Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen
Volume 5 Nomor 4 Tahun 2026
e-ISSN: 2962-7621; p-ISSN: 2962-763X, Hal. 2201-2220
DOI: https://doi.org/10.58192/ebismen.v5i4.4777
Available online at: https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan Swasta di Jakarta

Junitan Putra[1*], Allan Yuda Patria[2]
[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala, Indonesia

Alamat: Jalan Mangga Dua Raya No. 8, Jakarta Barat
**Korespondensi penulis: Junitanputraa@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational culture, work-life balance, and incentives on employee loyalty among private-sector employees in Jakarta. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 269 private employees selected through purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The findings reveal that leadership style, organizational culture, and work-life balance have a positive and significant effect on employee loyalty. Meanwhile, incentives do not have a significant effect on employee loyalty. Simultaneously, all independent variables significantly influence employee loyalty, as indicated by an F-value of 38.684 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R Square) value of 0.370 indicates that 37% of the variation in employee loyalty can be explained by leadership style, organizational culture, work-life balance, and incentives, while the remaining 63% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that organizational factors and work-life balance play an important role in enhancing employee loyalty. Therefore, companies should strengthen leadership quality, promote a positive organizational culture, and support work-life balance to improve employee loyalty sustainably.*
Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Work-Life Balance, Incentive, Employee Loyalty.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif terhadap loyalitas karyawan swasta di Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 269 karyawan swasta di Jakarta yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 38,684 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,370 menunjukkan bahwa 37% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan swasta di Jakarta.
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, Insentif, Loyalitas Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Loyalitas karyawan menjadi elemen strategis yang mendukung keberlangsungan dan kesuksesan berkelanjutan perusahaan. Loyalitas ini mencerminkan komitmen serta keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang terwujud dalam dedikasi, retensi kerja, dan kontribusi terhadap capaian tujuan perusahaan. Di perusahaan swasta kota metropolitan seperti Jakarta, loyalitas semakin krusial akibat dinamika pasar tenaga kerja yang tinggi, beban kerja berat, kenaikan biaya hidup, serta ketidakpastian stabilitas pendapatan. Lanskap sosial ekonomi Jakarta ditandai oleh ketegangan kritis antara biaya hidup yang terus meningkat dan pasar tenaga kerja yang semakin jenuh. Sebagai mesin ekonomi utama

Received: June 26, 2026; Revised: July 12, 2026; Accepted: July 31, 2026;
Online Available: Oktober 12, 2026; Published: Desember 01, 2026

Indonesia, Daerah Khusus Ibu Kota DKI Jakarta menarik arus migran besar-besaran yang mencari upah lebih tinggi, namun tekanan demografis ini memperburuk persaingan untuk kesempatan kerja formal yang terbatas sekaligus mendorong kenaikan biaya layanan penting seperti perumahan dan transportasi (Sabrina Mutmainah, 2025). Interaksi antara faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang kompleks di mana pendapatan nominal yang tinggi sering diimbangi oleh inefisiensi struktural dalam infrastruktur perkotaan dan ketidaksesuaian keterampilan yang menyebabkan banyak pekerja mengalami kekurangan pekerjaan atau terkurung di sektor informal yang tidak stabil (Bintara et al., 2025; Xiao et al., 2023). Arus masuk ini mengakibatkan fluktuasi Tingkat Pengangguran Terbuka (KPU), yang menyoroti tantangan yang terus-menerus dalam menciptakan kesempatan kerja yang memadai meskipun pertumbuhan ekonomi yang kuat (Sabrina Mutmainah, 2025). Persaingan sangat ketat di sektor formal, di mana pemberi kerja semakin menuntut keterampilan khusus dan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi, sehingga menciptakan hambatan bagi pekerja tingkat pemula dan lulusan kejuruan (Bintara et al., 2025).

