



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Nasmoco Pemuda Semarang

Widiany Fajar Ayuning Tyas^{1*}, Kiswoyo²

¹⁻²Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: widyayu18@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style, work life balance, employee engagement, and job satisfaction on employee loyalty at Nasmoco Pemuda Semarang. Employee loyalty is an important factor in maintaining organizational sustainability, especially in automotive service companies that rely heavily on the quality of human resources in serving customers. This study used a quantitative method with a survey approach. The research sample consisted of 122 employees of Nasmoco Pemuda Semarang. Data collection was conducted using questionnaires with a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression with SPSS. The results showed that leadership style, work life balance, employee engagement, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee loyalty. Job satisfaction was found to be the most dominant factor affecting employee loyalty. These findings indicate that companies need to improve leadership quality, maintain work life balance, increase employee engagement, and create good job satisfaction to improve employee loyalty sustainably.*

Keywords: *Employee Engagement; Employee Loyalty; Job Satisfaction; Leadership Style; Work Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, work life balance, employee engagement, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Nasmoco Pemuda Semarang. Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, terutama pada perusahaan jasa otomotif yang mengandalkan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan kepada konsumen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 122 responden yang merupakan karyawan Nasmoco Pemuda Semarang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, work life balance, employee engagement, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Di antara variabel tersebut, kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dapat dicapai melalui penguatan kualitas kepemimpinan, penciptaan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, peningkatan keterlibatan karyawan, serta optimalisasi kepuasan kerja secara berkelanjutan dalam lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Employee Engagement; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Loyalitas Karyawan; *Work Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian target keuntungan, tetapi juga pada bagaimana mempertahankan karyawan yang berkualitas dan loyal terhadap organisasi. Loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, bertanggung jawab, serta bersedia memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Loyalitas juga berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Hasibuan (2019), loyalitas kerja merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas, kualitas pelayanan, dan stabilitas perusahaan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa loyalitas karyawan menjadi aset strategis perusahaan karena mampu menurunkan turnover intention serta meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Putri & Kurniawan, 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, serta memberikan motivasi kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2024) menemukan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan suportif mampu meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan secara signifikan.

Selain gaya kepemimpinan, *Work life balance* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat dibutuhkan oleh karyawan agar tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Perusahaan yang mampu memberikan fleksibilitas dan kenyamanan kerja akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian Rahmawati et al. (2025) menunjukkan bahwa penerapan *Work life balance* yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan mendorong loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Employee engagement atau keterikatan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik. Menurut penelitian Wijaya dan Prasetyo (2025), *Employee engagement* yang tinggi terbukti mampu meningkatkan retensi karyawan dan memperkuat loyalitas organisasi dalam jangka panjang.

Faktor lain yang memengaruhi loyalitas adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan kerja akan lebih loyal terhadap perusahaan. Penelitian oleh Santoso et al. (2026) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, terutama pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan pelayanan.

Nasmoco Pemuda Semarang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal untuk mempertahankan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, work life balance, employee engagement, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Nasmoco Pemuda Semarang.

2. KAJIAN TEORITIS

Loyalitas Karyawan

Selain itu, loyalitas karyawan tidak hanya tercermin dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penelitian Pratama dan Setiawan (2024) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan menurunkan tingkat turnover. Selanjutnya, Rahman et al. (2025) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat memperkuat stabilitas organisasi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Penelitian Wibowo dan Nugraha (2025) menemukan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif serta memiliki komitmen organisasi yang kuat. Sementara itu, Putri dan Kurniawan (2026) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan menjadi faktor strategis dalam menjaga keunggulan kompetitif perusahaan melalui retensi sumber daya manusia yang berkualitas.

Gaya Kepemimpinan

Penelitian terkini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara pemimpin dan bawahan. Sari dan Nugroho (2024) menemukan bahwa kepemimpinan yang suportif dan partisipatif berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, Wijaya et al. (2025) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen dan kesetiaan terhadap organisasi. Penelitian Prasetyo dan Hidayat (2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dari seorang pemimpin mampu meningkatkan kepercayaan karyawan sehingga mendorong loyalitas yang lebih tinggi. Selanjutnya, Santoso dan Arifin (2026) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui peningkatan kepuasan dan keterikatan kerja karyawan.

