

**PENGARUH BUDAYA KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING – STUDI PADA BAGIAN
OFFICE PT GTSINTERNASIONAL TBK**



TUGAS AKHIR

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

Andini Dwi Putri

24220084

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS NUSA MANDIRI**

Jakarta

2026

LEMBAR PERSEMBAHAN

“It always seems impossible until it’s done”

– Nelson Mandela

1. Kepada diri penulis yang memperjuangkan segala hal yang awalnya terasa tidak mungkin untuk dilakukan ataupun di selesaikan.
2. Kepada Tuhan YME dan, Mama penulis yang sangat KUAT yang memberikan jalan serta support dengan kalimat-kalimat semangatnya yang sederhana tapi mampu menenangkan dan membuat penulis memiliki semangat dalam terus menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada teman penulis Anggraini Mutiara Kasih, yang bersedia dijadikan tempat pelarian penulis ketika masalah bertubi-tubi datang dalam proses penulisan skripsi ini. Yang menyambut penulis dengan hati terbuka. Rasa syukur dan Terima Kasih tidak akan pernah cukup penulis ucapkan.
4. Kepada teman-teman penulis, Fathia-Shinta-Dilla support sistem yang nyata dalam perkuliahan sampai dengan pekerjaan skripsi. Tidak ada kalimat yang cukup untuk diutarakan atas eksistensi kalian dalam kehidupan perkuliahan penulis.
5. Kepada Natasya Aulia Syahputri, 911 penulis selama pekerjaan skripsi ini. Serta teman-teman bimbingan yang selalu memberikan semangat serta support kepada penulis.
6. Kepada Dosen Pembimbing Penulis, Bapak Wahid Akbar Basudani S.E, MM yang dengan sabar membimbing dan membantu penulis memperjuangkan surat riset penulis.
7. Rasa terima kasih penulis ucapkan pada seluruh responden PT GTS Internasional Tbk, yang berpartisipasi dalam kuesioner penulis.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Andini Dwi Putri
NIM : 24220084
Program Studi : Manajemen
Studi Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Nusa Mandiri

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir/Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul: "**Pengaruh Budaya Kerja, *Work Life Balance*, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening - Studi Pada Bagian Office PT GTS Internasional Tbk**", adalah asli (orisinal) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa **Tugas Akhir** yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Univeristas Nusa Mandiri** dicabut/dibatalkan.

Jakarta, 25 Juli 2026



Andini Dwi Putri

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Andini Dwi Putri
NIM : 24220084
Program Studi : Manajemen
Studi Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Nusa Mandiri

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Nama Institusi, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **"Pengaruh Budaya Kerja, Work Life Balance, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening - Studi Pada Bagian Office PT GTS Internasional Tbk"**, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** ini pihak **Universitas Nusa Mandiri** berhak menyimpan, mengalih-media atau format-kan, mengelolanya dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari kami selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut. Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Nusa Mandiri**, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 25 Juli 2026



Andini Dwi Putri

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Andini Dwi Putri
NIM : 24220084
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenjang : Strata Satu (S1)
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA KERJA, WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASITERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING - STUDI PADA BAGIAN OFFICE PT GTS INTERNASIONAL TBK.

Telah dipertahankan pada periode 2026-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Nusa Mandiri.

Jakarta, 21 Agustus 2026

PEMBIMBING TUGAS AKHIR

Dosen Pembimbing : Wahid Akbar Basudani , S.E., M.M.



DEWAN PENGUJI

Penguji I : Instanti Elyana , M.M., M.Kom.



Penguji II : Dr. Sri Rusiyati , S.E., M.M.



LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Tugas Akhir/Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Work Life Balance, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening - Studi Pada Bagian Office PT GTS Internasional Tbk”** adalah hasil karya tulis asli Nama Mahasiswa dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Andini Dwi Putri
Alamat : Jalan Kembang 3 No.5
No.Telp : 081384677992
E-mail : andinidp30@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nusa Mandiri, dengan judul **"Pengaruh Budaya Kerja, *Work Life Balance*, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening - Studi pada Bagian Office PT GTS Internasional Tbk."**

Penyusunan skripsi ini dilaksanakan berdasarkan hasil penelitian, observasi, serta kajian literatur yang relevan. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, motivasi, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Dwiza Riana, S.Si., M.M., M.Kom., IPU., ASEAN Eng., selaku Rektor Universitas Nusa Mandiri.
2. Dr. Nita Merlina, M.Kom., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Mandiri.
3. Dr. Ida Zuniarti, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Mandiri.
4. Ibu Instanti Elyana, M.M., M.Kom., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusa Mandiri.
5. Bapak Wahid Akbar Basudani, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi, serta kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Mandiri yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, serta wawasan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Mandiri yang telah memberikan pelayanan dan dukungan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
8. Pimpinan beserta seluruh karyawan bagian **Office PT GTS Internasional Tbk** yang telah memberikan izin, kesempatan, serta bantuan kepada penulis dalam pelaksanaan penelitian.