Penurunan loyalitas karyawan di sektor swasta kota-kota metropolitan seperti Jakarta merupakan fenomena multifaset yang didorong oleh interaksi pergeseran generasi, tekanan ekonomi, dan dinamika organisasi yang berkembang. Penelitian menunjukkan bahwa penentu loyalitas tradisional, seperti kompensasi dan kepuasan kerja, tetap menjadi dasar tetapi semakin dimodifikasi oleh faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional, dan budaya perusahaan, khususnya di kalangan Milenial dan Generasi Z yang merupakan mayoritas tenaga kerja (Lestari & Dwi Saputra, 2024; Maulidiani & Bhinekawati, 2020; Titanicko & Pangaribuan, 2025). Dalam konteks Jakarta, ekspansi perkotaan dan suburbanisasi yang cepat secara signifikan memengaruhi perilaku perjalanan komuter, menimbulkan stres logistik yang berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja dan, akibatnya, komitmen organisasi (Saraswati et al., 2023; Suharto et al., 2021). Lebih lanjut, prevalensi perilaku berpindah-pindah pekerjaan di kalangan Milenial di Jakarta sangat terkait dengan ketidakpuasan terhadap peluang pengembangan karier dan kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan, menunjukkan bahwa loyalitas bukan lagi sekadar fungsi masa kerja tetapi pertukaran nilai berkelanjutan dan pertumbuhan profesional (Didin Hikmah Perkasa & Setiyo Purwanto, 2024; Muhammad Rafi Dhia, 2024).

Fenomena pergantian karyawan di sektor swasta Jakarta merupakan tantangan operasional yang kritis, ditandai dengan volatilitas tinggi dan implikasi ekonomi yang signifikan terhadap stabilitas organisasi. Bukti empiris terbaru menunjukkan bahwa niat

untuk berhenti kerja bukan hanya fungsi dari kompensasi, tetapi sangat berakar pada kontrak psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, dan budaya organisasi, khususnya di kalangan pekerja Generasi Z yang merupakan mayoritas angkatan kerja yang terus bertambah (Calista & Erdiansyah, 2025; Wahyudi & Saryatmo, 2024). Di Jakarta, tingkat pengangguran terbuka secara historis berfluktuasi, mencapai 851 persen pada awal tahun 2021 sebelum menurun, namun pasar tenaga kerja tetap sangat kompetitif karena status kota ini sebagai pusat ekonomi utama Indonesia (Arifin, 2023; Sabrina Mutmainah, 2025). Lanskap kompetitif ini memperburuk tingkat pergantian karyawan, karena karyawan sering mencari peluang yang lebih baik, didorong oleh persepsi kompensasi yang tidak adil, kurangnya pengakuan, dan manajemen konflik yang tidak memadai di dalam organisasi (Fitri & Esthi, 2025; Susanti et al., 2024). Dinamika spesifik pergantian karyawan di sektor swasta Jakarta sangat dipengaruhi oleh pergeseran generasi. Penelitian yang berfokus pada karyawan Generasi Z di Jakarta mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting antara keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, dan niat berhenti kerja (Wahyudi & Saryatmo, 2024). Berbeda dengan generasi sebelumnya, pekerja Gen Z sangat menghargai kesejahteraan holistik dan jalur karier yang jelas; ketika harapan ini tidak terpenuhi, niat berhenti kerja meningkat secara signifikan (Calista & Erdiansyah, 2025; Wahyuningrum & Khan, 2023). Misalnya, sebuah studi yang melibatkan 208 karyawan Generasi Z di Jakarta menunjukkan bahwa kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berhenti kerja, yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Calista & Erdiansyah, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa insentif finansial saja tidak cukup; organisasi harus membina lingkungan yang mendukung integrasi kehidupan pribadi dan pertumbuhan profesional untuk mempertahankan talenta muda (Wahyudi & Saryatmo, 2024; Wahyuningrum & Khan, 2023). Lebih lanjut, stres kerja telah diidentifikasi sebagai prediktor langsung dari niat berhenti kerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator parsial, yang menyoroti dampak psikologis dari lingkungan kerja perkotaan yang bertekanan tinggi di DKI Jakarta (Khoir et al., 2024; Wahyuningrum & Khan, 2023).

Dikutip dari (Putra, Hulu, et al., 2025) di penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh faktor internal perusahaan, seperti Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan Swasta di Jakarta. Namun demikian, masih terdapat variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen utama. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan menambah kekurangan studi sebelumnya, di mana insentif saja yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan swasta di Jakarta, sementara beban kerja dan *punishment* tidak. namun,

ketiganya secara simultan berdampak signifikan pada loyalitas tersebut. Temuan ini menggarisbawahi peran insentif dalam membangun loyalitas tenaga kerja. Maka, penelitian selanjutnya menyarankan untuk mengganti beban kerja dan *punishment* perusahaan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta *work-life balance*, untuk mengevaluasi variabel dan mengetahui hasil secara parsial.

