

**PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN CV BAYU BACTHTIAR AC MOBIL PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**



Diajukan oleh:

M Bayu Alfajrie

Npm: 2101110105

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

091/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M Bayu Alfajrie
Nomor Pokok/NIM : 2101110105
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV CV Bayu Bachtiar Ac Mobil Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 03.02.2025 Ketua Penguji : Lusia Nargis, S.E. M.Si.
NIDN. 0222036101

Tanggal 03.02.2025 Penguji I : Herman Efrizal SE.MM
NIDN. 0202066602

Tanggal 03.02.2025 Penguji II : Suharti SE.MM
NIDN.0220086501

Mengesahkan,

Dekan
Tanggal 03.02.2025



Dr.Hj. Msy. Mikial,SE, M.Si, Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0202026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 03.02.2025

Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M Bayu Alfajrie
Nomor pokok/ NPM : 2101110105
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* Dan
Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan
CV Bayu Bachtiar Ac Mobil Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 29 Agustus 2025



M Bayu Alfajrie

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	10
1.1 Latar Belakang	10
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Loyalitas Kerja Karyawan.....	18
2.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan	18
2.1.2 Dimensi Dan Indicator Loyalitas Kerja Karyawan	18
2.1.3 Tujuan Loyalitas Kerja Karyawan	19
2.1.4 Manfaat Loyalitas Kerja Karyawan	20
2.1.5 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Karyawan.....	21
2.1.6 Faktor-Faktor Loyalitas Kerja Karyawan	22
2.2 Beban Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	22
2.2.2 Jenis-Jenis Beban Kerja	23
2.2.3 Aspek Beban Kerja	23
2.2.4 dimensi dan Indikator Beban Kerja	25
2.2.5 Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja	26
2.2.6 Dampak Beban Kerja	27
2.3 Work-life Balance	27
2.3.1 Pengertian Work-Life Balance.....	27
2.3.2 Dimensi Dan Indikator Work-Life Balance	28
2.3.3 Manfaat Work-life Balance.....	29
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Work-life Balance	30
2.4 Pengembangan Karier	32
2.4.1 Pengertian Pengembangan karier	32
2.4.2 Faktor-faktor Pengembangan Karier	32
2.4.3 Dimensi Dan Indikator Pengembangan Karier	34

2.5 Penelitian Terdahulu	35
2.6 Kerangka Berfikir.....	37
2.7 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	40
3.1.1 Tempat Penelitian.....	40
3.1.2 Waktu Penelitian	40
3.1.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.1.3.1 Data primer.....	41
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	44
3.2.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	45
3.3 Teknik Penarikan Sampling	45
3.4 Rancangan Penelitian	46
3.5 Variable Dan Definisi Operasional	46
3.5.1 Variabel Penelitian	46
3.5.2 Definisi Operasional.....	47
3.6. Instrumen Penelitian.....	52
3.7 Uji Instrumen	53
3.7.1 Uji Validitas	53
3.7.2 Uji Reliabilitas	53
3.8 Teknik Analisis Data.....	54
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.8.1.1 Uji normalitas.....	54
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	55
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.8.3 Koefisien Determinasi.....	57

3.8.4 Uji Hipotesis	57
3.8.4.1 Uji F (Uji Simultan)	57
3.8.4.2 Uji t (Uji Parsial).....	58
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Sejarah Singkat CV Bayu Bacthtiar Ac Mobil Palembang.....	61
4.1.2 Visi, Misi Dan aktivitas CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang.....	63
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	64
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden	66
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	69
4.7 Pembahasan.....	83
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance dan pengembangan karir terhadap Loyalitas Kerja karyawan CV CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang	88
DAFTAR PUSAKA.....	89
KUESIONER PENELITIAN	

ABSTRAK

M BAYU ALFARIE, Beban Kerja, Work Life Balance, Dan Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang, (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E, M.Si dan Bapak Herman Efrizal SE.MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Beban Kerja, Work Life Balance, Dan Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver. 27.0 pada uji F dan uji t lebih kecil dari 0,05 atau $F_{sig} (0,000)$, (0,05) artinya ada pengaruh secara signifikan antara Beban Kerja, Worklife Balance dan Pengembangan Karier secara bersama-sama terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang

Hasil uji t atau uji parsial variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang. Secara parsial untuk variabel Worklife Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang. Selanjutnya, untuk variabel Pengembangan Karier berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang.