Work Life Balance

Work life balance menjadi salah satu kebutuhan penting bagi karyawan di era modern karena berkaitan dengan kesejahteraan dan kualitas hidup. Penelitian Rahmawati et al. (2024) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Selanjutnya, Yuliana dan Prabowo (2025) menemukan bahwa kebijakan perusahaan yang mendukung *Work life balance* dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian Saputra et al. (2025) juga menjelaskan bahwa *Work life balance* yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan loyalitas karyawan. Sementara itu, Herlina dan Setyawan (2026) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan rasa nyaman karyawan sehingga mendorong loyalitas yang lebih tinggi.

Employee Engagement

Employee engagement menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi. Kusuma dan Wulandari (2024) menemukan bahwa keterikatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas serta mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Penelitian Wijaya dan Prasetyo (2025) menunjukkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dan keberlangsungan organisasi. Selain itu, Lestari et al. (2025) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat akan lebih termotivasi dalam memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selanjutnya, Nugroho dan Handayani (2026) menyatakan bahwa peningkatan *Employee engagement* dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi sehingga loyalitas karyawan semakin meningkat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian Hidayat dan Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi kepada perusahaan. Selanjutnya, Santoso et al. (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas melalui peningkatan motivasi dan semangat kerja karyawan. Penelitian Prabowo dan Sari (2025) juga menjelaskan bahwa kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang pengembangan karier mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Sementara itu, Kurniawan dan Putri (2026) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor utama loyalitas karyawan dalam menghadapi dinamika dan perubahan lingkungan bisnis.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2022), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di Nasmoco Pemuda Semarang yang bergerak di bidang otomotif dan pelayanan jasa kendaraan. Fokus penelitian diarahkan pada loyalitas karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, work life balance, employee engagement, dan kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Nasmoco Pemuda Semarang sebanyak 122 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Arikunto (2020), apabila jumlah populasi kurang dari 100–150 orang maka seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian agar hasil penelitian lebih representatif.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari: Data Primer. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data Sekunder. Data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: Kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian. Studi Pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari jurnal, buku, dan referensi ilmiah yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel.

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kemampuan pemimpin memengaruhi bawahan	Komunikasi, motivasi, arahan
Work life balance (X2)	Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi	Waktu kerja, fleksibilitas, stres
Employee engagement (X3)	Keterikatan emosional karyawan	Dedikasi, semangat, keterlibatan
Kepuasan Kerja (X4)	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan	Lingkungan kerja, kompensasi
Loyalitas Karyawan (Y)	Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan	Tanggung jawab, komitmen

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Nasmoco Pemuda Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 122 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Tabel 1. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1-5.

Sangat Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi, Model persamaan regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \dots \dots \dots (i)$

Keterangan: Y = Loyalitas Karyawan, X1 = Gaya Kepemimpinan, X2 = Work Life Balance, X3 = Employee Engagement, X4 = Kepuasan Kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 25–35 tahun. Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Laki-laki	78	63,9%
Perempuan	44	36,1%
Usia 20–25 Tahun	25	20,5%
Usia 26–35 Tahun	67	54,9%
Usia >35 Tahun	30	24,6%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,812	Reliabel
Work Life Balance	0,798	Reliabel
Employee Engagement	0,825	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,841	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,856	Reliabel

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi	Sig
Konstanta	2,315	-
Gaya Kepemimpinan	0,320	0,000
Work Life Balance	0,245	0,001
Employee Engagement	0,198	0,001
Kepuasan Kerja	0,759	0,000

Persamaan regresi: $Y = 2,315 + 0,320X_1 + 0,245X_2 + 0,198X_3 + 0,759X_4$.

Uji t**Tabel 5.** Hasil Uji t.

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	4,562	0,000	Signifikan
Work Life Balance	3,871	0,001	Signifikan
Employee Engagement	3,642	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja	8,915	0,000	Signifikan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh *Work life balance* terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh *Employee engagement* terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F.

Model	F hitung	Sig
Regression	72,418	0,000

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel gaya kepemimpinan, work life balance, employee engagement, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, work life balance, employee engagement, dan kepuasan kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi.

R Square	Adjusted R Square
0,742	0,731

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,731 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan sebesar 73,1% oleh variabel gaya kepemimpinan, work life balance, employee engagement, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan akan meningkatkan kenyamanan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rezeki et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh *Work life balance* terhadap Loyalitas Karyawan

Work life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan merasa lebih nyaman dan tidak mudah mengalami stres kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian Greenhaus dan Allen (2017) yang menyatakan bahwa *Work life balance* dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Pengaruh *Employee engagement* terhadap Loyalitas Karyawan

Employee engagement berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan akan memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Schaufeli dan Bakker (2016) yang menyatakan bahwa *Employee engagement* meningkatkan semangat kerja dan loyalitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bertahan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan loyalitas dan komitmen organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan di Nasmoco Pemuda Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan melalui kebijakan yang mendukung *work life balance*. Upaya peningkatan *Employee engagement* juga penting dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan melibatkan karyawan dalam berbagai aktivitas organisasi.

