar dari 0, 7. Tetapi, bila Kamu mencari sedikit kelonggaran, Hair et. angkatan laut(AL)(2008) menganjurkan kalau angka 0, 6 sedang bisa diperoleh(Abdillah serta Hartono 2015).

3.9.3 Inner Model

Penilaian bentuk sistemis ialah langkah kedua dari penilaian bentuk(bentuk dalam). R- squared serta angka signifikansi ialah 2 elastis yang membuktikan patokan penilaian bentuk sistemis(bentuk dalam). Ciri tingkatan alterasi antara pergantian elastis leluasa serta terikat diukur dengan memakai R- Square. Bentuk kokoh, lagi, serta lemah ditunjukkan dengan angka R- Square sebesar 0, 75, 0, 50, serta 0, 25. Kedua merupakan relevansi dalam

patokan evaluasi bentuk sistemis(inner bentuk). Tandai nilai- t 1, 65(tingkatan signifikansi= 10%), 1, 96(tingkatan signifikansi= 5%), serta 2, 58(tingkatan signifikansi= 1%) selaku penting(2 keramik).(Hamid serta Anwar 2019).).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. SIMS Berhasil Kaltim bekerja di zona Kontraktor Pertambangan di area PT. Kideco Berhasil Agung. Diawali dengan bagian PT. Kideco Berhasil Agung sampai tahun 2001, PT. SIMS Berhasil Kaltim timbul serta dibuat selaku industri yang berpusat pada layanan pertambangan, setelah itu jadi anak industri PT. Samindo Resources Tbk. Semenjak dibuat, PT. SIMS Berhasil Kaltim sudah bertumbuh jadi industri PMDN yang beranjak dalam aktivitas Pengangkutan Kotoran ataupun Penambangan OverBurden serta Penciptaan Batubara di Posisi Tambang Kideco, yang melaksanakan 2 pit: Roto Utara serta SM- A..

4.1.2 Visi dan Misi

4.1.2.1 Visi

Visi PT. Sims Berhasil Kaltim merupakan jadi industri terbanyak ke 3 selaku fasilitator layanan Pelayanan Pertambangan diIndonesia dengan tata cara“ Good Mining Practice” selaku prinsip kegiatan. 3 angka utama dari Visi PT. Sims Berhasil Kaltim itu antara lain:

- Good Mining Practice – Tingkatan Bisnis

Dengan cara berangsur- angsur PT. Sims Berhasil Kaltim lalu melaksanakan usaha buat menggapai industri yang besar, profesional serta profesional.

- Jasa Pertambangan – Bisnis yang bernilai

Berupaya membagikan angka ataupun hasil yang melegakan.

- DiIndonesia – Wilayah Bisnis

Proyek- proyek PT. Sims Berhasil Kaltim terletak di area Indonesia..

4.1.2.2 Misi

Misi PT. Sims Jaya Kaltim adalah mengedepankan Keselamatan dan Lingkungan sebagai prioritas utama dan melakukan pelayanan operasional di dasarkan pada Kehandalan, Transparansi serta Efisiensi dengan melakukan yang terbaik dan super excellent dalam pelayanan pertambangan dan memberikan nilai yang berkelanjutan. Serta kesejahteraan kepada seluruh pemangku kepentingan. 6 nilai pokok dari Misi PT. Sims Jaya Kaltim tersebut antara lain :

- Keselamatan dan Lingkungan

Memajukan keamanan serta ramah area selaku prioritas penting dalam aktivitas operasional buat menggapai sasaran penciptaan yang maksimum..

- Kehandalan

Profesional ialah berupaya buat melindungi akad serta keyakinan dari seluruh pihak..

- Transparansi

Kejernihan ialah melaksanakan profesi cocok SOP supaya cara profesi senantiasa dicoba dengan betul.

- Efisiensi

Kemampuan ialah sanggup melaksanakan aktivitas operasional dengan metode yang pas kedayagunaan dan tepatguna..

- Melakukan yang terbaik

Kehadiran PT. Sims Berhasil Kaltim bisa membagikan angka positif kepada Stakeholder dengan cara berkepanjangan..

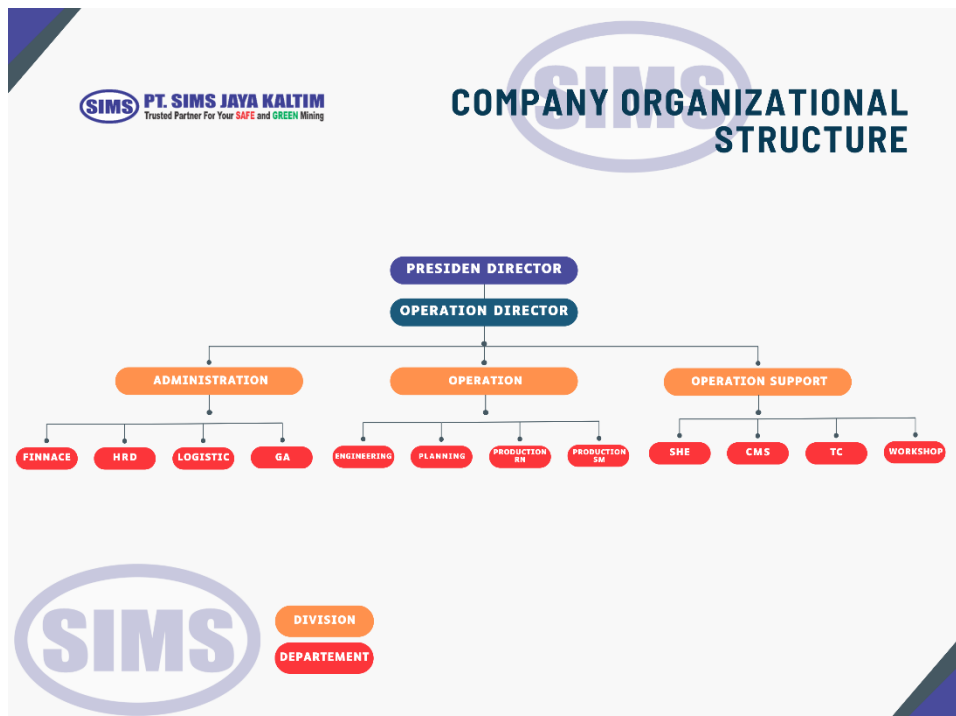
- Super Excellent

Luar biasa Excellent maksudnya PT. Sims Berhasil Kaltim hendak melaksanakan yang terbaik di seluruh tipe aspek atau upaya(ekspansi kegiatan, cara kegiatan, penindakan sistem manajemen, kenaikan mutu karyawan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menetapkan kerangka kerja yang menggambarkan hierarki dalam organisasi. Tujuan dari struktur organisasi adalah untuk memahami bagaimana organisasi beroperasi secara efektif, memfasilitasi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kerangka PT. SIMS Jaya Kaltim diorganisir adalah:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Paragraf ini memuat gambaran identitas para responden. Studi kali ini mencakup usia, dan jenis kelamin responden. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase(%)
20– 25	8	4%
26 – 30	12	6%
31 – 36	22	12%
37 – 40	20	10%
>40	132	68%
Total	194	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Bersumber pada bagan itu, bisa diidentifikasi kalau jumlah keseluruhan responden dalam riset ini merupakan 194 orang. Rinciannya, sebesar 8 responden(4%) berumur antara 20 sampai 25 tahun. Sedangkan itu, responden berumur 26 sampai 30 tahun berjumlah 12 orang ataupun 6% serta responden berumur 31 hingga 36 sebesar 22 orang(12%) kemudian responden berumur 37 hingga 40 sebesar 20 orang(10%) serta yang terakhir responden berumur lebih dari 40 tahun sebesar 132 orang ataupun(68%) dari keseluruhan keseluruhan.

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki – laki	176	90%
Perempuan	18	10%
Total	194	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Pada tabel tersebut, bisa dipahami bahwa dari total 194 responden, 176 individu atau 90% diantaranya adalah berjenis kelamin laki-laki. Sementara sisanya yakni 18 individu atau 10% berjenis kelamin perempuan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel *Work life balance* (X1)

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel *Work life balance* (X1)

Item	Frekuensi Responden					Σ	Presentase Responden					$\Sigma\%$	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	6	21	54	80	33	194	3%	11%	29%	41%	17%	100%	3.582
X1.2	5	14	54	87	34	194	3%	7%	28%	45%	17%	100%	3.675
X1.3	2	16	53	83	40	194	1%	8%	27%	43%	20%	100%	3.737
X1.4	5	14	54	82	39	194	3%	7%	28%	43%	20%	100%	3.701

X1.5	8	14	50	82	40	194	4%	8%	26%	42%	20%	100%	3.680
X1.6	6	14	58	82	34	194	3%	7%	30%	42%	18%	100%	3.639
X1.7	4	19	53	81	37	194	2%	10%	28%	42%	19%	100%	3.660
X1.8	6	13	52	91	32	194	3%	7%	27%	46%	17%	100%	3.670
X1.9	6	18	47	88	35	194	3%	9%	24%	45%	18%	100%	3.660
X1.10	8	15	46	81	44	194	4%	8%	24%	42%	22%	100%	3.711

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Mengacu pada hasil di tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya variabel Work Life Balance (X1) pernyataan yang mendapatkan nilai rerata atau mean terendah terdapat pada item X1.1 atau terkait dengan Bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan oleh perusahaan. dengan nilai rerata 3.582. Sedangkan bagi angka rerata tertinggi terdapat pada item X1.3 yakni Menyisihkan waktu untuk keluarga. dengan nilai rerata (mean) sejumlah 3.737.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)

