

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial

Muhammad Fajri Mauludi, Kustini Kustini

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

*Correspondence email: kustini.ma@upnjatim.ac.id

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel *Work Life Balance* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi millennial di Kabupaten Banyuwangi. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sasaran yaitu generasi millennial dengan usia minimal 21 tahun dan maksimal 40 tahun. Penelitian ini mengamati loyalitas karyawan generasi milenial di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk mengetahui nilai tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian, dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di Banyuwangi.

Kata kunci: Loyalitas Karyawan; Lingkungan Kerja Non-Fisik; Keseimbangan Kehidupan Kerja

Abstract. The purpose of this study was to determine whether the variable *Work Life Balance* and non-physical work environment affect the loyalty of millennial generation employees in Banyuwangi Regency. The primary data used in this study was obtained through distributing questionnaires to the targeted respondents, namely the millennial generation with a minimum age of 21 years and a maximum of 40 years. This study observes the loyalty of millennial generation employees in Banyuwangi Regency. This study uses quantitative analysis to determine the value of respondents' responses to the variables used in the study, using SmartPLS software. The results of this study succeeded in proving that work life balance and non-physical work environment have a significant positive relationship to employee loyalty in Banyuwangi Regency.

Keywords: Loyalty Employee; Non-Physical Work Environment; Work Life Balance

PENDAHULUAN

Generasi milenial Menurut (BPS, 2018) adalah generasi yang lahir di antara tahun 1981-2000. Generasi ini sudah mulai memasuki angkatan kerja yang akan menimbulkan hal-hal baru karena memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi milenial ini memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelum mereka, generasi milenial ini lebih cenderung menyukai tantangan, pekerjaan yang fleksibel dan ingin mengetahui hal baru (Filiana, 2016). Generasi milenial telah mengalami berbagai peristiwa seperti kemunculan internet, liberalisasi ekonomi, berkembangnya media sosial, dan kesadaran terhadap lingkungan, hal ini membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, serta tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018). Akan tetapi, generasi milenial dikenal dengan generasi yang kurang dalam hal loyalitas terhadap organisasi atau pekerjaan yang digeluti ketika tidak mendapatkan apresiasi yang cukup atau kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Loyalitas didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa mereka tidak ada paksaan dan menyesal untuk bekerja dalam suatu organisasi dan mereka menganggap itu sebagai jalan yang di pilih oleh mereka. Tetapi berbicara tentang loyalitas generasi milenial maka generasi milenial bukan generasi yang memiliki loyalitas baik, bahkan generasi milenial bisa dikatakan generasi yang disloyal (Gehee, 2015), generasi yang kurang dalam *sense of belonging* terhadap organisasi. Hal ini juga diungkapkan Andary (2021) menyatakan Generasi milenial memiliki loyalitas yang dimana cenderung rendah terhadap perusahaan yang dimana kemudian akan memiliki pengaruh terhadap keinginan generasi milenial untuk meninggalkan perusahaan. Kecenderungan generasi milenial yang cenderung menyukai tantangan dan ingin mempelajari hal baru menjadikan mereka sebagai *job hoppers*, sampai mereka anggap baik dan sesuai harapan mereka. Tentu saja hal ini bisa di artikan bahwa generasi milenial ini sangat ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai menurut dirinya. Fenomena *job hopping* sendiri menurut Pranaya (2014) mendefinisikan *job hopping* sebagai bentuk *voluntary turnover* dimana seorang karyawan memiliki pola berpindah-pindah tempat kerja setiap satu atau dua tahun atas keputusan pribadinya sendiri dan bukan karena kebijakan perusahaan yang bersangkutan. Seperti yang sudah dilansir pada IDNtimes hasil survei terhadap 1.400 milenial di Indonesia yaitu, sejumlah 35,1% milenial mengatakan bahwa kurun waktu dua hingga tiga tahun merupakan waktu yang ideal untuk bertahan dan bekerja di suatu perusahaan. Gregory (2012) yaitu, generasi milenial hanya akan bertahan di perusahaan yang sama dalam kurun satu hingga dua tahun kemudian memilih untuk pindah ke perusahaan lain.

