



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 9630-9638

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh *Employee Engagement*, Kompensasi, dan *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan di Luwes Kestalan

Muhammad Hafidz Fadhlurrohman, Anisa Ayu Natasya, Joko Sulistyanto, Egi Triyanto, Riska Fii Ahsani  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi

[fadhlurrohman08@gmail.com](mailto:fadhlurrohman08@gmail.com), [anisaayunatasya01@gmail.com](mailto:anisaayunatasya01@gmail.com), [jokosulistyanto31@gmail.com](mailto:jokosulistyanto31@gmail.com), [egitriyanto@gmail.com](mailto:egitriyanto@gmail.com),  
[riskafii@gmail.com](mailto:riskafii@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement, kompensasi, dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberlangsungan perusahaan karena berkaitan dengan komitmen, produktivitas, dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan kepada 80 responden yang merupakan karyawan Luwes Kestalan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian serta uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Employee engagement mampu meningkatkan keterikatan emosional, rasa memiliki, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, work-life balance berperan dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga meningkatkan kenyamanan kerja serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Di sisi lain, kompensasi tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi loyalitas karena loyalitas juga dipengaruhi oleh faktor nonfinansial, seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, serta kesempatan pengembangan karier. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.*

*Kata kunci: Employee Engagement, Kompensasi, Work-Life Balance, Loyalitas Karyawan, Sumber Daya Manusia*

### **1. Latar Belakang**

Loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan kerja yang baik, tetapi juga memiliki komitmen, rasa memiliki, serta keinginan untuk tetap bertahan dan berkembang bersama perusahaan. Loyalitas karyawan tercermin melalui kesediaan untuk mematuhi aturan perusahaan, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan kontribusi terbaik bagi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang kuat sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan. Sebaliknya, rendahnya loyalitas karyawan dapat menyebabkan meningkatnya tingkat turnover, absensi, serta menurunnya kinerja organisasi. Loyalitas karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi karena berhubungan dengan komitmen, retensi karyawan, dan peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlangsungan organisasi.

Dinamika yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan akibat perubahan lingkungan kerja, meningkatnya tuntutan pekerjaan, serta harapan karyawan yang semakin tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan penghargaan dari perusahaan. Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif membuat karyawan tidak hanya mempertimbangkan faktor finansial dalam menentukan tempat bekerja, tetapi juga memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Kondisi ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan

---

Pengaruh Employee Engagement, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan di Luwes Kestalan

kerja yang kondusif agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Pada perusahaan ritel seperti Luwes Kestalan, loyalitas karyawan menjadi aspek yang sangat penting karena aktivitas operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan konsistensi kerja karyawan dalam melayani pelanggan. Karyawan yang loyal akan cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga citra perusahaan, serta memberikan pelayanan yang optimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya tingkat absensi, berkurangnya produktivitas kerja, hingga munculnya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Kondisi tersebut tentu dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan mengurangi efektivitas operasional yang telah direncanakan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kondisi yang menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, seperti menurunnya semangat kerja, kurangnya keterikatan emosional terhadap perusahaan, rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap mampu memberikan peluang karier, kompensasi, maupun lingkungan kerja yang lebih baik. Selain itu, perbedaan kebutuhan dan harapan setiap karyawan juga menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menciptakan kebijakan yang mampu memenuhi kepentingan seluruh karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis ketika karyawan merasa memiliki keterikatan emosional, antusiasme, serta kepedulian terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi cenderung bekerja dengan lebih maksimal, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya *employee engagement* dapat menyebabkan karyawan bekerja secara pasif, kurang memiliki rasa tanggung jawab, dan mudah meninggalkan perusahaan. *Employee engagement* juga dianggap sebagai salah satu strategi penting dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan di tengah persaingan bisnis modern. Selain *employee engagement*, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan rasa dihargai sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dapat memunculkan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas karyawan. Dalam dunia kerja saat ini, karyawan tidak hanya mempertimbangkan besaran gaji, tetapi juga tunjangan, bonus, penghargaan, dan keadilan dalam pemberian kompensasi sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja mereka.