Item	Frekuensi Responden					Σ	Presentase Responden					$\Sigma\%$	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	6	15	55	85	33	194	3%	44%	29%	44%	17%	100%	3.639
X2.2	7	14	60	77	36	194	4%	40%	31%	40%	18%	100%	3.624
X2.3	8	11	53	91	31	194	4%	46%	28%	46%	16%	100%	3.649
X2.4	5	16	54	87	32	194	3%	45%	28%	45%	17%	100%	3.644
X2.5	3	17	53	84	37	194	2%	44%	27%	44%	19%	100%	3.696
X2.6	6	15	50	75	48	194	3%	38%	26%	38%	24%	100%	3.742
X2.7	6	16	51	87	34	194	3%	44%	27%	44%	17%	100%	3.655
X2.8	4	19	54	80	37	194	2%	41%	28%	41%	19%	100%	3.655
X2.9	6	13	60	73	42	194	3%	38%	31%	38%	21%	100%	3.680
X2.10	7	13	50	82	42	194	4%	42%	26%	42%	22%	100%	3.716

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Mengacu pada hasil di tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya variabel Motivasi (X2) pernyataan yang mendapatkan nilai rerata atau mean terendah terdapat pada item X2.2 atau terkait dengan Merasa lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung saya untuk bekerja secara produktif (suhu, pencahayaan, kebersihan). nilai rerata 3.624. Sedangkan bagi angka rerata tertinggi terdapat pada item X2.6 yakni Karyawan Merasa diterima dan dihormati oleh lingkungan kerja, dengan nilai rerata (mean) sejumlah 3.742.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas (Y)

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas (Y)

Item	Frekuensi Responden					Σ	Presentase Responden					$\Sigma\%$	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	1	3	37	79	74	194	1%	2%	19%	41%	38%	100%	4.144
Y2	0	6	25	80	83	194	0%	3%	13%	41%	43%	100%	4.237
Y3	0	3	28	69	94	194	0%	2%	15%	36%	48%	100%	4.309
Y4	0	5	35	69	85	194	0%	3%	18%	36%	44%	100%	4.206
Y5	0	5	35	71	83	194	0%	3%	18%	37%	42%	100%	4.196
Y6	1	4	33	83	73	194	1%	2%	17%	43%	37%	100%	4.149
Y7	0	4	25	74	91	194	0%	2%	13%	38%	47%	100%	4.299
Y8	0	4	31	67	92	194	0%	2%	16%	35%	47%	100%	4.273

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Mengacu pada hasil di tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya variabel Loyalitas (Y) pernyataan yang mendapatkan nilai rerata atau mean terendah terdapat pada item Y1 atau Mematuhi aturan dengan nilai rerata 4.144 Sedangkan bagi angka rerata tertinggi terdapat pada item Y3 yakni menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rerata (mean) sejumlah 4.309.

4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Z)

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					Σ	Presentase Responden					$\Sigma\%$	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	3	18	45	63	65	194	2%	9%	23%	32%	34%	100%	3.871
Z2	3	17	38	85	51	194	2%	9%	20%	44%	26%	100%	3.845
Z3	5	18	48	74	49	194	3%	9%	25%	38%	25%	100%	3.742
Z4	3	22	36	89	44	194	2%	11%	18%	46%	22%	100%	3.768
Z5	5	15	37	78	59	194	3%	8%	19%	40%	31%	100%	3.881
Z6	1	22	37	79	55	194	1%	11%	19%	41%	29%	100%	3.851
Z7	3	18	45	73	55	194	2%	9%	23%	38%	29%	100%	3.820
Z8	5	22	26	89	52	194	3%	11%	13%	46%	27%	100%	3.830
Z9	3	16	38	78	59	194	2%	8%	20%	40%	31%	100%	3.897
Z10	4	23	34	73	60	194	2%	12%	17%	38%	31%	100%	3.835

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Mengacu pada hasil di tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya variabel Kepuasan Kerja (Z) pernyataan yang mendapatkan nilai rerata atau mean terendah terdapat pada item Z3 atau terkait dengan Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan dengan nilai rerata 3.742. Sedangkan bagi angka rerata tertinggi terdapat pada item Z9 yakni Pegawai merasa puas dengan rekan sekerja yang saling menghormati, mendukung, dan dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan. dengan nilai rerata (mean) sejumlah 3.897.

4.4 Hasil Analisis Data Partial least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS, yang merupakan pilihan optimal untuk menyederhanakan pengolahan data dan menghasilkan output yang cepat dan tepat (Mukhtazar, 2020). Analisis ini memungkinkan identifikasi hubungan antar

variabel sekaligus memvalidasi teori. SmartPLS menggunakan dua model yang berbeda: model luar dan model dalam. (Duryadi, 2021).

4.4.1 Analisis Outer Model

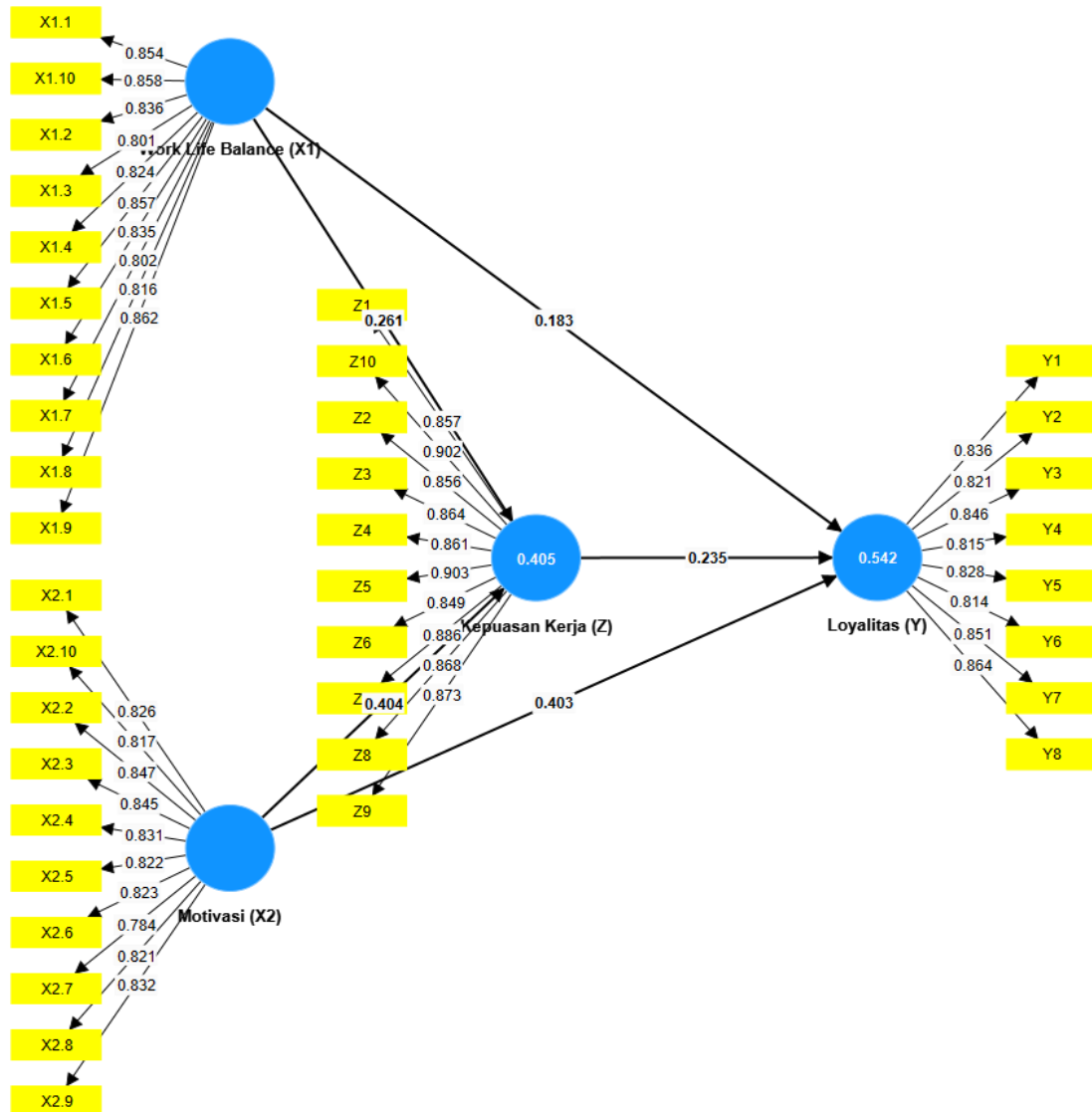
Outer model, kerap diucap selaku bentuk ikatan luar ataupun bentuk pengukuran, dengan cara pasti melukiskan ikatan antara penanda serta elastis terpaut. Analisa ini mencoba keabsahan konstruk serta reliabilitas instrumen yang dipakai. Penilaian dalam kerangka pengukuran melingkupi evaluasi keabsahan konvergen, keabsahan diskriminan, serta reliabilitas..

1. Validitas

a. Validitas Konvergen

Pengecekan ini menarangkan ikatan antara bagian reflektif serta variabel yang mendasarinya. Evaluasi dicoba dengan menggunakan angka outer loading serta Average Variance Extracted(AVE). Kala angka aspek pencantuman melampaui 0, 7, penanda dikira penuhi patokan, dengan aspek pencantuman membuktikan signifikansi tiap item dalam memperhitungkan variabel khusus. Angka aspek pencantuman yang lebih besar membuktikan akibat yang lebih penting dari penanda kepada variabel.(Haryono, 2016)).