9. Orang tua, keluarga tercinta, serta seluruh pihak yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

ABSTRAK

Andini Dwi Putri (24220084), Pengaruh Budaya Kerja, *Work Life Balance*, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening - Studi Pada Bagian Office PT GTS Internasional Tbk

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, work life balance, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian office PT GTS Internasional Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian office PT GTS Internasional Tbk sebanyak 55 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan tidak mampu memediasi pengaruh budaya kerja, work life balance, maupun kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, kompensasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT GTS Internasional Tbk.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Work Life Balance, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, SEM-PLS.

ABSTRACT

Andini Dwi Putri (24220084), The Influence of Work Culture, Work-Life Balance, and Compensation on Employee Loyalty Job Satisfaction as an Intervening Variable – A Study of the Office Division at PT GTS Internasional Tbk.

This study aims to analyze the influence of work culture, work-life balance, and compensation on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable among office employees of PT GTS Internasional Tbk. This research employed a quantitative approach using a causal associative method. The population consisted of all 55 office employees of PT GTS Internasional Tbk, and the sampling technique used was total sampling (census). Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method.

The results indicate that work culture has a positive and significant effect on job satisfaction but does not significantly affect employee loyalty. Work-life balance has no significant effect on either job satisfaction or employee loyalty. Compensation has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee loyalty. Furthermore, job satisfaction does not significantly affect employee loyalty and is unable to mediate the effects of work culture, work-life balance, and compensation on employee loyalty. Therefore, compensation is the most dominant factor influencing employee loyalty at PT GTS Internasional Tbk.

Keywords: *Work Culture, Work-Life Balance, Compensation, Job Satisfaction, Employee Loyalty,*

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2022). Industrial/Organizational Psychology An Applied Research 8th Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Number 9).
- Aditya, P. C., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketahanan, Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Number 2).
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Alawiyah, K. I., Sutrisno, & Dharmaputra, M. F. (2024). Peran Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Social Science Research*, 4(4).
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4). <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arib Rusli, Muhammad Fadhil, Maulana Ishaq, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Strategi Pengumpulan dan Pengelolaan Data dalam Penelitian Pendidikan: Kajian Teoretis dan Praktis. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3). <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i3.1045>
- Bagis, F., & Adawiyah, W. (2022). *Work-Life balance and Work Culture on Employee Loyalty in Construction Companies: The Mediating Role of Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320908>

- BEI. (2024). *[GTSI] PT GTS Internasional Tbk.* Indonesia Stock Exchange.
https://www.e-ipo.co.id/id/ipo/47/gtsi-pt-gts-internasional-tbk?utm_source=
- Bilady, R., Recky, Ismail, G. D., & Nazarudin. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Baraka Sarana Tama. *Jurnal Economica*, *XII*(2), 194–204.
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, *15*(2).
<https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.18503>
- Chakraborty, A., Chakraborty, T., & Naidu, T. J. (2023). Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach Second Edition. *Behavioural Perspectives*.
- Dessler, G. (2023). “Gary Dessler - Human resource management-Pearson (2020).”
 In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University*.
- Desy Setyorini, & Syahlani, A. (2022). HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, *5*(2). <https://doi.org/10.36085/jamekis.v5i2.3440>
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pt KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *11*(4), 830–838.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.36016>
- Dr. Dra. Nilawati Fiernaningsih, M. A. B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2).
- Duha, D. A., & Nana, S. (2023). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV . Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *2*(1), 1–8.
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*(2).

<https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14592>

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi./ Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. *Penerbit Alfabeta. Bandung.*
- Endah Nur Liani, dan N. D. P. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 12, No.2. [https://doi.org/employee job satisfaction ; compensation](https://doi.org/employee%20job%20satisfaction%20compensation)
- Erlangga, D. (2022). *Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program.*
- Erni Masdupi, A. F. &. (2025). Work Life Balance Di dunia kerja. *Anggi & Erni.*
- Fadhil, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Cv Bara Mitra Kencana. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies(ICESB)*, 1(2), 164–177.
- Farhan Saputra, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Dita Puspitasari, & Bayu Putra Danaya. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Faridl, M., & Sukmana, E. D. (2024). Pengaruh work life balance terhadap job satisfaction dimediasi oleh affective commitment. *Psychological Journal Science And Practice*, 10(2).
- Febiyanti, N. P. R., & Suwandana, I. G. M. (2024). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(5). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2024.v13.i05.p09>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan*

Kewirausahaan, 4(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>

- Grasia, E., Sariwulan, T., & Yohana, C. (2025). The Effect of Compensation and Employee Empowerment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at Perpustakaan Nasional RI). *International Journal of Social Discussion*, 2(1). <https://doi.org/10.59613/ijsd.v2i1.3>
- Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, & Marko. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage Publishing* (Vol. 3, Number 1).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Babin, B. J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM) THIRD EDITION* (3rd ed.). SAGE Publications Ltd.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Hult, G. T. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). In *International Journal of Research & Method in Education* (Number 2).
- Hasan. (2025). *GTS Internasional Beli Kapal LNG Senilai US\$ 24,5 Juta*. 2025. <https://www.tempo.co/ekonomi/gts-internasional-beli-kapal-lng-senilai-us-24-5-juta-2080522>
- Hasibuan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hermanto, N. A., & Kadang, C. D. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel X di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.32995>
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Jaya, S., & Firman, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Pelindo Jasa Maritim. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(2), 155–163.