Penelitian ini mengembangkan model konseptual yang bertumpu pada teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, dengan memasukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif sebagai variabel independen. Penekanan diberikan pada konteks empiris perusahaan swasta di Jakarta, mengingat kota ini merepresentasikan lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini berupaya menyajikan analisis yang komprehensif dan berbasis data mengenai determinan loyalitas karyawan.

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh parsial dan simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, serta insentif terhadap loyalitas karyawan di perusahaan swasta Jakarta, sekaligus mengidentifikasi variabel dominan yang paling berkontribusi terhadap pembentukan loyalitas tersebut, guna mengisi kekosongan temuan sebelumnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya kepemimpinan bertindak sebagai penentu penting sikap dan perilaku karyawan. Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, telah terbukti secara signifikan meningkatkan loyalitas karyawan dengan menumbuhkan rasa tujuan dan keterikatan emosional terhadap organisasi (Sumantri & Mujiati, 2023). Studi terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung memengaruhi loyalitas karyawan, dengan pemimpin yang efektif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mengurangi niat untuk berhenti kerja (Souisa et al., 2023). Lebih lanjut, gaya kepemimpinan berinteraksi dengan budaya organisasi; perilaku kepemimpinan yang inklusif dan suportif lebih efektif dalam budaya yang memprioritaskan kolaborasi dan inovasi, sedangkan budaya birokrasi dapat membatasi efek positif dari kepemimpinan transformatif (Alaslawi, 2024).

Budaya organisasi menyediakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma bersama yang membimbing perilaku dan pengambilan keputusan karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif meningkatkan loyalitas karyawan dengan menciptakan rasa identitas dan rasa memiliki (Julio Christi & Rizki Sridadi, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa budaya

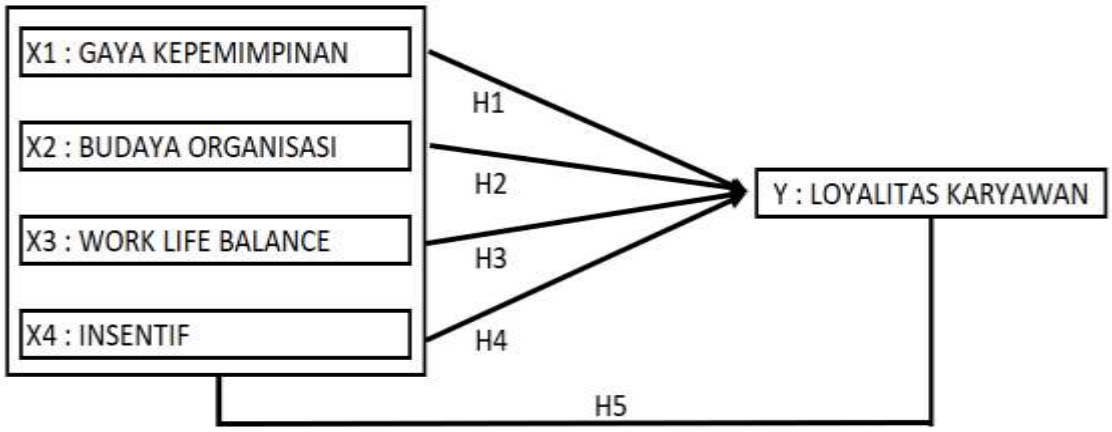
organisasi secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan, seringkali dimediasi oleh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja (Maulana Saputra et al., 2024). Ketika budaya organisasi selaras dengan nilai-nilai individu, karyawan mengalami tingkat komitmen yang lebih tinggi dan lebih cenderung untuk tetap berada di organisasi meskipun ada peluang eksternal (Chong, 2022).

Work-life balance telah muncul sebagai faktor penting dalam dinamika tenaga kerja kontemporer, khususnya di kalangan generasi muda seperti Generasi Z yang memprioritaskan kesejahteraan pribadi bersamaan dengan pencapaian profesional (Putra, Indiani, et al., 2025). *Work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara tanggung jawab profesional individu dan kehidupan pribadi, meminimalkan konflik peran dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan (Sirgy & Lee, 2018). Bukti empiris menunjukkan bahwa *Work-life balance* secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan, dengan organisasi yang menawarkan pengaturan kerja fleksibel dan kebijakan yang mendukung mengalami tingkat retensi yang lebih tinggi (Sumantri & Mujiati, 2023).