Gambar 4. 2 Outer Model



Sumber: Output SmartPLS, data Primer oleh peneliti diolah pada 2024

Tabel 4. 7 Nilai Outer Loading

Indikator	Nilai Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>			
X1.1	0.854	0.697	Valid
X1.2	0.836		Valid
X1.3	0.801		Valid

Indikator	Nilai Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1.4	0.824		Valid
X1.5	0.857		Valid
X1.6	0.835		Valid
X1.7	0.802		Valid
X1.8	0.816		Valid
X1.9	0.862		Valid
X1.10	0.858		Valid
Motivasi			
X2.1	0.826	0.681	Valid
X2.2	0.847		Valid
X2.3	0.845		Valid
X2.4	0.831		Valid
X2.5	0.822		Valid
X2.6	0.823		Valid
X2.7	0.784		Valid
X2.8	0.821		Valid
X2.9	0.832		Valid
X2.10	0.817		Valid
Loyalitas Karyawan			
Y1	0.836	0.697	Valid
Y2	0.821		Valid
Y3	0.846		Valid
Y4	0.815		Valid
Y5	0.828		Valid
Y6	0.814		Valid
Y7	0.851		Valid
Y8	0.864		Valid
Kepuasan Kerja			
Z1	0.857	0.761	Valid

Indikator	Nilai Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Z2	0.856		Valid
Z3	0.864		Valid
Z4	0.861		Valid
Z5	0.903		Valid
Z6	0.849		Valid
Z7	0.886		Valid
Z8	0.868		Valid
Z9	0.873		Valid
Z10	0.902		Valid

Sumber : Output SmartPLS, data primer diolah pada 2024

Bersumber pada bagan itu, bisa dimengerti kalau hasil keabsahan konvergen buat seluruh elastis membuktikan angka 0, 7. Dengan begitu, cocok dengan patokan yang sudah diresmikan, item ituenuhi ketentuan keabsahan yang bagus. Perihal ini membawa alamat kalau penanda dengan angka itu asi serta mempunyai hubungan besar dengan variabel yang diukur.

Bagan itu membuktikan sebenarnya angka dari AVE pada variabel Work Life Balance(X1) dengan angka 0. 697, sedangkan angka Dorongan(X2) beberapa 0. 681, angka Kepatuhan(Y) beberapa 0. 697 serta angka Kebahagiaan bertugas(Z) beberapa 0. 761. Informasi itu membuktikan percobaan keabsahan angka AVE dengan cara totalitas sudah penuh ketentuan, ialah Angka AVE0. 5, walhasil bisa didapat kesimpulan kalau riset ini sudah lulus pengetesan square root of average.

b. Validitas Diskriminasi

Uji ini bertujuan untuk mengonfirmasi bahwa konsep dasar yang dievaluasi berbeda dari konsep-konsep lainnya. Validitas diskriminan bergantung pada cross loading untuk pengukuran dan membandingkan akar AVE dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model. Abdillah dan Hartono, 2015 Untuk mengevaluasi validitas diskriminan, rasio heterotrait-monotrait (HTMT) digunakan, dengan nilai ambang batas yang diakui $<0,9$. (Hair et al., 2022).

Tabel 4. 8 Uji Validitas Diskriminasi

Variabel	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	X1. Work life balance	X2. Motivasi
Kepuasan Kerja				
Loyalitas Karyawan	0.621			
X1. Work life balance	0.644	0.738		
X2. Motivasi	0.617	0.690	0.866	

Sumber: Data Olahan Smart PLS 2024

Hasil penilaian validitas diskriminan yang menggunakan rasio heterotrait-monotrait (HTMT) disajikan dalam tabel di atas. Semua nilai HTMT berada di bawah 0,9, menunjukkan bahwa semua variabel dapat dianggap valid.

c. Fornell-larcker

Fornell-larcker criterion berfungsi sebagai metrik yang mengevaluasi akar kuadrat dari nilai AVE sehubungan dengan asosiasi antara variabel laten. Oleh karena itu, square root dari setiap konstruk AVE harus melebihi korelasinya dengan konstruk lainnya. Berikut adalah nilai-nilai yang terkait dengan kriteria *Fornell-Larcker*:

Tabel 4. 9 Fornell-Larcker

Variabel	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	X1. Work life balance	X2. Motivasi
Kepuasan Kerja	0.872			
Loyalitas Karyawan	0.593	0.835		
X1. Work life balance	0.594	0.655	0.823	0.835
X2. Motivasi	0.629	0.700	0.825	

Sumber: Data Olahan Smart PLS 2024

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker criterion* menunjukkan bahwa nilai square root dari setiap konstruk AVE lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Hal tersebut menunjukkan persyaratan nilai discriminant validity sudah terpenuhi dan dapat diterima.

d. Cross Loading

Keabsahan diskriminan bisa ditaksir lewat angka Cross Loading, di mana angka loading yang didapat dari gulungan penanda yang serupa wajib melampaui angka hubungan dampingi variabel potensial. Angka Cross Loading buat anggapan riset ini dihidangkan selaku berikut:

Tabel 4. 10 Cross Loading

Variabel	<i>Work life balance</i> (X1)	Motivasi(X2)	Loyalitas Karyawan(Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X1.1	0.854	0.678	0.591	0.478
X1.10	0.858	0.734	0.561	0.549
X1.2	0.836	0.658	0.552	0.544
X1.3	0.801	0.657	0.493	0.430
X1.4	0.824	0.698	0.554	0.449
X1.5	0.857	0.702	0.561	0.473
X1.6	0.835	0.692	0.553	0.559
X1.7	0.802	0.670	0.462	0.473
X1.8	0.816	0.684	0.560	0.479
X1.9	0.862	0.700	0.565	0.505
X2.1	0.697	0.826	0.612	0.482
X2.10	0.656	0.817	0.593	0.504

Variabel	<i>Work life balance</i> (X1)	Motivasi(X2)	Loyalitas Karyawan(Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X2.2	0.698	0.847	0.623	0.548
X2.3	0.673	0.845	0.561	0.509
X2.4	0.669	0.831	0.571	0.522
X2.5	0.670	0.822	0.559	0.451
X2.6	0.684	0.823	0.596	0.555
X2.7	0.679	0.784	0.552	0.519
X2.8	0.685	0.821	0.572	0.563
X2.9	0.678	0.832	0.518	0.434
Y1	0.538	0.566	0.836	0.452
Y2	0.605	0.608	0.821	0.492
Y3	0.571	0.622	0.846	0.558
Y4	0.528	0.596	0.815	0.502
Y5	0.541	0.564	0.828	0.457
Y6	0.473	0.494	0.814	0.466
Y7	0.570	0.604	0.851	0.477
Y8	0.533	0.603	0.864	0.547
Z1	0.543	0.533	0.544	0.857
Z10	0.544	0.577	0.530	0.902
Z2	0.523	0.554	0.500	0.856
Z3	0.499	0.519	0.500	0.864
Z4	0.516	0.562	0.469	0.861
Z5	0.548	0.565	0.548	0.903
Z6	0.491	0.520	0.498	0.849
Z7	0.521	0.521	0.519	0.886
Z8	0.487	0.527	0.503	0.868
Z9	0.502	0.517	0.560	0.873

Sumber : Output SmartPLS, data primer diolah pada 2024

Melalui tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai cross loading variabel secara keseluruhan memiliki nilai > 0.5 , alhasil berdasarkan tabel tersebut menyimpulkan bahwa hasil instrumen studi yang dilakukan telah memenuhi discriminant validity serta validitas item dapat terpenuhi. Berdasarkan hasil nilai *Cross Loading* diatas menunjukkan nilai loading factor pada setiap variable adalah lebih besar dari pada nilai *Cross Loading*. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indicator dari semua variable yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan serta ketepatan dari suatu instrument. Dimana dalam uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari composite reliability yang ada dalam blok indikator, guna mengukur konstruk serta nilai dari cronbach's alpha. Data dikatakan reliabel apabila nilai composite reliability > 0.7 dan nilai cronbach's alpha > 0.6 .

Tabel 4. 11 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepuasan Kerja	0.965	0.965	0.969
Loyalitas Karyawan	0.938	0.939	0.948
X1. Work life balance	0.952	0.953	0.958
X2. Motivasi	0.948	0.949	0.955

Sumber : Output SmartPLS, data primer diolah pada 2024

Data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel melebihi 0,6, dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7, yang mengonfirmasi bahwa asumsi reliabilitas telah terpenuhi.

4.4.2 Analisis Inner Model

Model struktural, yang sering disebut sebagai Inner Model, menggambarkan hubungan antara variabel laten melalui serangkaian persamaan simultan. Penilaian model ini melibatkan pemeriksaan nilai R-square yang terkait dengan setiap variabel. Nilai R-square sebesar 0,25 dianggap lemah, 0,50 dianggap sedang, dan 0,75 dianggap kuat.

a. Uji Multikolinearitas

Nilai Variasi Inflasi Factor (VIF) adalah nilai yang digunakan untuk menguji kolinearitas model. Nilai VIF yang lebih tinggi dari 5,00 menunjukkan bahwa ada masalah dengan kolinearitas, karena nilai VIF yang tinggi dapat menyebabkan kesulitan dalam menginterpretasikan koefisien jalur. Sebaliknya, nilai VIF yang kurang dari 5,00 menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan kolinearitas (Hair et al., 2017).