- Jayaraman, S., George, H. J., Siluvaimuthu, M., & Parayitam, S. (2023). Quality of Work Life as a Precursor to Work–Life Balance: Collegiality and Job Security as Moderators and Job Satisfaction as a Mediator. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/su15139936>
- Jenar, S. C., Bahri, M. S., & Amani, T. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 317–331. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5156>
- Kasmir, S.E., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Kencana, I. B. M., & Surya, I. B. K. (2023). The Role of Job Satisfaction Mediates the Effect of Compensation with Employee Loyalty at Senetan Villas & Spa Resort. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1994>
- Koroh, P. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 404. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.748>
- KSEI. (2024). *GTS INTERNASIONAL TBK, PT.* https://web.ksei.co.id/services/registered-securities/shares/lc/GTSI?setLocale=id-ID&utm_source=
- Laela Juanita, R., Sucipto, H., & Bambang Riono, S. (2025). Pengaruh Keadilan Organisasi, Penghargaan, dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai DenganKepuasan Kerja Sebagai Variabel di Kantor PertanahanKabupaten Brebes. *JURNAL BINA BANGSA EKONOMIKA :Jurnal Ekonomika*, 18(2), 1538–1552.
- Luh Deni Pradnyani & Made Surya Putra. (2023). *pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.* <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i03.p06>

- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maesaroh, I., Arta Miladia, U., Fithriyani, M., & Nulhakim, L. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA DALAM PENELITIAN. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02).
- Michele Armstrong and Sthepen Taylor. (2024). *Armstrong Handbook Human Resource Management Practice 2023*.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=3oChEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Armstrong+Handbook+Human+Resource+Management+Practice+2023&ots=YGnoonNEPB&sig=WLPcYdh5ums1tX_q38wn19UgiUE&redir_esc=y#v=onepage&q=Armstrong Handbook Human Resource Management Prac
- Nathasya, H. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, JOB INSECURITY, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada PT Lampung Berkah Finansial Teknologi). *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.
- Nugraha, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Pelayaran Agung Samudra Di Banyuwangi Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *SiPustaka Mandiri*, 1–62.
<http://eprintslib.ummgl.ac.id/2311/>
- Pradnyani, L. D., & Surya Putra, M. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i03.p06>
- Pratama, A., A M Hasbi, Tenrisau, M. A., & Kamidin, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 442–455.
<https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.565>
- Ricky Wahyudi, 2024. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada RS 'Aisyiyah Kudus*.

- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN KAPAL GARDEN HOTEL MALANG)*. 2, 306–312.
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189>
- Robbins, P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior 18th Edition. In Pearson Education Limited. In *Global Edition*.
- Rofiq, I. S., Yuliyzar, I. Y., & Pratala, E. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA, PENGAWASAN DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SANI INDO BUSANA INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4007>
- Sa'adah, S. I., & Ikhsan, J. (2023). Validity and Reliability Test of the Learning Independence Questionnaire Instrument in Using Electronic Modules. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(12). <https://doi.org/10.29303/jppipa.v9i12.4466>
- Safitri, R. A., & Astutik, M. (2022). Kepuasan Kerja: Hubungan Disiplin, Lingkungan, Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. *Academia Open*, 7.
- Saputra, A. D., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2024). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as a Mediator at the Regional Revenue Management Agency of West Nusa Tenggara. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(10). <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v11i10.6125>
- Sedarmayanti. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT Refika Aditama. *Inovasi Dan Manajemen Pengetahuan Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*, 20(5).
- Selvia, S., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2),

103–113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>

- Shawal, N. S., Omar, M. K., Achim, N., & Munir, R. (2024). Work-life balance, Green Human Resource Management, and employee performance: Empirical study of a Malaysian service company. *Journal of Infrastructure Policy and Development*, 8(15). <https://doi.org/10.24294/jipd9299>
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1). <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- Sofia, S., Muhammad, R., Rahayu, A., & Rokhimah, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 14–19. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.301>
- Sugiono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- Suhartini, S., & Sayekti, L. N. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement: Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*.
- Suyudi, A., & Fasih Khan, R. B. (2025a). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Sims Jaya Kaltim. In *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik* (Vol. 12).
- Suyudi, A., & Fasih Khan, R. B. (2025b). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Sims Jaya Kaltim. In *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik* (Vol. 12).

- Turlaji. (2024). *Iperindo: Kebutuhan SDM Industri Perkapalan Jauh Panggang dari Api*. <https://iperindo.co.id/iperindo-kebutuhan-sdm-industri-perkapalan-jauh-panggang-dari-api/>
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- Wahyuningsih, U. (2024). Budaya Kerja Direktorat Pembinaan SMA. In *Direktorat Pembinaan SMA* (Numbers 1–2).
- Widiantara, I. G. M. A. B., Sihombing, I. H. H., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan CK Hotel. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3). <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2527>
- Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor loyalitas karyawan Generasi Z: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1). <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7022>