Insentif, baik finansial maupun non-finansial, memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan memperkuat loyalitas. Meskipun kompensasi dan penghargaan yang memadai merupakan hal mendasar untuk memenuhi kebutuhan dasar, dampaknya terhadap loyalitas seringkali dimoderasi oleh faktor lain seperti persepsi keadilan dan budaya organisasi (Claudius Aprilianus Sot et al., 2024). Insentif yang selaras dengan nilai-nilai karyawan dan diakui sebagai adil berkontribusi pada kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi (Poetiray & Ariadi, 2024). Namun, mengandalkan semata-mata pada insentif ekstrinsik tanpa memperhatikan motivator intrinsik seperti otonomi, penguasaan, dan tujuan, dapat menghasilkan pengembalian yang semakin berkurang dalam hal loyalitas (Maulana Saputra et al., 2024). Interaksi antara insentif dan *work-life balance* juga signifikan; tunjangan fleksibel dan insentif cuti dapat meningkatkan *work-life balance*, sehingga secara tidak langsung meningkatkan loyalitas (Poetiray & Ariadi, 2024).

Hubungan antar variabel ini paling baik dipahami melalui model teoretis terintegrasi. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bertindak sebagai pendorong hulu yang membentuk lingkungan kerja dan efektivitas inisiatif *work-life balance* serta struktur insentif (Amalina et al., 2024; Radiva Dianda Zahra Putri et al., 2024). Misalnya, kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan budaya dukungan yang memfasilitasi *work-life balance* yang lebih baik, sementara budaya yang kaku dapat merusak bahkan program insentif yang murah hati (Cahyani et al., 2022; Sumantri & Mujiati, 2023). Loyalitas karyawan dengan demikian merupakan hasil kumulatif dari faktor-faktor yang

saling terkait ini, yang dimediasi oleh keadaan psikologis seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi yang dirasakan (Cahyani et al., 2022; Renyut et al., 2024). Studi terbaru menekankan pentingnya mempertimbangkan perbedaan generasi, karena bobot relatif variabel-variabel ini dapat bervariasi di berbagai kelompok demografis (Kosasi, 2025). Misalnya, karyawan yang lebih muda mungkin lebih menekankan *work-life balance* dan kepemimpinan etis, sedangkan karyawan yang lebih tua mungkin memprioritaskan keamanan kerja dan insentif tradisional (Kosasi, 2025; Putra, Indiani, et al., 2025). Penelitian di masa mendatang harus terus mengeksplorasi efek moderasi dari faktor kontekstual seperti jenis industri, ukuran organisasi, dan latar belakang budaya untuk menyempurnakan model teoritis ini lebih lanjut (Afrin et al., 2023; Kosasi, 2025).



Gambar 1 Kerangka Penelitian

(Sumber : Peneliti)

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Swasta Di Jakarta.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Swasta Di Jakarta.

H3: *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Swasta Di Jakarta.

H4: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Swasta Di Jakarta.

H5: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Swasta Di Jakarta.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif terhadap loyalitas karyawan swasta di jakarta. Pendekatan ini dipilih karena mengukur hubungan antar variabel secara objektif via data statistik. Analisis data dilakukan dengan SPSS (Solusi Produk dan Layanan Statistik) yang merupakan perangkat lunak yang dikembangkan secara khusus untuk analisis data statistik. Dengan menggunakan regresi linier berganda untuk pengaruh variabel independen (masing-masing/simultan) terhadap loyalitas karyawan swasta di jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan swasta yang bekerja di wilayah Jakarta. Mengingat jumlah karyawan swasta di Jakarta sangat besar dan tidak dapat diketahui secara pasti oleh peneliti, maka populasi penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tidak terbatas (*infinite population*). Oleh karena itu, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan metode *purposive sampling*.

Sampel penelitian diambil berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang bekerja pada sektor swasta di Jakarta dan bersedia mengisi kuesioner penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert 5 poin yang disebarkan secara daring melalui Google Form.

Penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari 269 responden yang merupakan karyawan swasta di Jakarta dan telah memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 137 orang (50,9%), sedangkan responden perempuan berjumlah 132 orang (49,1%). Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang.

Berdasarkan karakteristik usia, seluruh responden berada pada rentang usia 20 hingga 40 tahun yang termasuk dalam kelompok usia produktif. Kelompok usia ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam lingkungan organisasi sehingga mampu memberikan penilaian yang relevan mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, insentif, dan loyalitas karyawan.