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas (Inner Model)

Variabel	VIF
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	1.681
X1. Work life balance -> Kepuasan Kerja	3.106
X1. Work life balance -> Loyalitas Karyawan	3.221
X2. Motivasi -> Kepuasan Kerja	3.106
X2. Motivasi -> Loyalitas Karyawan	3.381

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan hasil uji multikoliner didapatkan bilai inner VIF dibawah 5 sehingga menunjukkan tidak ada multikoliner antar variable. sehingga dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya pada tabel nilai R-square sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil R-Square

Indikator	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja(Z)	0.405	0.399
Loyalitas Karyawan(Y)	0.542	0.534

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai R Square untuk variabel Loyalitas Karyawan, yang diperoleh dari SmartPLS, adalah 0,542. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dalam memprediksi Loyalitas Karyawan adalah 0,542 atau 54,2%, yang termasuk dalam kriteria sedang. Nilai R Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,405. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,405 atau 40,5%, yang termasuk dalam kriteria sedang.

b. Q Square

Bersamaan dengan nilai R-Square, nilai Q-square berfungsi sebagai metrik untuk menilai kualitas model, dengan nilai Q-Square yang lebih tinggi menunjukkan keselarasan yang lebih baik antara model struktural dengan data. (Sarstedt et al., 2017). Uji Q-square yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 14 Hasil Q-Square

Variabel	Q ² predict	RMSE	MAE
Kepuasan Kerja	0.389	0.794	0.645
Loyalitas Karyawan	0.499	0.717	0.570

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil penjumlahan nilai Q-Square pada kedua variabel endogen (Loyalitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja) adalah lebih dari 0 Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus

karena nilai $Q^2 > 0$ (nol). Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat kebaikan (model fit).

c. Nilai F Square

Nilai f^2 0,02 sampai dengan 0,15 sebagai sedang, dan nilai lebih dari 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt dkk., 2017).

Tabel 4. 15 Hasil F-Square

Variabel	f-square
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.070
X1. Work life balance -> Kepuasan Kerja	0.037
X1. Work life balance -> Loyalitas Karyawan	0.023
X2. Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.088
X2. Motivasi -> Loyalitas Karyawan	0.105

Berdasarkan tabel nilai F Square diatas, semua hipotesis pengaruh langsung berada pada efek size sedang yaitu 0.02 – 0.15. Sedangkan tidak ada pengaruh yang diabaikan karena tidak mempunyai nilai $f^2 < 0,02$.

4.5 Pengujian Uji Hipotesis

Hasil perolehan data kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 untuk membuktikan hipotesis dari studi yang telah dicantumkan pada Bab II. Sebelumnya telah dilakukan beberapa pengujian untuk mengetahui data yang valid, reliabel serta tergolong pada model yang kuat atau baik. Untuk mengetahui hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dilihat dari nilai signifikansi konstruk, nilai T-statistic serta nilai dari P-value.

4.5.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis melibatkan analisis estimasi sampel asli (O) untuk menentukan sifat hubungan antara variabel, bersama dengan t-statistik (T) dan p-value (P) untuk mengevaluasi signifikansi hubungan tersebut. Nilai sampel asli yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif. (Sarstedt et al., 2017). Nilai t-statistik yang melebihi 1,96 atau nilai p kurang dari tingkat signifikansi ($<0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Temuan dari pengujian hipotesis penelitian disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16 Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. Work life balance -> Loyalitas Karyawan	0.183	0.088	2.083	0.037
X2. Motivasi -> Loyalitas Karyawan	0.403	0.084	4.800	0.000

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, hubungan antar variable penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (**H1**) **diterima** yaitu *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan path coefficient (0.183) dan p-value ($0.037 < 0.05$). Setiap kenaikan pada *Work Life Balance* maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan-nya.
2. Hipotesis kedua (**H2**) **diterima** yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan path coefficient (0.403) dan

p-value ($0.000 < 0.05$). Setiap kenaikan pada Motivasi maka akan menaikkan Loyalitas Karyawannya.

4.5.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 4. 17 Specific Indirect Effect

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1. Work life balance -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.061	0.029	2.116	0.034
X2. Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.095	0.043	2.207	0.027

Sumber : Data Primer diolah 2024

- Hipotesis ketiga (**H3**) **diterima** yaitu Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan dengan *path coefficient* (0.061) dan p-value ($0.034 < 0.05$).
- Hipotesis keempat (**H4**) **diterima** yaitu Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan *path coefficient* (0.095) dan p-value ($0.027 < 0.05$).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas

Temuan dari pengujian hipotesis dalam tabel sebelumnya menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Work-life balance yang lebih baik berkorelasi dengan peningkatan loyalitas karyawan. Penemuan ini sejalan dengan studi yang

dilakukan oleh Nirmala et al. (2019), Ma'ruf (2021), Larastini (2019), dan Hawa. (2020).

Analisis hasil dari nilai sampel asli menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,183. Nilai t-statistik sebesar 2.083 melebihi 1.96, dan nilai p sebesar 0.037 kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel work-life balance secara signifikan mempengaruhi loyalitas.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari meningkatkan kesadaran karyawan untuk bekerja sesuai porsinya. Dengan demikian, karyawan merasa lebih nyaman karena dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi dengan kewajiban pekerjaan. Karyawan di PT SIMS Jaya Kaltim telah memahami pentingnya work-life balance. Dengan menjaga keseimbangan ini, mereka merasa lebih nyaman bekerja dan mampu membangun loyalitas terhadap perusahaan.

Work-life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun Al-Quran tidak secara eksplisit menjelaskan konsep ini, terdapat pedoman dalam kitab suci yang membantu mencapai keseimbangan tersebut. Salah satu nasihat terkait diutarakan oleh Sahabat Nabi, Salman Al-Farisi, kepada Abu Darda'. Dalam riwayat Imam Bukhari, Rasulullah Saw. membenarkan nasihat yang disampaikan oleh Sahabat Salman. Ucapannya adalah sebagai berikut:

كل فأعط حقاً عليك ولأهلك حقاً عليك ولنفسك حقاً عليك لربك إن
حقه حق ذي

Artinya, “*Sungguh, Tuhanmu memiliki hak yang harus kaupenuhi, dirimu memiliki hak yang harus kaupenuhi, keluargamu juga memiliki hak yang harus kaupenuhi, maka berikanlah hak mereka secara proporsional.*” Hadis Riwayat Bukhari.

Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, nasihat Sahabat Salman yang dibenarkan oleh Rasulullah Saw. menekankan pentingnya menunaikan hak-hak diri, termasuk hak tubuh untuk beristirahat. Konsep work-life balance berarti menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tujuan menciptakan keharmonisan dalam kehidupan sehari-hari.

Loyalitas dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satunya adalah faktor emosional, yang berkaitan dengan perasaan dan ekspresi diri dalam pekerjaan, keluarga, serta kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan pribadi merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi loyalitas individu (Ma'ruf, 2021). Keseimbangan ini mampu meningkatkan loyalitas seseorang. Hal ini sejalan dengan hasil studi yang menunjukkan bahwa work-life balance dapat berdampak positif pada loyalitas seseorang.

4.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Tes yang dilakukan di sub-bab sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Pada dasarnya, peningkatan motivasi berkorelasi dengan peningkatan loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Citra et al. (2019), Kitriawaty et al. (2017), Mahayuni et al. (2020), dan Siti Aesah

(2018), yang menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi loyalitas karyawan.

Nilai sampel awal menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,403. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 4.800 melebihi 1.96, dan nilai p sebesar 0.000 kurang dari 0.05, yang mengarah pada kesimpulan bahwa variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi loyalitas.

Motivasi berfungsi sebagai faktor signifikan yang membentuk loyalitas karyawan. Dampaknya menguntungkan; seiring meningkatnya motivasi, begitu pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan cenderung merasa dihargai ketika usaha mereka mendapatkan apresiasi dari perusahaan, salah satu bentuk apresiasi tersebut adalah melalui motivasi. Motivasi akan memberikan semangat bagi karyawan untuk terus bekerja agar perusahaan tempat mereka bekerja dapat berkembang. Selain itu, motivasi juga mendorong karyawan untuk meraih motivasi yang lebih besar berdasarkan kinerja yang telah mereka capai.

Jaminan yang diberikan oleh Allah SWT memang tulus dan pasti akan terwujud. Pada dasarnya, motivasi memiliki potensi untuk meningkatkan keadaan seseorang, namun hal ini mungkin tidak bermanfaat bagi mereka yang kurang memiliki inisiatif. Ini mirip dengan pesan ilahi yang terdapat dalam Q.S At-Taubah ayat 111.

فِي يُقَاتِلُونَ ۖ الْجَنَّةَ لَهُمْ بَأَنَّ وَأَمْوَالَهُمْ أَنفُسَهُمُ الْمُؤْمِنِينَ مِنْ اشْتَرَى اللَّهَ إِنَّ
 وَالْقُرْآنَ وَالْإِنْجِيلَ التَّوْرَةَ فِي حَقًّا عَلَيْهِ وَعَدًّا ۖ وَيُقْتَلُونَ فَيَقْتُلُونَ اللَّهَ سَبِيلَ
 وَذَلِكَ ۖ بِهِ بَايَعْتُمْ الَّذِي بَيَّعَكُمْ فَاسْتَبْشِرُوا ۖ اللَّهُ مِنْ بَعْدِهِ أَوْفَى وَمَنْ ۖ
 الْعَظِيمُ الْفَوْزُ هُوَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur’an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung” (Q.S At-Taubah: 111).