Faktor lain yang turut memengaruhi loyalitas karyawan adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan kerja, tekanan psikologis, hingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja agar loyalitas dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *employee engagement*, kompensasi, dan *work-life balance*. Penelitian Yasmin et al. (2022) menyatakan bahwa kompensasi dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan ground handling di Indonesia. Penelitian Alam et al. (2020) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Penelitian Ma'ruf (2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian Putri et al. (2020) menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan CV Core Rubber. Penelitian Ramadhan dan Sembiring (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui keterikatan terhadap perusahaan. Penelitian Handoyo dan Setiawan (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan keterikatan karyawan pada perusahaan. Penelitian Lewiuci dan Mustamu (2016) juga menemukan bahwa

employee engagement yang terdiri dari vigor, dedication, dan absorption berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Adriansyah et al. (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover karyawan. Penelitian Saks (2006) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan terhadap perusahaan mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas kerja. Selanjutnya, penelitian Macey dan Schneider menyebutkan bahwa employee engagement dapat menciptakan loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai loyalitas karyawan, masih terdapat research gap dalam penelitian mengenai pengaruh *employee engagement*, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan ritel lokal, khususnya di Luwes Kestalan. Beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti terkait pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih relevan perusahaan manufaktur, jasa, maupun industri tertentu dengan variabel yang berbeda-beda. Selain itu, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya perbedaan temuan sesuai dengan kondisi perusahaan yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *employee engagement*, kompensasi, dan *work-life balance* memengaruhi loyalitas karyawan di Luwes Kestalan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan karena loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja dan keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait loyalitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan employee engagement, pemberian kompensasi, serta menciptakan work-life balance yang baik guna meningkatkan loyalitas karyawan di Luwes Kestalan.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Moleong (2018), metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *employee engagement*, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan secara objektif, terukur, dan sistematis. Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat melalui proses pengukuran variabel penelitian menggunakan instrumen berupa kuesioner.

Penelitian kuantitatif juga digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel melalui pengujian statistik sehingga hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan yang bersifat umum. Menurut Moleong (2018), penelitian yang menggunakan pendekatan ilmiah harus dilakukan secara terencana, sistematis, dan berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Luwes Kestalan sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement*, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan. Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di lingkungan perusahaan.

## 3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement, kompensasi, dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa employee engagement dan work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan serta kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor yang lebih dominan dalam membentuk loyalitas dibandingkan dengan faktor kompensasi. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya cenderung memiliki rasa memiliki (sense of belonging), komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Mereka juga lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik serta berupaya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menciptakan kenyamanan kerja, mengurangi tekanan dan kelelahan kerja, serta meningkatkan

kepuasan kerja sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dibangun melalui imbalan finansial, tetapi juga melalui kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan, dukungan psikologis, serta hubungan kerja yang positif.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan di Luwes Kestalan tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya gaji, insentif, atau bentuk penghargaan finansial lainnya yang diberikan perusahaan. Karyawan cenderung mempertimbangkan berbagai aspek lain yang berkaitan dengan kenyamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karier, budaya organisasi, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, faktor-faktor nonfinansial memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk loyalitas dibandingkan faktor finansial. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih menyeluruh dengan memperhatikan kebutuhan psikologis dan sosial karyawan, tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung keterlibatan karyawan, dan memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka loyalitas karyawan akan lebih mudah terbentuk dan dipertahankan dalam jangka panjang.

Pada proses pengujian instrumen penelitian, ditemukan beberapa item pernyataan yang belum memenuhi syarat validitas sehingga menunjukkan bahwa terdapat beberapa jawaban responden yang belum konsisten secara optimal. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman responden terhadap isi pernyataan, perbedaan persepsi dalam menafsirkan indikator yang digunakan, serta kondisi responden saat mengisi kuesioner. Selain itu, keterbatasan waktu pengisian, tingkat konsentrasi responden, aktivitas pekerjaan yang cukup padat, dan kemungkinan adanya kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap paling aman juga dapat memengaruhi kualitas data yang diperoleh. Perbedaan latar belakang, pengalaman kerja, dan tingkat pemahaman responden terhadap setiap indikator penelitian juga berpotensi menyebabkan variasi jawaban yang cukup tinggi. Meskipun demikian, instrumen penelitian secara keseluruhan tetap memenuhi syarat untuk digunakan dalam proses analisis sehingga hasil penelitian masih dapat memberikan gambaran yang cukup baik mengenai kondisi loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan instrumen penelitian, memperluas jumlah responden, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh di masa mendatang diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif, mendalam, dan akurat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan serta dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Responden	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Employee Engagement (X1)	80	8	25	19,36	4,12
Kompensasi (X2)	80	6	20	15,28	3,41
Work-Life Balance (X3)	80	7	20	15,01	3,29
Loyalitas Karyawan (Y)	80	5	25	19,47	3,97