Kata Kunci : Beban Kerja, Worklife Balance, Pengembangan Karier, Loyalitas Kerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin pesat, keberlangsungan dan daya saing suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Di tengah persaingan bisnis yang ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengembangkan teknologi dan strategi pemasaran, tetapi juga harus mampu mengelola karyawan secara efektif agar tetap produktif dan loyal. Human Capital kini dianggap sebagai aset strategis yang memiliki kontribusi langsung terhadap keberhasilan perusahaan, sehingga pengelolaan manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial dalam menjamin keberlangsungan bisnis jangka panjang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) modern telah mengalami transformasi signifikan dari sekadar pengelolaan administratif menuju pendekatan strategis yang menempatkan karyawan sebagai mitra utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Fokus utamanya tidak hanya terbatas pada proses rekrutmen dan administrasi, tetapi mencakup pengelolaan beban kerja yang proporsional, penciptaan keseimbangan kehidupan kerja (work life balance), serta perencanaan pengembangan karir yang sistematis dan berorientasi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan yang menerapkan pendekatan ini terbukti lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lebih mampu mempertahankan karyawan kompeten di tengah dinamika global (Ulrich et al., 2021). Penanganan isu-isu seperti stres

akibat beban kerja berlebih, konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta stagnasi karir, jika tidak ditangani dengan tepat, dapat berdampak langsung terhadap loyalitas dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam aspek keseimbangan hidup dan peluang pengembangan profesionalnya akan cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Praktik manajemen SDM yang berfokus pada pengalaman kerja positif dan peluang pengembangan telah terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan secara signifikan (Bersin, 2019). Hal ini menegaskan bahwa loyalitas tidak dapat dibangun hanya melalui kompensasi finansial, tetapi juga melalui upaya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi, suportif, dan visioner. Loyalitas yang terbentuk sebagai hasil dari proses manajemen SDM yang strategis ini berfungsi sebagai penopang stabilitas organisasi serta berperan dalam menjaga kontinuitas budaya kerja yang positif.

CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang servis dan perawatan sistem pendingin kendaraan, yang beroperasi di wilayah Palembang. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan ini sangat bergantung pada keterampilan teknis dan loyalitas tenaga kerjanya. Karyawan di sektor jasa seperti ini tidak hanya menjadi pelaksana teknis, tetapi juga representasi dari citra perusahaan di mata pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai, berkembang, dan seimbang dalam menjalani kehidupan kerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Meskipun manajemen sumber daya manusia telah mengadopsi pendekatan strategis dalam mengelola loyalitas karyawan, kenyataannya implementasi di lapangan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang kompleks. Salah satu isu krusial yang kerap menjadi perhatian adalah ketidakseimbangan beban kerja. Beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan sistem pengaturan waktu dan pembagian tugas yang efektif berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan kronis, serta penurunan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menimbulkan persoalan tersendiri, seperti berkurangnya motivasi, timbulnya rasa jenuh, dan menurunnya tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara proporsional bukan hanya sekadar aspek operasional, tetapi menjadi bagian strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan kondusif terhadap pembentukan loyalitas jangka panjang. Pendekatan ini menuntut kemampuan organisasi dalam melakukan analisis beban kerja yang akurat serta penyesuaian sumber daya secara fleksibel agar beban kerja yang dialokasikan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan.

Selain beban kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) turut menjadi determinan penting dalam pembentukan loyalitas karyawan. Kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal diyakini memiliki implikasi langsung terhadap tingkat kepuasan dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Karyawan yang merasa memiliki ruang untuk memenuhi tanggung jawab di luar