M. Quraish Shihab, dalam Tafsir Al-Mishbah, 2000: 682, mencatat bahwa surat ini mengandung banyak ayat yang menganjurkan untuk berjuang di jalan Allah SWT. Ayat ini dibuka dengan sebuah komitmen yang diperkuat oleh istilah "Sesungguhnya," yang menunjukkan kepastian, sambil menyebut diri-Nya dengan nama yang paling mulia, "Allah." Sesungguhnya, Allah telah membuat komitmen yang mendalam kepada para mukmin yang menunjukkan dedikasi dan ketulusan yang tak tergoyahkan dalam iman mereka, menawarkan harta dan kehidupan mereka semata-mata dalam mengejar jalan-Nya, bebas dari motif tersembunyi. Sebagai imbalannya, pahala ilahi menanti mereka di surga. (Shihab, 2000: 682).

Ayat ini menyampaikan bahwa Allah mengambil jiwa dan harta orang-orang beriman, menggantinya dengan surga. Ini menandakan bahwa Allah mengimbangi semua usaha dan pengorbanan yang dilakukan oleh

orang-orang beriman, baik melalui kehidupan mereka maupun harta benda mereka, dengan imbalan tertinggi berupa kebahagiaan dan kepuasan di akhirat. Ini adalah ungkapan yang sangat menggugah yang membangkitkan semangat kemanusiaan untuk terlibat dalam tujuan mulia, karena ini menggambarkan sebuah transaksi yang menawarkan manfaat besar bagi semua orang.

Keadaan karyawan di PT SIMS Jaya Kaltim menunjukkan loyalitas yang tinggi. Pemberian motivasi yang sesuai menjadi salah satu faktor yang membangun loyalitas di perusahaan ini. Dengan pemberian yang sesuai, maka rasa kepedulian dari karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja juga tumbuh.

4.6.3 Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja

Penemuan riset itu membuktikan kalau penyeimbang antara profesi serta kehidupan individu memainkan kedudukan berarti dalam membuat kepatuhan pegawai, sebab dipengaruhi oleh tingkatan kepuasan kerja mereka. Dengan begitu, penyeimbang kerja- hidup mempunyai akibat langsung kepada kepatuhan, dengan kepuasan kerja selaku aspek perantara. Penemuan ini searah dengan riset yang dicoba oleh Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023), yang merumuskan kalau menggapai penyeimbang antara profesi serta kehidupan individu bisa meningkatkan tingkatan kepuasan kerja pegawai

Hasil percobaan membuktikan kalau angka sampel asli merupakan 0,061, angka t- statistik merupakan 2,116 (lebih besar dari 1,96), serta angka p merupakan 0,034. (less than 0.05). Analisa membuktikan kalau aspek penyeimbang kerja- hidup pengaruhi kepatuhan lewat kebahagiaan kegiatan, yang berperan selaku elastis perantara; oleh sebab itu, anggapan 3 dikonfirmasi. Ikatan antara penyeimbang kerja- hidup serta loyalitas pegawai bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Loyalitas pegawai di PT. SIMS Berhasil Kaltim dibangun oleh keahlian tiap orang buat melindungi penyeimbang antara kehidupan handal serta individu mereka. Komitmen orang tidak cuma dibangun oleh penyeimbang antara kehidupan handal serta individu mereka, namun pula dipengaruhi dengan cara penting oleh kepuasan totalitas mereka kepada kedudukan mereka. Perasaan kepuasan ini mendesak komitmen yang kokoh di antara daya kegiatan di PT. SIMS Berhasil Kalimantan Timur

Loyalitas selaku bagian dari etos kegiatan Islami bawa akibat positif pada sikap seorang dalam profesi, sebab mendesak tindakan kegiatan yang positif (Al- Qardhâwî, 2001). Tindakan positif ini melahirkan hasil- hasil yang profitabel, semacam kegiatan keras, kesukaan kepada profesi, intensitas, komitmen, serta tindakan handal yang lain yang membagikan khasiat bagus untuk orang ataupun badan. Salah satu bentuk kepatuhan ini merupakan ketaatan ataupun disiplin kepada peraturan. Allah menginstruksikan umat- Nya buat taat pada ketentuan yang legal, begitu juga dituturkan dalam firman- Nya pada Pesan Al- Baqarah 207:

رَأُوفٌ وَاللَّهُ ۖ اللَّهُ مَرْضَاتٍ ابْتِغَاءَ نَفْسِهِ يَشْرِي مِنَ النَّاسِ وَمِنْ
بِالْعِبَادِ

Artinya: “Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya.” (QS. Al-Baqarah: 207).

Menurut Tafsir Al-Muyassar (1995) karya Dr. Wahbab Az-Zuhali, ayat ini menjelaskan bahwa sebagian manusia berusaha keras dan bahkan jiwa mereka untuk mencapai keridhaan Allah. Mereka melakukan amal-amal yang di terima di sisi Allah dan menempuh segala macam kesulitan demi mencari ridhanya (Iqbal, dan Syahrizal 2021).

Syaikhul Islam Ibnu Taimiyyah berkata, “Al-baraa’ah (sikap berlepas diri atau kebencian) adalah kebalikan dari al-wilaayah (loyalitas atau kecintaan), asal dari al-baraa’ah adalah kebencian dan asal dari al-wilaayah adalah kecintaan.

Yang demikian itu karena hakikat tauhid adalah (dengan) tidak mencintai selain Allah dan mencintai apa dicintai Allah karena-Nya. Maka kita tidak (boleh) mencintai sesuatu kecuali karena Allah dan (juga) tidak membencinya kecuali karena-Nya”.

Imam Muhammad bin Abdul Wahhab berkata, “Sesungguhnya barang siapa yang menaati Rasul *shallallahu ‘alaihi wa sallam* dan mentauhidkan Allah maka dia tidak boleh berloyalitas (mencintai) orang yang menentang Allah dan Rasul-Nya *shallallahu ‘alaihi wa sallam*, meskipun orang tersebut adalah kerabat terdekatnya”

Alhasil menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan dianggap tidak boleh berlebihan dan menentang ajaran Islam. Kelayakan karyawan dan keroyalisan perusahaan harus sesuai dengan porsinya.

Rasa puas dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk work-life balance, seperti yang juga terlihat di PT. SIMS Jaya Kaltim. Hasil penelitian dan data lapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja di perusahaan ini sebagian besar dipengaruhi oleh kesadaran karyawan akan pentingnya work-life balance, yang kemudian menumbuhkan rasa puas dalam diri mereka. Kepuasan kerja ini pada akhirnya menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan aspek penting bagi perusahaan, karena dengan loyalitas tersebut, PT. SIMS Jaya Kaltim dapat mempertahankan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4.6.4 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Akibatnya, variabel motivasi kerja mempengaruhi loyalitas, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor perantara. Dorongan untuk bekerja mempengaruhi loyalitas dengan cara yang signifikan, terutama melalui sudut pandang kepuasan kerja. Ini sejalan dengan temuan Prasiwi, Y. (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk memediasi hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Hasil uji menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0,095, disertai dengan t-statistik sebesar 2,207, yang melebihi 1,96, dan nilai p sebesar 0,027, yang berada di bawah 0,05. Data menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi loyalitas melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 4 dikukuhkan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator untuk pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim.

Jaminan yang diberikan oleh Allah SWT memang nyata dan pasti akan terwujud. Pada akhirnya, motivasi memiliki potensi untuk meningkatkan keadaan seseorang, namun mungkin tidak bermanfaat bagi mereka yang kurang inisiatif. Ini mirip dengan pesan ilahi yang ditemukan dalam Al-Qur'an, khususnya dalam Surah At-Taubah, ayat 111:

فِي يُقَاتِلُونَ ۖ الْجَنَّةَ لَهُمْ بَأَنَّ وَأَمْوَالَهُمْ أَنفُسَهُمُ الْمُؤْمِنِينَ مِنْ اشْتَرَى اللَّهَ إِنَّ
وَالْقُرْآنَ وَالْإِنجِيلَ التَّوْرَةَ فِي حَقًّا عَلَيْهِ وَعَدًّا ۖ وَيُقَاتِلُونَ فَيَقْتُلُونَ اللَّهَ سَبِيلِ
وَذَلِكَ ۖ بِهِ بَايَعْتُمْ الَّذِي بِيَعِكُمْ فَاستَبشِرُوا ۖ اللَّهُ مِنْ بَعْدِهِ أَوْفَى وَمَنْ ۖ
الْعَظِيمِ الْفَوْزُ هُوَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung*” (Q.S At-Taubah: 111).

M. Dalam Tafsir Al-Mishbah (2000: 682), Quraish Shihab membahas banyak ayat dari surah ini yang mendorong untuk berjihad di

jalan Allah Swt. Ayat ini dimulai dengan janji yang diperkuat dengan kata “sesungguhnya”, yang menunjukkan kepastian yang mutlak. Dia menyebut diri-Nya dengan nama yang paling sempurna, “Allah,” yang merupakan bukti komitmen-Nya yang tak tergoyahkan. Mereka yang tetap teguh dan tulus dalam keyakinan mereka, yang mendedikasikan kekayaan dan kehidupan mereka semata-mata untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, bebas dari motivasi yang berlawanan, dapat diyakinkan bahwa mereka telah membuat komitmen yang mendalam. Mereka akan menerima pahala ilahi di surga sebagai balasannya. (Shihab, 2000: 682).

Ayat ini menyampaikan bahwa Allah mengambil jiwa dan harta orang-orang beriman, menggantinya dengan surga. Ini menunjukkan bahwa Allah mengimbangi semua usaha dan pengorbanan yang dilakukan oleh orang-orang beriman, baik melalui kehidupan mereka maupun harta benda mereka, dengan imbalan tertinggi berupa kebahagiaan dan kepuasan di akhirat. Ini adalah ungkapan yang sangat menggugah yang menginspirasi semangat kolektif umat manusia untuk terlibat dalam tujuan mulia, karena ini menggambarkan pertukaran yang sangat menguntungkan yang bermanfaat bagi seluruh umat manusia.