Dominasi responden pada usia produktif menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi dan kesejahteraan kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif terhadap loyalitas karyawan swasta di Jakarta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,589	0.1192	VALID
	0,465	0.1192	VALID
	0,391	0.1192	VALID
	0,539	0.1192	VALID
	0,530	0.1192	VALID
Budaya Organisasi (X2)	0,538	0.1192	VALID
	0,391	0.1192	VALID
	0,435	0.1192	VALID
	0,519	0.1192	VALID
	0,580	0.1192	VALID
Work Life Balance (X3)	0,477	0.1192	VALID
	0,432	0.1192	VALID
	0,402	0.1192	VALID
	0,386	0.1192	VALID
	0,542	0.1192	VALID
Insentif (X4)	0,625	0.1192	VALID
	0,414	0.1192	VALID
	0,489	0.1192	VALID
	0,398	0.1192	VALID
	0,464	0.1192	VALID
Loyalitas Karyawan (Y)	0,526	0.1192	VALID
	0,524	0.1192	VALID
	0,490	0.1192	VALID
	0,412	0.1192	VALID
	0,491	0.1192	VALID

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), *Work-Life Balance* (X3), Insentif (X4), dan Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1192. Nilai r hitung pada seluruh item berkisar antara 0,386 hingga 0,625, sehingga memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinilai mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart Reabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,665	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,654	0.6	Reliabel
Work Life Balance (X3)	0,601	0.6	Reliabel
Insentif (X4)	0,642	0.6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,649	0.6	Reliabel

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Berdasarkan Tabel, nilai Cronbach Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Work-life balance*, dan Loyalitas Karyawan lebih besar dari 0,6. Sehingga keempat variabel dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data berdistribusi normal, menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov melalui software SPSS26. Data dianggap normal jika nilai Monte-Carlo Sign > 0,05. Hasil uji normalitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

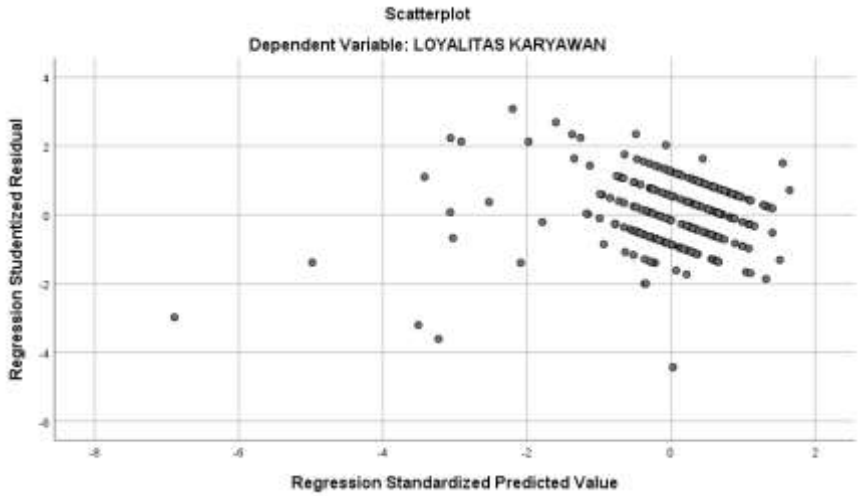
		Unstandardized Residual
N		269
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41366129
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.027
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Berdasarkan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan metode Monte-Carlo didapatkan nilai signifikansi sebersar 0,810. Sehingga dapat dikatakan bahwa Nilai Monte-Carlo sig. 0,810 lebih besar dari >0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Berdasarkan Scatterplot tersebut, distribusi titik-titik terlihat menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu (misalnya pola seperti kerucut atau melengkung). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heeterokedastisitas dalam model regresi, dengan demikian, asumsi Heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.681	1.403		4.050	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.325	.058	.338	5.649	.000	.668	1.498
	Budaya Organisasi	.272	.056	.291	4.865	.000	.666	1.502
	Work-Life Balance	.236	.060	.218	3.953	.000	.783	1.277
	Insentif	-.095	.060	-.097	-1.589	.113	.641	1.560

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Nilai toleransi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,668 > 0,10. Nilai toleransi variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 0,666 > 0,10. Nilai toleransi variabel *Work-Life Balance* (X3) adalah 0,783 > 0,10. Nilai toleransi variabel Insentif (X4) adalah

0,641 > 0,10. Dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 1,498 < 10,00. Nilai variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 1.502 < 10,00. Nilai variabel *Work-Life Balance* (X3) adalah 1,277 < 10,00. Nilai variabel Insentif (X4) adalah 1,560 < 10,00. Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresitess

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.681	1.403		4.050	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.325	.058	.338	5.649	.000	.668	1.498
	Budaya Organisasi	.272	.056	.291	4.865	.000	.666	1.502
	Work-Life Balance	.236	.060	.218	3.953	.000	.783	1.277
	Insentif	-.095	.060	-.097	-1.589	.113	.641	1.560

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh persamaan liner sederhana sebagai berikut :

Y= 5.681 + 0.325(X1) + 0.272(X2) + 0.236(X3) - 0.095(X4)

1) Pada tabel uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,681, menunjukkan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif dianggap konstan atau bernilai 0, maka loyalitas karyawan memiliki nilai sebesar 5,681.
2) Pada tabel uji regresi berganda variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai 0,325 dengan nilai sign 0,000 < 0,05 hal ini mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan.
3) Pada tabel uji regresi berganda variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai 0,272 dengan nilai sign 0,000 < 0,05 hal ini mengindikasikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan.
4) Pada tabel uji regresi berganda variabel *Work-Life Balance* menunjukkan nilai 0,236 dengan nilai sign 0,000 < 0,05 hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan.

5) Pada tabel uji regresi berganda variabel Insentif menunjukkan nilai -0,095 dengan nilai sign 0,113 > 0,05 hal ini mengindikasikan bahwa variabel Insentif (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Koefisien insentif yang negatif dan tidak signifikan menunjukkan bahwa di Jakarta, insentif sering dianggap sebagai kompensasi standar, bukan pengikat loyalitas emosional. Ketergantungan pada insentif ekstrinsik tanpa motivator intrinsik seperti otonomi dan keadilan, atau tanpa mempertimbangkan faktor kenyamanan budaya dan keharmonisan kerja, dapat menghasilkan *diminishing returns* dan tidak cukup kuat menahan karyawan dari peluang eksternal (Claudius Aprilianus Sot et al., 2024; Maulana Saputra et al., 2024).
6) Pada tabel ujiregresi berganda statistik multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance pada seluruh variabel independen > 0,10 dan VIF < 10, hal ini mengindikasikan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.681	1.403		4.050	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.325	.058	.338	5.649	.000	.668	1.498
	Budaya Organisasi	.272	.056	.291	4.865	.000	.666	1.502
	Work-Life Balance	.236	.060	.218	3.953	.000	.783	1.277
	Insentif	-.095	.060	-.097	-1.589	.113	.641	1.560

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel indenpenden secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Loyalitas Karyawan. Dalam pengujian ini digunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Dengan hasil tabel Coefficient sebagai berikut :

1) Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 5,649 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 <

0,05), maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2) Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,865 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3) Variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai t hitung sebesar 3,953 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4) Variabel Insentif memiliki nilai t hitung sebesar -1,589 dengan nilai signifikansi sebesar 0,113. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,113 > 0,05), maka H_4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Silmutan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Silmutan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.913	4	78.478	38.684	.000[b]
	Residual	535.581	264	2.029		
	Total	849.494	268			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), INSENTIF, WORK-LIFE BALANCE, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 38,684 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya. Dapat disimpulkan dari keempat variabel independen yang diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Insentif, hanya variabel Insentif yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan *Work-Life Balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan.

Uji Koefisien Determinan (Uji R Square)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinan (Uji R Square)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608[a]	.370	.360	1.424

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, WORK-LIFE BALANCE, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

(Sumber : Diproses oleh penulis 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif mampu menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebesar 37%, sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,360 yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen setelah disesuaikan adalah sebesar 36%.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin efektif dan suportif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajemen perusahaan, maka tingkat loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan yang nyata. Pemimpin yang mampu menerapkan pendekatan transformasional seperti memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana karyawan merasa dihargai dan didukung secara penuh. Keterikatan emosional yang terbangun antara pemimpin dan karyawan ini secara langsung meminimalkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) meskipun dihadapkan pada dinamika pasar tenaga kerja Jakarta yang sangat kompetitif. Temuan empiris ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Sumantri & Mujiati, 2023) serta (Souisa et al., 2023) yang menegaskan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan merupakan determinan utama dalam memperkuat komitmen jangka panjang dan loyalitas tenaga kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Temuan ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja yang diselimuti oleh nilai-nilai, keyakinan, dan norma bersama yang kuat serta positif akan menumbuhkan rasa identitas (*sense of identity*) dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang mendalam pada diri karyawan. Ketika nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi selaras dengan prinsip pribadi karyawan, kenyamanan kerja akan tercipta sehingga mendorong mereka untuk tetap

mengabdi pada perusahaan secara berkelanjutan. Hubungan harmonis, transparansi, kolaborasi, dan apresiasi dalam budaya perusahaan terbukti efektif memediasi peningkatan loyalitas melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung studi dari (Julio Christi & Rizki Sridadi, 2022) serta (Maulana Saputra et al., 2024) yang menyatakan bahwa fondasi budaya organisasi yang sehat berkontribusi masif terhadap bertahannya karyawan di dalam organisasi.