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan Luwes Kestalan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel employee engagement (X1) memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 19,36 dengan nilai minimum 8, nilai maksimum 25, dan standar deviasi sebesar 4,12. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa keterlibatan, antusiasme, serta komitmen yang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat employee engagement yang tinggi umumnya menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, semangat kerja yang tinggi, serta keinginan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Tingginya keterikatan tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Selanjutnya, variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 15,28 dengan nilai minimum 6, nilai maksimum 20, dan standar deviasi sebesar 3,41. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum kompensasi

yang diberikan perusahaan dinilai cukup baik oleh responden. Meskipun demikian, terdapat variasi penilaian di antara responden yang menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap kompensasi yang diterima. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh kebutuhan individu, tingkat harapan terhadap perusahaan, maupun pengalaman kerja masing-masing karyawan. Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, data deskriptif ini tetap memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterima karyawan berada pada tingkat yang relatif baik dan mampu memenuhi harapan sebagian besar responden.

Pada variabel work-life balance (X3), diperoleh nilai rata-rata sebesar 15,01 dengan nilai minimum 7, nilai maksimum 20, dan standar deviasi sebesar 3,29. Nilai tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan berada pada kategori cukup baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara relatif seimbang. Keseimbangan tersebut sangat penting karena dapat membantu karyawan mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menjaga kondisi fisik dan psikologis agar tetap optimal. Karyawan yang merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bertahan di perusahaan.

Adapun variabel loyalitas karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 19,47 dengan nilai minimum 5, nilai maksimum 25, dan standar deviasi sebesar 3,97. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan di Luwes Kestalan tergolong cukup tinggi. Tingginya loyalitas ini tercermin dari adanya komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, kesediaan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta keinginan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas yang tinggi juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang cukup baik dengan perusahaan sehingga mereka cenderung mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang. Kondisi ini menjadi modal penting bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas operasional serta meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Sementara itu, nilai standar deviasi pada masing-masing variabel menunjukkan tingkat penyebaran jawaban responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Nilai standar deviasi yang relatif tidak terlalu besar menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung homogen dan tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh antarresponden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang relatif serupa terhadap kondisi employee engagement, kompensasi, work-life balance, maupun loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Dengan demikian, data statistik deskriptif yang diperoleh mampu memberikan gambaran umum yang cukup representatif mengenai kondisi responden dan variabel penelitian. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat employee engagement, work-life balance, dan loyalitas karyawan berada pada kategori yang cukup baik, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan di masa mendatang.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Employee Engagement (X1) → Loyalitas Karyawan (Y)	3,412	0,001	Berpengaruh Signifikan
Kompensasi (X2) → Loyalitas Karyawan (Y)	1,214	0,228	Tidak Berpengaruh
Work-Life Balance (X3) → Loyalitas Karyawan (Y)	2,876	0,005	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel *employee engagement* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan cenderung memiliki rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,228 atau lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh *work-life balance* dan kondisi psikologis kerja karyawan. Selain itu, Employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan karena keterikatan emosional mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Selanjutnya, variabel *work-life balance* (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap

loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kenyamanan kerja sehingga karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

Tabel 3. Pembahasan Validitas Data

Permasalahan	Faktor Penyebab
Beberapa item tidak valid	Perbedaan persepsi responden terhadap pertanyaan
Jawaban kurang konsisten	Responden mengisi kuesioner secara terburu-buru
Nilai korelasi item rendah	Indikator kurang sesuai dengan kondisi lapangan
Data kurang stabil	Kondisi responden saat pengisian kurang fokus

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa item pernyataan yang belum memenuhi syarat validitas. Kondisi tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan persepsi responden dalam memahami item pertanyaan pada kuesioner yang digunakan. Tidak semua responden memiliki tingkat pemahaman yang sama terhadap indikator yang diukur sehingga jawaban yang diberikan cenderung beragam dan kurang konsisten. Pada penelitian kuantitatif, kualitas data sangat bergantung pada kemampuan responden dalam memahami setiap pernyataan yang diberikan. Selain itu, faktor subjektivitas responden juga dapat memengaruhi jawaban yang diberikan, terutama ketika responden memiliki pengalaman, latar belakang, dan persepsi yang berbeda terhadap kondisi kerja yang dialaminya. Perbedaan tersebut dapat menyebabkan adanya variasi jawaban yang berdampak pada hasil pengujian validitas instrumen penelitian.