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan yang diberikan seorang karyawan dalam bekerja. Loyalitas ini diperoleh, salah satunya, melalui pemberian motivasi kerja sebagai bentuk pemenuhan hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat memediasi motivasi kerja dalam memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja, seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam membangun loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim, salah satu faktor penting adalah motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga perlu diperhatikan. Rasa puas yang dirasakan karyawan akan berkontribusi pada munculnya loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan karyawan dapat tercipta melalui pemberian motivasi kerja yang tepat dan adil di PT. SIMS Jaya Kaltim. Tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja juga berhubungan erat dengan besaran motivasi kerja yang diterima. Semakin besar motivasi kerja yang didapatkan, semakin tinggi pula kemungkinan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam membentuk loyalitas. Hal ini juga sesuai dengan kondisi yang ada di PT. SIMS Jaya Kaltim.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada apa yang telah dibahas dari hasil analisis data yang diselenggarakan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya :

1. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mampu memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi karyawan, tanpa membebani mereka dengan jam kerja berlebihan.
2. Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim. Dengan memberikan apa yang menjadi hak dari karyawan, loyalitas mereka terhadap perusahaan akan terbentuk lebih kuat. Motivasi yang sesuai dengan kontribusi pekerja tumbuh secara linier dengan loyalitas yang dimiliki. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan.
3. Kepuasan kerja, sebagai variabel mediasi, mampu menjembatani pengaruh dari *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim. Pemberian jam kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan berkontribusi pada kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan ini, pada

gilirannya, menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan karena karyawan merasa puas dengan kondisi kerja yang diterima.

4. Selain itu, kepuasan kerja juga menjembatani pengaruh dari motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. SIMS Jaya Kaltim. Loyalitas seseorang dipengaruhi oleh besarnya motivasi yang diterima. Semakin besar motivasi yang diperoleh karyawan, semakin meningkat kepuasannya dalam bekerja. Kepuasan ini kemudian membentuk loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

5.2 Saran

1. Saran untuk PT. SIMS Jaya Kaltim

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan disarankan untuk mempertahankan keseimbangan work-life balance dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan program-program yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja, sosial, dan pribadi, terutama dalam mengatur durasi jam kerja yang sesuai. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan motivasi kerja yang adil dan sesuai dengan hak karyawan agar kepuasan kerja mereka terpenuhi, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian mendatang, disarankan agar peneliti memperluas cakupan dengan menambahkan variabel-variabel yang lebih beragam untuk memperkaya wawasan dalam topik ini. Variabel tambahan yang dapat dipertimbangkan antara

lain Kepemimpinan Atasan, Status Perkawinan, dan Tunjangan Kesejahteraan. Penelitian yang lebih mendalam dan bervariasi ini diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan yang lebih luas dan terkini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Ihdina Annisa, Ed.)*. UISU Press.
- Ariani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Literasi Inspirasi.
- Armstrong, M. (1990). *A Handbook of Personnel Management Practice*. London: Kogan Page.
- Arroisi, J., dan Azhari, I. W. (2021) *Kunci Kebahagiaan Perspektif Ibnu'l Qayyim Al-Jauziyyah*. AL-BANJARI, hlm. 41-55
- Chen, Y., dan Wu, C. (2022). *The role of value congruence in employee loyalty: A cross-cultural perspective*. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 231-245.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 7(1), 1-150.
- Gagné, M., dan Deci, E. L. (2021). *Self-determination theory and work motivation*. Cambridge University Press.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., ... dan Westbye, C. (2015). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gomes, F. C., dan Sutanto, E. M. (2017). *Perilaku Organisasi dan Loyalitas Karyawan*. Andi Offset.
- Hamid, Rahmad Solling dan Anwar, Suhardi M (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hardiyana, A., Yudhaningsih, R., dan Nurhidayati, S. (2023). *Kepuasan kerja di era digital: Studi kasus pada perusahaan teknologi di Indonesia*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 145-160.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Bumi Aksara.

- Husni, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Graha Ilmu.
- Iqbal, A., Ahmad, S., dan Khan, M. A. (2023). *Unraveling employee loyalty: An integrated framework of job satisfaction, organizational culture, and career development*. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100908.
- Joo, B. K., dan Lee, I. (2017). *Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being*. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Jöreskog, K. G., dan Sörbom, D. (1993). *LISREL 8 : structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Krisnayanti, P. N., dan Utama, I. W. M (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(7), 3915-3943
- Mahardika, A., et al. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. Tambara: *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(1), 31-39.
- Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mendis, M. D. V. S., dan Weerakkody, W. A. S. (2017). *The impact of Work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model*. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72.
- Muda, T. F. M. T., Husin, S. N. M. S., Ismail, S. K., Yusoff, Z. M., Salleh, S. F., Zakaria, N. N. binti, & Chik, W. M. Y. W. (2019). *Working Women and the Islamic Work-Life Balance ConcePT*. *International Journal of Academic Research in Business and Social* <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i11/6603>
- Nasution, A., dan Hidayat, T. (2019). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Andi Offset.
- Nurani, A., dan Nilawati, L. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif*. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68.
- Onsardi, O., Asmawi, M., dan Abdullah, T. (2017). *The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty*. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v5i12.03>
- Palupi M dan Musoli. (2018) *Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik*. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 9, No. 2 : 107-122 : Oktober 2018, ISSN. 2085-7721

- Poulose, S., dan Sudarsan, N. (2014). *Work life balance: A conceptual review*. International Journal of Advances in Management and Economics, 3(2), 1–17.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., dan Kumari, I. G. (2016). *Effect of work–life balance on organizational citizenship behaviour: Role of organizational commitment*. Global Business Review, 17(3_suppl), 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Puspitawati, N. M. D., dan Atmaja, N. P. C. D. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior*. E-Jurnal Manajemen, 10(3), 221-240.
- Reichheld, F. F. (2001). *Lead for loyalty*. Harvard Business Review, 79(7), 76-84.
- Remajs Rosdakarya.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Rumangkit, S., dan Zuriana, Z. (2019). *Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach*. Diponegoro International Journal of Business, 2(1), 18. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Ryan, R. M., dan Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions*. Contemporary Educational Psychology, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sharma, R., dan Gupta, N. (2024). *A holistic approach to employee loyalty: Integrating emotional, cognitive, and behavioral dimensions*. International Journal of Human Resource Management, 35(4), 567-583.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Singhvi, M., Shahane, A., dan Yadav, R. (2018). *Job satisfaction: A study of employees in automobile sector*. International Journal of Management Studies, 5(3), 80-86.
- Soetrisno, E. 2009. *Sumber Daya Manusia*, hlm. 75
- Sugiyanto, E. K., Rahman, T., & Santoso, A. (2020). *Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction*. INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, <https://doi.org/10.18326/infsl3.v14i2.317-330>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD (Kedua)*. CV ALFABETA

- Suharyanto, A., dan Priyono, S. (2024). *Peran kepuasan kerja sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan inovasi karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, 7(1), 56-70.
- Sunantra. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi, Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75
- Sutanto, E. M. , dan P. M. (2016). *Antecedents variable of employee loyalty*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 111–118.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Viniartha, S. T., dan Sagala, E. J. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks*. Jurnal Business Management Journal, Vol 16 (2) : 65-80, 2020
- Wan, H. L. (2014). *Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management*. International Journal of Applied HRM, 3(1), 1-17.
- Wijaya, H., dan Sutanto, E. M. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Indonesia: Sebuah meta-analisis*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(2), 278-292.
- Yee, R. W., Yeung, A. C., dan Cheng, T. E. (2010). *An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry*. International Journal of Production Economics, 124(1), 109-120.
- Yusnita, R. T., dan Nurlinawaty, R. (2022). *Bagaimana Stres Kerja dan Work life balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? How Do Work Stress and Work life balance in Female Workers Mediate Work Family Conflict with Job Performance?* 13(3), 257

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-4334/F.Ek.1/PP.00.9/12/2024 17 Desember 2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **HRD PT. SIMS Jaya Kaltim**
Kalimantan Timur, Kab. Paser, Kec. Batu Sopang, Desa Batu Kajang, Rt.19 Gang.
Makmur, Kode Pos:76252
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Akhmad Suyudi
NIM : 210501110146
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 085156009339
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Sims Jaya Kaltim
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Waktu Pelaksanaan : 01 Juli 2024 s.d 30 September 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 2 Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SIMS JAYA KALTIM

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi data di bawah ini dengan cara diberi tanda (√ / Isi):

Nama :...

Usia :...

Jenis Kelamin :

Laki - Laki

Perempuan

Status Karyawan :

Karyawan Tetap

Karyawan Kontrak

Jabatan/Departemen:...