Pengaruh Work Life-Balance Terhadap Loyalitas Karyawan

Fakta ini memperlihatkan betapa krusialnya keseimbangan antara tanggung jawab profesional di kantor dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan bagi karyawan yang bekerja di kota metropolitan sepadat Jakarta. Beban kerja yang berat dan dinamika mobilitas yang tinggi sering kali memicu stres, namun, kebijakan perusahaan yang adaptif seperti fleksibilitas waktu kerja atau dukungan psikososial mampu meminimalkan konflik peran tersebut. Ketika perusahaan menghargai kesejahteraan hidup karyawannya, karyawan akan membalasnya dengan dedikasi tinggi dan loyalitas mutlak. Fenomena ini sangat relevan pada kelompok usia produktif (seperti milenial dan Generasi Z) yang menjadi mayoritas responden dalam penelitian ini, di mana mereka sangat memprioritaskan *well-being* di samping pencapaian profesional. Penelitian ini memperkuat hasil studi (Sirgy & Lee, 2018) serta (Sumantri & Mujiati, 2023) yang memperlihatkan adanya korelasi positif kuat antara pengelolaan keharmonisan hidup-kerja dengan tingkat retensi karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Meskipun pemberian insentif finansial maupun non-finansial tetap menjadi instrumen penting guna memotivasi kinerja harian dan memenuhi kebutuhan dasar fisiologis karyawan, dampaknya tidak serta-merta mampu mengunci loyalitas jangka panjang mereka secara mandiri. Di tengah tingginya biaya hidup di Jakarta, insentif sering kali dipandang sebagai standar kompensasi biasa atau kewajiban normatif perusahaan, alih-alih sebagai pengikat loyalitas emosional. Apabila pemberian insentif tidak dibarengi oleh motivator intrinsik seperti otonomi kerja, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan yang mengayomi, serta lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan mental, maka pengaruhnya terhadap loyalitas akan mengalami penurunan (*diminishing returns*). Temuan unik ini sejalan dengan argumen dari (Maulana Saputra et al., 2024) serta (Claudius Aprilianus Sot et al., 2024), yang menyatakan bahwa ketergantungan mutlak pada insentif ekstrinsik tanpa memerhatikan faktor kenyamanan budaya dan keharmonisan kerja tidak akan cukup kuat menahan karyawan dari godaan peluang karier eksternal di luar perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif terhadap loyalitas karyawan swasta di Jakarta, dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, serta semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, variabel insentif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan insentif terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan swasta di Jakarta. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 37%, sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial seperti insentif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perusahaan swasta di Jakarta disarankan untuk lebih meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan melalui komunikasi yang efektif, pemberian arahan yang jelas, serta kemampuan dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang positif dan kondusif sehingga dapat menciptakan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan juga perlu memperhatikan penerapan *work-life balance* melalui kebijakan kerja yang fleksibel, pengelolaan beban kerja yang seimbang, serta dukungan terhadap kesejahteraan karyawan. Meskipun insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memberikan sistem penghargaan yang adil dan kompetitif sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja,

kompensasi, komitmen organisasi, atau pengembangan karir sehingga dapat menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Allan Yuda Patria LW, S.E., M.M., M.A.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penyusunan penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada keluarga, sahabat, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun material selama proses penyusunan penelitian. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden karyawan swasta di Jakarta yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penelitian ini merupakan bagian dari penyusunan tugas akhir pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, Md. S., Islam, Md. A., & Khairuddin, K. N. B. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability*, *15*(7), 5674. https://doi.org/10.3390/su15075674

Alaslawi, H. A. (2024). Organizational Culture and Resulting Leadership Behaviors: Empirical Evidence from Social Workers in Kuwait. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, *48*(5), 582–601. https://doi.org/10.1080/23303131.2023.2289562

Amalina, N., Salsabila, A. S., Solih, R., & Haryadi, D. (2024). The role of leadership style and organizational culture on employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, *11*(4), 747–754. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.216