Soegandhi (2013) mengemukakan bahwa fasilitas, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja, suasana kerja, kompensasi, hubungan sosial antara karyawan serta hubungan yang baik dan saling mendukung antara atasan dengan

bawahan merupakan beberapa hal yang mempengaruhi loyalitas. Sedangkan Adha, Wandu & Susanto (2019) berpendapat, faktor yang menyebabkan seorang karyawan menjadi loyal diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang di berikan oleh perusahaan tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. Pemaparan dari beberapa ahli bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Jika generasi milenial tidak mendapatkan *work life balance*. Apabila keseimbangan tersebut tercipta dan di terapkan oleh perusahaan maka, kinerja karyawan milenial akan lebih maksimal, produktif, dan meningkatkan loyalitas, serta karyawan merasa puas di kehidupan individu atau keluarganya. Penelitian terhadap pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja ini bertujuan untuk mengetahui sebaran tingkat loyalitas generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di kabupaten Banyuwangi.

Work Life Balance

Work Life Balance adalah keseimbangan antara dua kepentingan seperti kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang dimana mereka bisa memiliki waktu yang seimbang dan tidak merasa terbebani atau terfokus dalam satu hal. Seperti yang dijelaskan Parkes (2008) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah individu yang bisa dan mampu berkomitmen serta bertanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga. (Lockwood, 2003) Menyatakan *Work Life Balance* merupakan keseimbangan terhadap pekerjaan dan kehidupan individu seseorang adalah sama. *Work life balance* dalam sudut pandangan para karyawan adalah pilihan atau cara mengelola kewajiban antara kehidupan pribadi seperti kehidupan dengan keluarga dan kehidupan di dunia pekerjaan. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* adalah tantangan untuk menciptakan suasana yang mendukung di dalam perusahaan dimana dapat membuat karyawan fokus terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja. Valen (2017) *Work life balance* adalah dimana seseorang merasa terikat secara sama atau seimbang diantara tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap kehidupan ataupun keluarga. Menurut Vyas & Shrivastava (2017) *Work Life Balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam hal pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya menghabiskan waktu bersama keluarga, memanfaatkan waktu luang untuk bersantai, dapat berkomunikasi dengan baik dan efisien dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut pendapat-pendapat di atas maka *work life balance* disimpulkan sebagai kondisi bagaimana cara generasi milenial menciptakan keseimbangan kehidupan di dalam dunia kerja dan dunia di luar kerja sehingga menghasilkan dampak positif baik untuk pekerjaan maupun kehidupannya. Yang dimana karyawan membutuhkan keseimbangan dalam kehidupan sehari-harinya. Menurut Bonino, S., Cattelino, E., Ciairano, S., Mc Donald, L., & Jessor, R. (2005) ada 3 indikator yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu: (1) *Time balance* (keseimbangan waktu), hal yang dimaksud dalam *time balance* dapat mengacu pada waktu yang di dapat dan di berikan oleh individu, baik bagi hal-hal yang termasuk dalam pekerjaan maupun hal-hal di luar pekerjaannya dirasa seimbang; (2) *Involment balance* (keseimbangan keterlibatan), hal ini merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya; dan (3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), mengacu pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Adha, Qomariah & Hafidzi (2019), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memberikan dirinya pengaruh dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, seperti: kebersihan, keamanan dan lain-lain. Gehee (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang dimana berkaitan erat dengan tempat kerja yang kaitanya dengan lingkungan (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Adapun menurut Wijaya (2013) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan area atau kondisi di sekitar perusahaan yang dialami oleh karyawan selama melakukan proses bekerja. Pada kondisi sekarang, perusahaan-perusahaan sudah mulai menerapkan berbagai strategi untuk memelihara komitmen, kualitas, dan loyalitas karyawan, salah satunya dengan menerapkan sistem *work from home* atau bekerja dari rumah, sehingga tidak diharuskan ke kantor untuk hadir tatap muka secara langsung sehingga dapat membuat karyawan lebih rileks dalam bekerja, diharapkan strategi ini dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan menyesuaikan pada lingkungan kerja non fisik di kantor. Lingkungan kerja non fisik memiliki beberapa jenis indikator menurut Siagian (2014) yang terdiri dari: (1) Hubungan kerja setingkat; (2) Hubungan atasan dengan karyawan; dan (3) Kerjasama antara karyawan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Purnamasari (2019) loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi dengan kemauan untuk melakukan kerja sama dengan anggota organisasi, saling merasa memiliki dengan membela