Selain faktor pemahaman responden, terdapat kemungkinan bahwa proses pengisian kuesioner dilakukan dalam kondisi yang kurang optimal. Sebagai karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional sehari-hari, responden mungkin memiliki keterbatasan waktu untuk membaca dan memahami setiap item pernyataan secara mendalam. Akibatnya, beberapa responden dapat memberikan jawaban secara terburu-buru atau kurang mempertimbangkan isi pertanyaan secara menyeluruh. Faktor lain yang juga dapat memengaruhi hasil validitas adalah penyusunan indikator penelitian yang belum sepenuhnya mampu menggambarkan kondisi yang ingin diukur secara jelas dan mudah dipahami oleh seluruh responden. Meskipun demikian, instrumen penelitian secara keseluruhan tetap memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis sehingga hasil penelitian masih dapat memberikan gambaran mengenai *pengaruh employee engagement*, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula loyalitas yang dimiliki terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki rasa bangga terhadap organisasi, serta bersedia memberikan usaha terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterikatan tersebut tidak hanya tercermin dalam aspek pekerjaan, tetapi juga pada munculnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dirinya menjadi bagian penting dari organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang dan mengurangi keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Temuan ini sejalan dengan pemikiran bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dibentuk oleh faktor material, tetapi juga oleh faktor psikologis dan emosional yang berkembang dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasional seperti kepuasan kerja dan transformational leadership mampu meningkatkan loyalitas karyawan melalui terciptanya hubungan kerja yang positif antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, *employee engagement* dapat dipahami sebagai salah satu bentuk keterikatan emosional yang mampu memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi, semakin besar pula keinginan mereka untuk tetap bertahan, berkontribusi, dan mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Berbeda dengan *employee engagement*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak selalu ditentukan oleh besarnya imbalan finansial yang diterima. Meskipun kompensasi merupakan salah satu hak yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, keberadaannya belum tentu menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dalam beberapa kondisi, karyawan dapat menempatkan faktor lain sebagai pertimbangan yang lebih penting dibandingkan

kompensasi, seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan karier, serta rasa aman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulita Aprilianingsih dkk. pada PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,101 > 0,05$ . Temuan serupa juga ditemukan oleh Anggini Rahmadhani dan Mahmud pada KSO Terminal Petikemas Koja yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai dengan nilai  $p$ -values sebesar  $0,893 > 0,05$ . Hasil tersebut memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan pemberian kompensasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga perlu memperhatikan aspek psikologis, sosial, dan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan serta kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Karyawan yang mampu mengelola waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta kondisi psikologis yang lebih stabil. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Keseimbangan yang baik juga memungkinkan karyawan untuk menjalankan perannya secara optimal baik sebagai pekerja maupun sebagai individu dalam kehidupan sosial dan keluarga. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadinya secara berlebihan, mereka akan lebih nyaman dalam bekerja, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggini Rahmadhani dan Mahmud pada KSO Terminal Petikemas Koja yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai  $p$ -values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu membantu karyawan mengurangi tekanan pekerjaan, meningkatkan kenyamanan kerja, serta menciptakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat menjalankan peran mereka secara optimal tanpa merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung terciptanya *work-life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang efektif, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Dewi Saiful Aminah dan Rina Dwiarti pada CV. Sisi Barat Yogyakarta menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pekerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Ade Bina Susetia dkk. yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, tetapi memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti karakteristik responden, jenis industri, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta perbedaan variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, setiap organisasi memiliki kebijakan dan sistem kerja yang berbeda sehingga persepsi karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja juga dapat berbeda-beda. Oleh karena itu, hubungan antara *work-life balance* dan loyalitas karyawan tidak selalu menunjukkan hasil yang sama pada setiap organisasi. Namun demikian, dalam konteks Luwes Kestalan, *work-life balance* terbukti menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan sehingga perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa mendatang.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh employee engagement, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan faktor penting yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik yang bersifat psikologis, sosial, maupun organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, maka semakin tinggi pula loyalitas yang dimiliki. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam pekerjaan, mendapatkan perhatian dari perusahaan, serta memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan cenderung memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong munculnya komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan

demikian, employee engagement menjadi salah satu faktor utama yang mampu memperkuat loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terbukti mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan sehat bagi karyawan. Karyawan yang dapat membagi waktu serta tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih stabil, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan komitmen dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan dalam jangka panjang. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor pekerjaan semata, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mendukung kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung work-life balance agar loyalitas dan produktivitas karyawan dapat terus meningkat. Di sisi lain, kompensasi dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan di Luwes Kestalan tidak hanya ditentukan oleh besarnya imbalan finansial yang diterima. Meskipun kompensasi tetap menjadi faktor penting dalam memenuhi kebutuhan karyawan, faktor tersebut bukan menjadi penentu utama dalam membentuk loyalitas. Karyawan cenderung lebih mempertimbangkan kenyamanan lingkungan kerja, hubungan interpersonal yang baik, kesempatan pengembangan karier, budaya organisasi yang positif, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa faktor-faktor nonfinansial memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor finansial dalam membangun loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak cukup hanya berfokus pada pemberian kompensasi, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan emosional dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, ditemukan beberapa item pernyataan yang belum memenuhi syarat validitas secara optimal. Hal tersebut diduga dipengaruhi oleh adanya perbedaan persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan, keterbatasan waktu saat pengisian kuesioner, aktivitas kerja yang cukup padat, serta kemungkinan adanya indikator yang belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi aktual yang dirasakan oleh responden. Meskipun demikian, instrumen penelitian secara keseluruhan masih memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis sehingga hasil penelitian tetap mampu memberikan gambaran mengenai kondisi loyalitas karyawan di Luwes Kestalan. Temuan ini menunjukkan pentingnya penyempurnaan instrumen penelitian pada studi selanjutnya agar hasil yang diperoleh semakin akurat dan mampu menggambarkan kondisi lapangan secara lebih komprehensif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan di Luwes Kestalan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor nonfinansial, terutama employee engagement dan work-life balance. Kedua variabel tersebut terbukti mampu meningkatkan kenyamanan kerja, keterikatan emosional, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang baik, pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan strategi tersebut, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan loyalitas karyawan, mengurangi tingkat turnover, meningkatkan produktivitas kerja, serta mendukung keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

## Referensi

- [1] T. Azahra and R. Nurhasan, "Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Distributor di Kabupaten Garut," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, vol. 12, no. 4, pp. 1475–1489, 2025.
- [2] A. Irfan, R. Risnawati, A. Syahrul, and J. Jumaidah, "Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar," *Innovative: Journal of Social Science Research*, vol. 4, no. 2, pp. 3633–3649, 2024.
- [3] M. Mutiara, J. Lubis, and M. Ritonga, "Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia," *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, vol. 4, no. 1, pp. 120–133, 2025.
- [4] R. Priyanto and Y. Ramadhan, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)," *Jurnal Lentera Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 1522–1563, 2025.
- [5] A. Rudini, D. Prasetyo, and U. I. Febriani, "Kontribusi Job Satisfaction dan Work Life Balance terhadap Work Engagement Karyawan Swasta," *Media Bina Ilmiah*, vol. 18, no. 6, pp. 4339–4350, 2024.
- [6] W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 692–724, 1990.
- [7] J. H. Greenhaus and T. D. Allen, "Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature," *Journal of Management*, vol. 37, no. 1, pp. 10–55, 2011.
- [8] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [9] R. Andika and H. Prabowo, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Jasa," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 9, no. 2, pp. 101–110, 2024.

- [10] A. Firmansyah and L. Dewi, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 45–55, 2022.
- [11] F. Halim and M. Sari, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kesejahteraan Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 19, no. 2, pp. 88–97, 2023.
- [12] D. Kurniawan and S. Lestari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen SDM*, vol. 5, no. 1, pp. 23–34, 2021.
- [13] A. Pratama and B. Nugroho, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 12–20, 2022.
- [14] D. Putri and S. Rahayu, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 66–75, 2021.
- [15] N. Rahmawati and A. Prasetyo, "Peran Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Jurnal Ekonomi Modern*, vol. 11, no. 3, pp. 150–160, 2023.
- [16] R. Saputra and T. Andini, "Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 14, no. 2, pp. 77–86, 2023.
- [17] E. Sutrisno and T. Hidayat, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern," *Jurnal Manajemen Terapan*, vol. 6, no. 1, pp. 1–10, 2022.
- [18] S. Wulandari and D. Setiawan, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement," *Jurnal Psikologi Industri*, vol. 8, no. 1, pp. 34–44, 2024.
- [19] D. S. Aminah and R. Dwiarti, "Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sisi Barat Yogyakarta," 2024.
- [20] Y. Aprilianingsih, W. Widiyanti, I. H. Susilowati, and R. Marginingsih, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta," 2025.
- [21] A. Rahmadhani and Mahmud, "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegawai dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja," 2025.
- [22] A. B. Susetia, A. Y. Kharismasyah, S. Suyoto, and M. N. Innayah, "Pengaruh Transformasional Leadership dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," 2025.