pekerjaan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, karena mereka melihat organisasi sebagai institusi yang menghargai kesejahteraan holistik. Sebaliknya, ketika terjadi ketidakseimbangan—misalnya beban kerja yang mengganggu kehidupan keluarga atau waktu istirahat—dampak negatif seperti kelelahan emosional, stres berkepanjangan, hingga konflik interpersonal di lingkungan domestik menjadi lebih mungkin terjadi. Kondisi ini dalam jangka panjang tidak hanya mengurangi efektivitas kerja, tetapi juga menurunkan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, penerapan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung work-life balance menjadi bagian integral dalam strategi retensi karyawan dan pembentukan loyalitas yang berkelanjutan.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi pada dasarnya memiliki harapan untuk terus berkembang, baik secara profesional maupun pribadi. Pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan baru, meningkatkan kompetensi, dan meraih jenjang karir yang lebih tinggi. Ketika perusahaan menyediakan kesempatan untuk pelatihan, promosi, dan peningkatan kompetensi, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, kurangnya kejelasan mengenai jalur karir dapat membuat karyawan merasa stagnan dan tidak memiliki arah yang jelas dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Menurut Anggraeni et al. (2024), perusahaan yang

memberikan kesempatan untuk pengembangan karir yang jelas dan terstruktur akan lebih berhasil dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang di dalam perusahaan cenderung akan tetap bertahan dan berkomitmen dalam jangka panjang.

Faktor beban kerja, *work life balance*, dan pengembangan karir merupakan aspek strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius dalam praktik manajemen sumber daya manusia di CV Bayu Bachtihar AC Mobil Palembang. Ketiga aspek tersebut secara teoritis berperan signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal, loyalitas karyawan di perusahaan ini menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Sebagian karyawan menampilkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, namun terdapat pula karyawan yang mengalami kelelahan kerja, merasa tidak seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta meragukan kejelasan prospek kariernya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa beban kerja, *work life balance*, dan pengembangan karir berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Meskipun demikian, sejauh mana pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap loyalitas belum dapat diketahui secara pasti. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan manajerial yang tepat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di

CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi konkret untuk meningkatkan loyalitas karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi internal organisasi, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Temuan dari penelitian ini tidak hanya akan bermanfaat bagi pengambilan keputusan jangka pendek, tetapi juga dapat menjadi landasan dalam merancang strategi SDM jangka panjang yang berkelanjutan dan kompetitif.

Berdasarkan dengan fenomena yang terjadi, dan juga guna menggali lebih lanjut mengenai hubungan antara beban kerja, *work life balance* dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang** ”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang ?

2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang ?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang ?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas karyawan di CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang ?

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui, menguji, dan menganalisis:

1. Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Loyalitas karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang.
2. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Loyalitas karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang.
3. Pengaruh *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas karyawan CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang.
4. Pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas karyawan di CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang.

3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

Perusahaan : Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi manajemen CV Bayu Bacthtiar AC Mobil Palembang dalam menyusun kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan kompetensi karyawan guna meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Penulis : Penelitian ini memberikan beberapa manfaat bagi penulis, terutama pengembangan wawasan mengenai beban kerja, *work life balnce* serta pengembangan karir sehingga meningkatkan keterampilan penulis untuk dapat berkontribusi dalam karya ilmiah.

Akademisi : Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai beban kerja, *work life balance*, pengembangan karir, dan loyalitas, serta memberikan landasan teoritis bagi penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metod{Bibliography}e Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press
- As'ad, M. (2020). *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, A. M. I. F. N., Nugroho, R. Y. F. Y., Wirya, F. D. P. Y. Z., Rasyid, P. S. N. S. I., & Sibuea, A. I. D. M. B. MANAJEMEN AGRIBISNIS.(2021)
- Affandi, M., Prastiwi, E. A., Damayanti, N. A., Firdaus, C., Kusumadewi, A., Rahmawati, A., ... & Ni'matuzahroh, N. (2020). *Character visualization of Pycnoscelus sp.(Blattodea: Cockroach) in household organic waste composter in Surabaya. Ecology, Environment and Conservation*, 26, S117-S122.
- Anggraeni, S., Pratama, R., & Utami, M. (2024). *The Influence of Career Development on Employee Loyalty: A Study in Hospitality Industry. Journal of HRD*, 19(1), 45-59.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company)*. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 14(1), 8-16.
- Azmi, U. (2023). *Evaluasi Sistem Pembuatan Surat Keterangan Medis Menggunakan Metode Technology Acceptance Model (TAM) di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta*.
- Bersin, J. (2019). *HR Technology Market 2019: Disruption Ahead. Deloitte Insights*.
- Brandion, D., & Lestariningsih, M. (2023). *Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 154-169.
- Dina, D. (2018). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan. Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1-16.
- Gozali, E. B. N. (2021). *PENGARUH LIKUIDITAS, SOLVABILITAS DAN PROFITABILITAS PERUSAHAAN TERHADAP EARNING PER SHARE (Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan Syariah yang terdaftar Di OJK*