dan juga menjaga organisasi baik dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk menghindari dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Wicaksono (2013) mengemukakan bahwa loyalitas dapat diartikan setia terhadap sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyal yang di miliki oleh seseorang tersebut membuat mereka memiliki rasa memiliki yang tinggi sehingga membuat seseorang ingin melakukan tindakan dengan cara sukarela tanpa perlu mendapatkan imbalan atau upah untuk melakukan sesuatu terhadap orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Loyalitas pada karyawan dapat tercipta dari adanya kepuasan diri yang meningkat, kepuasan tersebut merupakan hasil dari proses evaluasi internal dan ketika apa yang diharapkan oleh karyawan terpenuhi maka kepuasan tersebut dapat tumbuh dan mengembangkan sikap emosional terhadap organisasi atau perusahaan yang kemudian menimbulkan komponen perilaku loyalitas pada karyawan (Wan, 2002). Kaswan (2012) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetika. Karyawan akan memiliki loyalitas kepada perusahaan apabila memperoleh kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

METODE

Data primer yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuesioner, yaitu pengisian daftar angket yang disebarakan kepada responden karyawan di Banyuwangi sesuai kriteria yang telah ditentukan. Populasi yang diteliti adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan swasta dan berstatus sudah menikah di kabupaten Banyuwangi, batas bawah usia responden 21 tahun, dan batas atas usia responden 40 tahun. Sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus SEM, sehingga total responden yang didapatkan adalah 60 orang karyawan yang memenuhi kriteria sebagai obyek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait penelitian kepada responden di kabupaten Banyuwangi. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS), sebuah cara untuk membangun model yang dapat diprediksi ketika ada terlalu banyak faktor.

HASIL

Hasil penelitian ini mengungkapkan, diantaranya:

1. *Work life balance*. Indikator pertama dari *work life balance* dengan pernyataan saya merasa mendapatkan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 2 dan 4 dengan jumlah 18 responden atau persentase 31.6%. Artinya sebagian memilih setuju dan sebagian tidak setuju. Indikator kedua dari *work life balance* dengan pernyataan saya merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarga saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 1 dengan jumlah 22 responden atau persentase 36.6%. Artinya sebagian memilih sangat tidak setuju. Indikator ketiga dari *work life balance* dengan pernyataan saya puas dengan timbal balik yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 28 responden atau persentase 46.6%. Artinya sebagian memilih setuju.
2. Lingkungan kerja non fisik. Indikator pertama dari *work life balance* dengan pernyataan saya merasa mendapatkan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 2 dan 4 dengan jumlah 18 responden atau persentase 31.6%. Artinya sebagian memilih setuju dan sebagian tidak setuju. Indikator kedua dari *work life balance* dengan pernyataan saya merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarga saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 1 dengan jumlah 22 responden atau persentase 36.6%. Artinya sebagian memilih sangat tidak setuju. Indikator ketiga dari *work life balance* dengan pernyataan saya puas dengan timbal balik yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 28 responden atau persentase 46.6%. Artinya sebagian memilih setuju.
3. Loyalitas karyawan. Indikator pertama dari *work life balance* dengan pernyataan: saya merasa mendapatkan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 2 dan 4 dengan jumlah 18 responden atau persentase 31.6%. Artinya sebagian memilih setuju dan sebagian tidak setuju. Indikator kedua dari *work life balance* dengan pernyataan: saya merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarga saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 1 dengan jumlah 22 responden atau persentase 36.6%. Artinya sebagian memilih sangat tidak setuju. Indikator ketiga dari *work life balance* dengan pernyataan: saya puas dengan timbal balik yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya, mendapatkan responden terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 28 responden atau persentase 46.6%. Artinya sebagian memilih setuju.

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

	Path Coefficients	Sample Mean	Standard Deviation	Standard Error	T-Statistic
Work life balance > loyalitas karyawan	0.417183	0.424485	0.097134	0.097134	4.2942928
Lingkungan kerja > loyalitas karyawan	0.442495	0.440954	0.999024	0.099024	4.468539

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dapat diterima, dengan *path coefficient* sebesar 0.417183 dan nilai *T-Statistic* sebesar 4.2942928 > 1.96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0.05$); sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dapat diterima, dengan *path coefficient* sebesar 0.442495 dan nilai *T-Statistic* sebesar 4.468539 > 1.96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0.05$).