Mengingat kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek kompensasi, pengembangan karier, serta kondisi kerja yang nyaman dan mendukung. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, seperti budaya organisasi, kompensasi, atau komitmen organisasi. Penelitian juga dapat dilakukan pada objek dan jumlah sampel yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Herlina, D., & Setyawan, R. (2026). Flexible working arrangements and employee loyalty in modern organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 16(1), 55–69.

- Hidayat, M., & Rahmawati, D. (2024). Job satisfaction and employee commitment in service organizations. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(2), 112–125.
- Kurniawan, R., & Putri, A. N. (2026). Job satisfaction as a predictor of employee loyalty in dynamic business environments. *Asian Journal of Management Research*, 15(1), 71–84.
- Kusuma, A., & Wulandari, P. (2024). Employee engagement and employee retention: Evidence from Indonesian companies. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(3), 201–214.
- Lestari, N., Hidayat, A., & Nugroho, B. (2025). The effect of employee engagement on organizational commitment and loyalty. *International Journal of Business and Management Studies*, 17(2), 140–153.
- Nugroho, B., & Handayani, S. (2026). Employee engagement and organizational loyalty: A human resource perspective. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 44–58.
- Prabowo, A., & Sari, N. (2025). Compensation, career development, and job satisfaction: Their impact on employee loyalty. *Journal of Human Capital Development*, 11(2), 88–102.
- Prasetyo, H., & Hidayat, M. (2025). Leadership communication and employee loyalty in Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen Strategi*, 13(1), 67–79.
- Pratama, F., & Setiawan, D. (2024). Employee loyalty and organizational performance: Empirical evidence from Indonesian companies. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 27(1), 34–47.
- Putri, A. N., & Kurniawan, R. (2024). The role of employee loyalty in improving organizational performance and reducing turnover intention. *Journal of Human Resource Management Studies*, 12(1), 45–58.
- Putri, A. N., & Kurniawan, R. (2026). Human resource retention and employee loyalty in competitive industries. *Journal of Human Resource Management Studies*, 14(1), 56–70.
- Rahman, A., Yusuf, M., & Lestari, D. (2025). The role of employee loyalty in sustaining organizational effectiveness. *International Journal of Organizational Studies*, 12(2), 95–109.
- Rahmawati, D., Hidayat, M., & Setiawan, A. (2024). Work-life balance and employee loyalty: The mediating role of employee well-being. *International Journal of Business and Management Studies*, 16(2), 120–134.
- Rahmawati, D., Hidayat, M., & Setiawan, A. (2025). Work-life balance and employee loyalty: The mediating role of employee well-being. *International Journal of Business and Management Studies*, 17(2), 112–126.
- Santoso, R., & Arifin, Z. (2026). Transformational leadership and employee loyalty: The mediating role of job satisfaction. *Jurnal Riset Manajemen*, 18(1), 25–39.
- Santoso, R., Prabowo, A., & Wulandari, D. (2025). Job satisfaction and employee loyalty in service organizations. *Asian Journal of Management Research*, 14(2), 98–112.
- Santoso, R., Prabowo, A., & Wulandari, D. (2026). Job satisfaction as a predictor of employee loyalty in service organizations. *Asian Journal of Management Research*, 15(1), 67–81.
- Saputra, A., Lestari, P., & Nugraha, R. (2025). Work-life balance and employee well-being in the workplace. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19(2), 133–147.

- Sari, N. P., & Nugroho, B. S. (2024). Leadership style and employee loyalty: Evidence from service sector organizations. *Journal of Management and Organizational Studies*, 9(3), 201–214.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wibowo, A., & Nugraha, D. (2025). Employee loyalty and organizational commitment in the digital era. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(1), 55–68.
- Wijaya, F., & Nugraha, D. (2025). Employee engagement and organizational loyalty: Empirical evidence from Indonesian companies. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(1), 89–102.
- Wijaya, T., Hidayat, A., & Putra, R. (2025). Leadership effectiveness and employee loyalty in business organizations. *International Journal of Leadership Studies*, 10(2), 77–91.
- Yuliana, S., & Prabowo, D. (2025). Work-life balance practices and employee commitment in modern workplaces. *Jurnal Ekonomi Modern*, 8(1), 45–58.