Periode 2017-2021) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Hanim, H. (2022). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan Perumda BPR Bank Gresik*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 1(1), 229-253.
- Hasan, N. H. (2023). *Pengaruh Islamic Emotional Intelligence Dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Oleh Burnout (Studi Pada Karyawan Wanita Kantor Kementerian Agama Pekanbaru, Riau)*.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 247-258.
- Hastuti, H. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Hermawan, E. (2022). *Faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja*. Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 53-62.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). *Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia*. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51-58.
- Irawati, S., & Meilani, Y. F. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA GENERASI Z DI E-COMMERCE*. TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN, 4(6), 1147-1165.
- Jonathan's, R. J., & Wijaya, T. (2020). *Pengaruh Stabilitas Keuangan, Kondisi Industri, Dan Tekanan Eksternal Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2018-2020*. Publikasi Riset Mahasiswa Akuntansi, 3(2), 86-100.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group
- Molo, Y. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM*

CREDIT UNION BINA SEROJA JAKARTA TIMUR. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 4(1).

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2019). *Organizational behavior: Managing people and organizations (12th ed.)*. Cengage Learning.

Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). *Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8(3), 606-619.

Noviani, D. M. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu*. Jurnal Syntax Admiration, 2(11), 2036-2050.

Pramesti, A., & Suhendar, E. (2021). *Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode NASA-TLX Pada CV. Bahagia Jaya Alsindo*. STRING (Satuan Tulisan Riset dan Inovasi Teknologi), 5(3), 229-235.

Purba, B. K., & Andri, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)* (Doctoral dissertation, Riau University).

Rambulangi, C. J. (2016). *Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pegawai*. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 4(2).

Riana, A. V. (2022). *PENGARUH KECUKUPAN MODAL, MANAJEMEN RISIKO, DAN EFISIENSI OPERASIONAL TERHADAP FUNGSI INTERMEDIASI* (Studi Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2020) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang).

Rifaldo, M. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Rondonuwu, F. S., Talumepa, G. T., & Piri, A. S. (2020). *Work-life balance pada karyawan*. Jurnal EMBA, 8(1), 345–354.

Runtu, M. (2020). *Manfaat loyalitas kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan*. Jakarta: Penerbit Ilmu.

Sadikin, D. H., Fahmudin, M., Daharis, A., Anggraeni, D. C., Adityarani, N. W., Widiyanti, N., ... & Gofur, A. (2024). *Pengantar ilmu hukum*. CV. Duta Sains Indonesia.

- Simarmata, N. I. P., Pulungan, D. R., Purba, B., Handiman, U. T., Harizahayu, H., Silalahi, M., ... & Kato, I. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis*.
- Siswanto, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. Sinar Baru Algensindo*.
- Sudarmanto, E., Mahardika, A., & Rahayu, D. (2021). *Desain penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif. Yayasan Kita Menulis*.
- Sugiyono, I. K. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. Agora, 6(2), 287109*.
- Sugiyono, I. K. (2019). *Pengaruh Nilai Hedonis Dan Nilai Pelanggan Terhadap Niat Berperilaku (Studi Kasus Pada Konsumen Koma Fine Coffee Di Bandung) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)*.
- Sujarweni (2016). *Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Bisnis Online (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta)*.
- Tarwaka, P., & Bakri, L. S. (2016). *Ergonomi Industri Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*.
- Trusheim, M. E., Wan, N. H., Chen, K. C., Ciccarino, C. J., Flick, J., Sundararaman, R., ... & Englund, D. (2019). *Lead-related quantum emitters in diamond. Physical Review B, 99(7), 075430*.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). *Faktor–Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5(2), 161-176*.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2017). *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It. McGraw-Hill Education*. Menurut Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo (2019) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif). Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah*.
- Wijayanti, N. K. V. R. (2023). *PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, WORK LIFE BALANCE DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PARAMITHA AUTO GRAHA DENPASAR (Doctoral dissertation, Universitas Mahasarakswati Denpasar)*.
- Wibowo. (2021). *PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA*

*SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung) (Doctoral
dissertation, UIN Raden Intan Lampung).*