Pengaruh work life balance terhadap loyalitas karyawan

Variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan hasil loading factor yang terbesar yaitu indikator keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). hal ini merujuk terhadap keseimbangan kepuasan karyawan baik dalam pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan. Sesuai dengan penelitian Ma'ruf (2021) dan Ramadhanty, Saragih, Aryanto (2019) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan hasil yang dibuktikan dari indikator hubungan kerja setingkat, hal ini dapat diartikan sebagaimana adanya hubungan kerja dan komunikasi yang baik antar karyawan. Sesuai dengan penelitian Ismail, Sahabuddin & Anwar (2022). Terbukti dengan ditemukan hasil dari penelitian ini, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Beberapa karakter lingkungan kerja yang diinginkan generasi milenial yaitu diantaranya, karyawan generasi milenial mengharapkan komunikasi tim yang lancar, perusahaan memfasilitasi karyawan untuk belajar hal-hal baru, karyawan berharap kemudahan komunikasi termasuk penggunaan aplikasi yang mendukung dan karyawan milenial berharap perusahaan juga memfasilitasi fleksibilitas dalam penerapan jam kerja. Selain itu apresiasi dan menggunakan teknologi baru dalam mengembangkan kinerja tim juga menjadi harapan para milenial (Anna, 2021).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan generasi milenial. Artinya *work life balance* berkontribusi besar dalam membentuk loyalitas dan peningkatan kinerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasakan keseimbangan pola kehidupan sehari-hari yang tidak hanya berfokus pada pekerjaan saja, tetapi dapat memanfaatkan waktu dengan lebih baik ketika sedang tidak bekerja. Sedangkan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat menunjang kinerja maksimal dari seorang karyawan apabila lingkungan kerja sehat, kompetitif, kondusif, dan harmonis sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Anna, Y. 2021. Servant Leadership Generasi Milenial dan Zoomers. *Prosiding Seminar Nasional Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*, 185-200.
- Andary, R. W. 2021. Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*, 41.
- Bonino, S., Cattelino, E., Ciairano, S., Mc Donald, L., & Jessor, R. 2005. *Adolescents and risk: Behavior, functions, and protective factors*, 117-29. New York: Springer.
- BPS, 2018. *Buku Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Filiana, V. D. 2016. Hubungan Antara Kelekatan Pada Ibu dengan Kecerdasan Emosi Remaja, *Doctoral dissertation*, Universitas Gadjah Mada.
- Gehee, S., 2015. *The Best Way to Train The New Employee*. Jakarta: PT. Java Books.

- Ismail, M., Sahabuddin, R., & Anwar, A. 2022. Pengaruh Sumber Daya Tanwujud terhadap Kinerja Usaha Kecil Mebel di Kecamatan Polombangkeng Utara Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 189-201.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lockwood, 2003. work/life balance: challanges and solutions. *SHRM Research Departement. USA: Society For Human Resource Management*.
- Ma'ruf, R. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- Naim, M. F., & Lenka, U., 2018. Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Employee Relations*, 40(2), 433-455.
- Pranaya, D. 2014. Job-Hopping–An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 2321-2886.
- Ramadhanty, D. P., Saragih, E. H., & Aryanto, R. 2020, The Influence of the Work Environment on the Loyalty of Millennial Employees. In *3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)*, 264-271. Atlantis Press.
- Soegandhi, V. M. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Parkes, L. P. & L. P. H., 2008. Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 267–284.
- Purnamasari, N. P. D. & S. D. K., 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.
- Siagian, S. P., 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Valen, G. e. a. d., 2017. The relationship between work-family balance and quality of life.. *journal of vocational behavior*, 10.
- Vyas, A., & Shrivastava, D., 2017. Factors Affecting Work Life Balance – A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194.200.
- Wan, H. L., 2002. Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), 1-17.
- Wicaksono, P., 2013. Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, IKIP Veteran Semarang*, 1(1).
- Wijaya, W., 2013. Analisis Lingkungan kerja Dan Pengembangan Sumber. *Jurnal Program manajemen bisnis*, 9(2), 612-629