Lama Bekerja :

< 1 tahun

< 2 tahun

> 2 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pahami dengan baik setiap pertanyaan berikut, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda. Centang pada kolom jawaban yang Anda pilih dengan mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	<i>Work Life Balance</i>					

1	Saya merasa bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan oleh perusahaan.					
2	Saya merasa menggunakan waktu istirahat dengan baik.					
3	Saya merasa bisa menyisihkan waktu untuk keluarga.					
4	Saya merasa bisa menyisihkan waktu untuk aktivitas lain.					
5	Saya Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
6	Saya merasa Loyal terhadap perusahaan.					
7	Saya merasa memiliki Komitmen terhadap keluarga.					
8	Saya merasa Puas dengan apa yang didapat dalam pekerjaan.					
9	Saya merasa Kontribusi saya dihargai oleh perusahaan.					
10	Saya merasa perlu untuk berkontribusi terhadap rekan kerja.					
Motivasi						
11	Saya merasa mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan dan papan).					
12	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung saya untuk bekerja secara produktif (suhu, pencahayaan, kebersihan).					
13	Saya merasa aman dan tenang dalam bekerja karena mendapatkan asuransi keselamatan dan kesehatan.					
14	Saya merasa aman dari risiko fisik dan kesehatan saat bekerja di perusahaan ini.					
15	Saya terdorong bekerja karena dapat bersosialisasi dengan sesama pegawai lainnya.					
16	Saya merasa diterima dan dihormati oleh lingkungan kerja saya.					
17	Saya terdorong untuk lebih bersemangat bekerja, karena kemampuan saya diapresiasi oleh rekan kerja dan atasan.					
18	Saya merasa status dan peran saya di perusahaan diakui oleh rekan kerja dan atasan.					
19	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan ketentuan di dalam instansi.					
20	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memungkinkan saya mencapai tujuan dan aspirasi pribadi saya.					
Loyalitas						
21	Saya merasa sudah mematuhi aturan yang ada di Perusahaan					
22	Saya merasa selalu berusaha hadir di tempat kerja setiap hari.					
23	Saya merasa Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
24	Saya merasa Berani menanggung konsekuensi yang saya perbuat.					

25	Saya merasa Berkontribusi pada perusahaan.					
26	Saya Berperan aktif dalam kegiatan di Perusahaan.					
27	Saya merasa memiliki Ambisi untuk mengerjakan tugas.					
28	Saya merasa Konsistensi pada pekerjaan.					
Kepuasan Kerja						
29	Saya merasa gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan.					
30	Saya puas dengan sistem kompensasi dan tunjangan yang ditawarkan perusahaan.					
31	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan.					
32	Saya merasa pekerjaan saya sehari hari menarik dan bermanfaat.					
33	Saya merasa puas dengan pengawasan dan arahan dari atasan.					
34	Saya puas dengan kualitas supervisi yang saya terima dari atasan saya.					
35	Saya merasa puas karena miliki kesempatan untuk mendapatkan promosi atau posisi jabatan yang lebih tinggi.					
36	Saya merasa ada peluang yang cukup untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab lebih di tempat kerja saya.					
37	Saya merasa puas dengan rekan sekerja yang saling menghormati, mendukung, dan dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan.					
38	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.					

Lampiran 3 Hasil Data

Variabel Work Life Balance (X1)

Work Life Balance (X1)									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
5	4	5	3	5	4	5	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	5	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	3	3	3	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	4	2	2	3	2	2	3	3	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
2	1	2	2	1	2	2	3	2	1
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
1	2	2	1	1	1	3	1	2	1
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
5	4	4	3	5	4	5	3	5	5
1	3	3	3	3	2	1	1	1	1
2	3	3	2	3	2	3	3	2	2
3	4	3	3	3	4	4	4	5	3
4	3	3	5	4	3	3	5	4	3
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	2	2	3	1	2	2	1
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	4	4	3	4	5	5
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
2	2	2	2	1	1	3	1	1	1
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
2	1	2	3	2	1	3	3	3	2
3	4	4	5	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
2	2	1	1	1	2	2	3	1	2
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	4	4	3	3	2	3	2	2
5	3	4	4	5	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
2	3	3	2	2	2	2	2	1	1
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3

4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
4	3	5	5	4	3	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
1	3	3	1	3	1	3	1	3	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	5	3	3	3	5	5	3	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	3	3	5	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	3	4	3	4	3	4	3	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	1	1	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	5	2	3	3	2	2	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	2	3	3	2	4	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	2	1	1	2	1
3	5	3	4	5	3	4	5	4	5
3	4	5	3	4	5	3	4	5	5
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	4	3	4	4
4	5	5	3	3	4	4	4	5	5
5	4	5	3	4	5	3	4	5	3
3	4	5	4	5	4	5	4	5	5
3	4	5	4	5	3	4	5	3	4
4	4	5	4	5	3	5	3	4	5
3	5	4	4	4	5	5	3	2	3
2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	5	3	4	5	5	4	3	4	3
3	4	5	3	4	5	4	3	3	4

3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	4	5	4	5	3	3	4	5
5	4	3	5	4	3	4	5	3	4
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
5	3	4	5	3	4	5	3	4	5
3	5	4	4	4	4	5	3	4	5
4	5	3	4	5	3	4	4	5	4
3	4	5	3	4	5	3	4	4	5
4	4	4	5	5	3	4	4	5	4
4	3	4	5	3	4	5	4	4	3
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
4	5	4	4	5	3	4	5	5	5
4	3	3	4	5	4	2	3	4	5
2	3	4	2	1	3	4	4	3	3

2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	2	2	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	2	2	5	3
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	1	2	2	2	3
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	3	3	4	3	5	4	3	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
4	3	5	4	4	4	3	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
1	3	3	3	3	3	2	2	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4

4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
5	5	4	3	5	5	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	3	3	4	3	3	3	2
2	2	2	2	2	3	3	2	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	1	3	3	2	3	2	1	1
2	2	2	3	1	1	1	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
4	3	3	2	2	2	4	3	3	4
5	5	4	5	4	3	3	3	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3

3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	3	3	3	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	3	4	5	5	3	3	5	5
3	2	3	3	3	3	1	1	3	4
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
2	2	2	4	2	5	2	4	2	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	3	2	2	4	4	3	3
3	2	4	2	3	1	2	2	1	1
4	3	4	5	3	4	5	3	4	3
4	3	4	5	4	3	4	3	4	3
3	3	4	4	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	3	4	5	4
5	4	5	3	3	4	5	3	5	5
3	3	4	4	5	5	4	4	3	3
3	3	4	4	5	5	5	5	4	4
3	4	5	3	4	5	3	4	5	5
3	4	5	5	5	3	3	4	5	4
3	4	5	4	4	5	3	4	4	5
4	4	4	3	4	5	5	3	4	4
3	3	4	5	4	4	5	3	4	5
3	3	4	4	5	2	4	5	5	5
3	4	4	3	4	3	4	5	3	3
3	3	4	4	5	5	4	5	3	4

5	5	4	3	3	4	5	5	5	3
4	5	3	4	5	4	2	4	5	3
3	3	3	4	4	5	5	4	4	5
4	3	4	3	4	5	3	4	5	3
3	4	5	4	5	3	4	5	3	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	5	4	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	5	5	5	5	3
4	4	4	4	5	3	4	3	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	5	3	4	3	3	4	5
4	2	3	4	3	3	1	4	2	4

Variabel Loyalitas (Y)

Loyalitas (Y)							
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5
3	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3
4	5	5	5	5	4	5	5
1	2	2	3	2	1	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	2	3	4

3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	5	4
3	4	4	3	4	3	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4
3	3	2	3	2	3	3	2
4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5
3	2	3	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5
3	3	4	3	4	4	4	3
5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	5	4	5	4	4	5

4	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	3	3	3
5	3	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	3	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	3	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4
3	4	4	3	3	3	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	3	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	5	3	4	5	4	5
3	4	5	3	4	5	4	4
3	3	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	3
4	3	5	5	4	3	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	5	3	2	4
4	4	5	5	3	3	4	4
4	4	5	5	3	3	4	4
4	5	3	3	5	5	4	4
3	3	4	5	4	4	5	5
3	4	5	4	3	5	4	5
3	4	5	4	5	3	4	3
4	3	4	5	4	5	5	4
5	5	4	4	3	3	4	4

4	4	5	3	3	4	5	5
4	5	3	4	5	3	3	4
4	3	4	4	5	4	4	5
3	4	5	5	3	4	4	5
3	5	3	4	4	5	4	3
4	5	3	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	3	5	5
4	3	4	4	3	5	4	3
5	4	5	3	4	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	3	3	2	3
3	4	4	4	2	4	3	4

3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
5	5	4	3	5	4	4	3	5	5
2	4	2	4	2	4	2	4	2	3
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
5	4	5	3	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	3	4	3	4	3	3	5	3
2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
4	3	4	2	4	4	3	4	4	2
2	3	2	3	3	2	2	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	4	4	4	4	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5

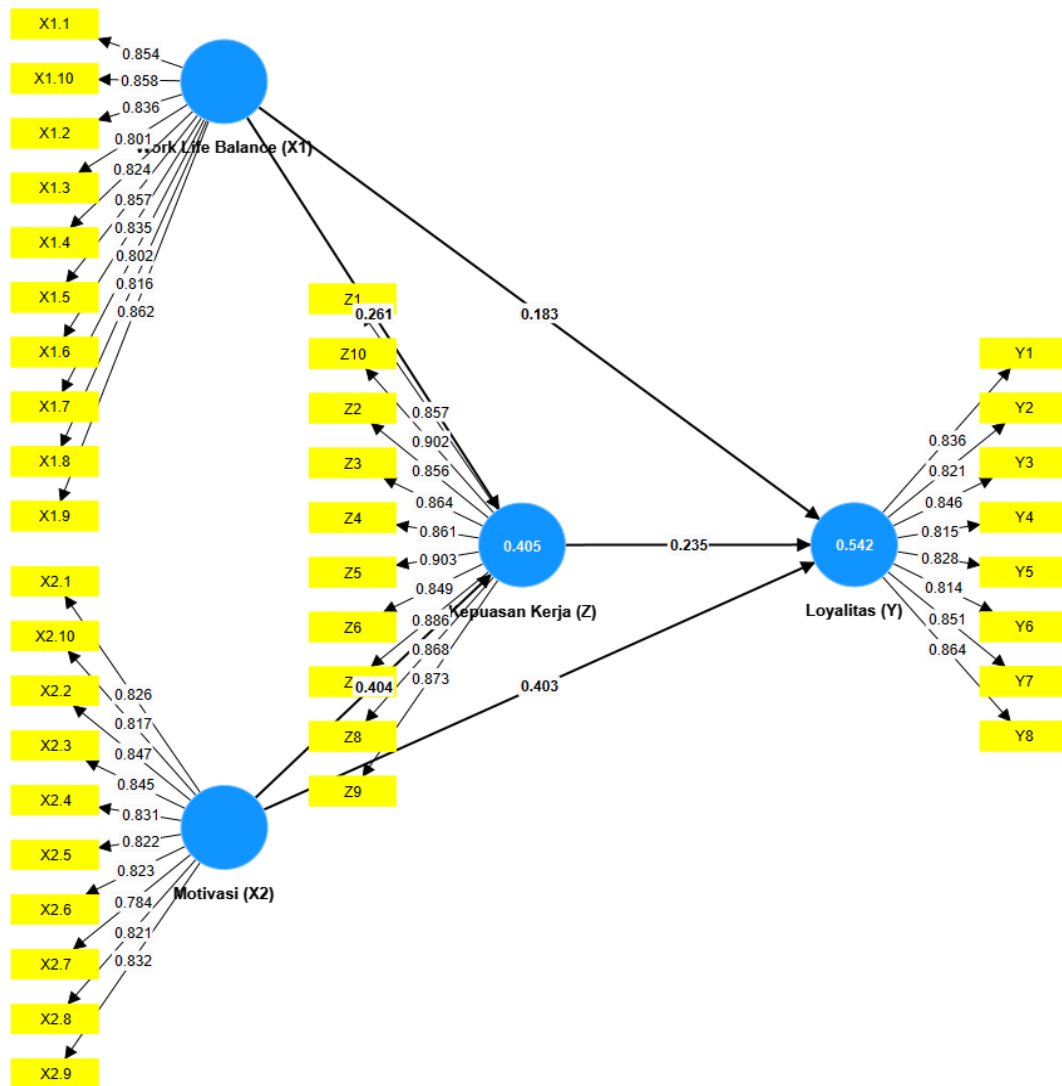
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	4	3	5	3	4	3	5	3
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3

5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	3	3	4	4	3	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	3	4	4	2	4	2
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	4	4	4	5	5	5
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	3	4	4	5	3	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5	3	3
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4

4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	4	2	2	2	2	2	1	1	2
5	3	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	3	3	3	4	4	5	5
5	5	4	5	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	3	3	3	3	3	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	3	4	5	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4	4	4

Lampiran 4 Hasil Outer Smart PLS

Outer Model



Nilai Outer Loading

Indikator	Nilai Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Work Life Balance			
X1.1	0.854	0.697	Valid
X1.2	0.836		Valid
X1.3	0.801		Valid
X1.4	0.824		Valid

Indikator	Nilai Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1.5	0.857		Valid
X1.6	0.835		Valid
X1.7	0.802		Valid
X1.8	0.816		Valid
X1.9	0.862		Valid
X1.10	0.858		Valid
Motivasi			
X2.1	0.826	0.681	Valid
X2.2	0.847		Valid
X2.3	0.845		Valid
X2.4	0.831		Valid
X2.5	0.822		Valid
X2.6	0.823		Valid
X2.7	0.784		Valid
X2.8	0.821		Valid
X2.9	0.832		Valid
X2.10	0.817		Valid
Loyalitas Karyawan			
Y1	0.836	0.697	Valid
Y2	0.821		Valid
Y3	0.846		Valid
Y4	0.815		Valid
Y5	0.828		Valid
Y6	0.814		Valid
Y7	0.851		Valid
Y8	0.864		Valid
Kepuasan Kerja			
Z1	0.857	0.761	Valid
Z2	0.856		Valid

Indikator	Nilai Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Z3	0.864		Valid
Z4	0.861		Valid
Z5	0.903		Valid
Z6	0.849		Valid
Z7	0.886		Valid
Z8	0.868		Valid
Z9	0.873		Valid
Z10	0.902		Valid

Nilai Cross Loading

Variabel	Work life balance(X1)	Motivasi(X2)	Loyalitas Karyawan(Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X1.1	0.854	0.678	0.591	0.478
X1.10	0.858	0.734	0.561	0.549
X1.2	0.836	0.658	0.552	0.544
X1.3	0.801	0.657	0.493	0.430
X1.4	0.824	0.698	0.554	0.449
X1.5	0.857	0.702	0.561	0.473
X1.6	0.835	0.692	0.553	0.559
X1.7	0.802	0.670	0.462	0.473
X1.8	0.816	0.684	0.560	0.479
X1.9	0.862	0.700	0.565	0.505
X2.1	0.697	0.826	0.612	0.482
X2.10	0.656	0.817	0.593	0.504
X2.2	0.698	0.847	0.623	0.548
X2.3	0.673	0.845	0.561	0.509
X2.4	0.669	0.831	0.571	0.522
X2.5	0.670	0.822	0.559	0.451
X2.6	0.684	0.823	0.596	0.555
X2.7	0.679	0.784	0.552	0.519
X2.8	0.685	0.821	0.572	0.563
X2.9	0.678	0.832	0.518	0.434
Y1	0.538	0.566	0.836	0.452
Y2	0.605	0.608	0.821	0.492
Y3	0.571	0.622	0.846	0.558
Y4	0.528	0.596	0.815	0.502
Y5	0.541	0.564	0.828	0.457
Y6	0.473	0.494	0.814	0.466
Y7	0.570	0.604	0.851	0.477
Y8	0.533	0.603	0.864	0.547

Variabel	<i>Work life balance</i> (X1)	Motivasi(X2)	Loyalitas Karyawan(Y)	Kepuasan Kerja(Z)
Z1	0.543	0.533	0.544	0.857
Z10	0.544	0.577	0.530	0.902
Z2	0.523	0.554	0.500	0.856
Z3	0.499	0.519	0.500	0.864
Z4	0.516	0.562	0.469	0.861
Z5	0.548	0.565	0.548	0.903
Z6	0.491	0.520	0.498	0.849
Z7	0.521	0.521	0.519	0.886
Z8	0.487	0.527	0.503	0.868
Z9	0.502	0.517	0.560	0.873

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepuasan Kerja	0.965	0.965	0.969
Loyalitas Karyawan	0.938	0.939	0.948
X1. Work life balance	0.952	0.953	0.958
X2. Motivasi	0.948	0.949	0.955

Hasil R-Square

Indikator	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja(Z)	0.405	0.399
Loyalitas Karyawan(Y)	0.542	0.534

Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. Work life balance -> Loyalitas Karyawan	0.183	0.088	2.083	0.037
X2. Motivasi -> Loyalitas Karyawan	0.403	0.084	4.800	0.000

Specific Indirect Effect

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. Work life balance -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.061	0.029	2.116	0.034
X2. Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.095	0.043	2.207	0.027

Lampiran 5 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110146
Nama : Akhmad Suyudi
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SIMS JAYA KALTIM

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	10 September 2024	Membahas Judul Yang saya ajukan di Outlen, dan dijelaskan mengenai pembuatan judul dan latar belakang	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	12 September 2024	Mengajukan Judul yaitu "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SIMS JAYA KALTIM" dan di ACC lalu lanjut membuat bab 1 dan seterusnya	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	23 September 2024	Bimbingan Bab 1-2 dan menanyakan cara membuat BAB 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	30 September 2024	Bimbingan BAB 1-3 dan lanjutkan untuk Mendaftar Seminar Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	1 Oktober 2024	Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki manajemen yang handal agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain itu, perusahaan juga harus bisa mempergunakan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Persaingan yang semakin ketat dan kompleks juga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil agar dapat berkompetisi dengan efektif. (Wan, 2014)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	15 Oktober 2024	Bimbingan Kuisoner untuk Melanjutkan Penelitian	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	26 Oktober 2024	Bimbingan Bab 4	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	18 November 2024	Bimbingan BAB 1-5 untuk melanjutkan daftar Seminar Hasil	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 18 November 2024

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 6 Surat Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Akhmad Suyudi
 NIM : 210501110146
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SIMS JAYA KALTIM**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	15%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 Desember 2024
 UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 7 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Akhmad Suyudi
 Tempat, tanggal lahir : Batu Kajang, 05 Mei 2002
 Jenis Kelamin : Laki - laki
 Alamat Asal : Dekat Kecamatan jln.Rantau niung. Rt.19
 Gang.Makmur rumah paling ujung Batu Sopang,
 Kab. Paser, Kalimantan Timur, Id, 76252
 Alamat Kos : Jawa Timur, Kota Malang, Lowokwaru, 65144,
 Jalan Joyo Suko I/16B Merjosari.
 Kos Panderman Hill
 Telepon/Hp : 085156009339
 E-mail : akhmetsyd09@gmail.com
 Instagram : yuudie_

Pendidikan Formal

2006-2007 : TK Karya Taka
 2007-2013 : SDN 010 Batu Sopang
 2013-2016 : SMPN 1 Batu Sopang
 2017-2019 : SMAN 1 Batu Sopang
 2021-2024 : S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
 Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2021-2022 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Malang
 2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
 (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2021-2022 : English Language Center (ELC), UIN Maulana
 Malik Ibrahim Malang