Arifin, Z. (2023). Alternative Local Government Policies in Overcoming Unemployment Case Study in DKI Jakarta Province. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, *5*(2), 139–155. https://doi.org/10.54849/monas.v5i2.135

Bintara, R., Fitria, G. N., Pernamasari, R., Budyastuti, T., & Purwaningsih, S. (2025). Preparation for Facing the World of Work for Fresh Graduates at SMK N 9 Jakarta, Indonesia. *MOVE: Journal of Community Service and Engagement*, *4*(3), 83–88. https://doi.org/10.54408/move.v4i3.410

Cahyani, E. S., Edward, Y. R., & Purba, Mohd. N. (2022). The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance with Satisfaction Work as Intervening Variable (Case Study PTPN IV Laras). *International Journal of Research and Review*, *9*(10), 99–109. https://doi.org/10.52403/ijrr.20221012

Calista, C., & Erdiansyah, R. (2025). Factors Affecting Turnover Intention (A Study on Generation Z Employees in Jakarta). *International Journal of Social Science and Human Research*, *08*(04). https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i4-75

Chong, D. (2022). The Influence of Organizational Justice and Organizational Culture on Employee Loyalty. *Dinasti International Journal of Management Science*, *4*(1), 175–185. https://doi.org/10.31933/dijms.v4i1.1469

Claudius Aprilianus Sot, Wahju Wulandari, & Dharmayanti Pri Handini. (2024). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Rewards on Employee Performance. *EPaper Bisnis : International Journal of Entrepreneurship and Management*, *1*(3), 97–105. https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v1i3.78

Didin Hikmah Perkasa, & Setiyo Purwanto. (2024). Job Hopping Behavior In Millennials. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, *2*(3), 809–821. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i3.232

Fitri, R. E., & Esthi, R. B. (2025). The Influence Conflict Management, Job Satisfaction And Work Environment On Turnover Intention. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *20*(2), 352–362. https://doi.org/10.32534/jv.v20i2.7178

Julio Christi, A., & Rizki Sridadi, A. (2022). Loyalitas Karyawan dan Budaya Organisasi pada Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, *5*(2), 133–151. https://doi.org/10.21632/perwira.5.2.133-151

Khoir, O. D., Dwiyanti, E., Mandagi, A. M., & Alfayad, A. (2024). Literature Review: The Impact Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee'S Turnover Intention In Indonesia. *Journal of Community Mental Health and Public Policy*, *7*(1), 48–59. https://doi.org/10.51602/cmhp.v7i1.179

Kosasi, S. (2025). The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Generational Differences on Employee Loyalty to the Company. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, *6*(2), 1624–1633. https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3836

Lestari, C., & Dwi Saputra, E. (2024). Factors Influencing Employee Loyalty Among Generation Z And Millennials: A Human Resource Management Literature Review. *Proceeding of International Students Conference of Economics and Business Excellence*, *1*(1), 448–452. https://doi.org/10.33830/iscebe.v1i1.4257

Maulana Saputra, M. S., Hermawati, A., & Soedjono, S. (2024). The Influence Of Organizational Culture And Quality Of Work Life On Motivation And Its Implications On Employee Loyalty. *Bulletin of Management and Business*, *5*(1), 1–10. https://doi.org/10.31328/bmb.v5i1.306

Maulidiani, J. J., & Bhinekawati, R. (2020). Factors Affecting Employee Loyalty: Lessons From Millennials Working In E-Commerce Companies In Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, *5*(2), 128–143. https://doi.org/10.36914/x6qwmx04

Muhammad Rafi Dhia. (2024). Analysis of Career Development and Engagement on Gen Z Retention via Commitment in Jakarta Tech Companies. *Assets Journal: Management,*

Administration, Economics, and Accounting, *2*(1), 9–14. https://doi.org/10.59923/assets.v2i1.180

Poetiray, M. Y. G., & Ariadi, G. (2024). Work-Life Satisfaction and Job Incentives Affect Turnover Intention Mediated by Employee Engagement. *KnE Social Sciences*. https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16146

Putra, Indiani, N. L. P., & Surasmi, I. A. (2025). The Role of Work-Life Balance in Mediating the Influence of Work Environment and Organizational Culture on the Loyalty of Generation Z Employees in Construction Sector Companies in Badung Regency. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, *6*(5), 1075–1087. https://doi.org/10.38142/ijesss.v6i5.1533

Putra, J., Hulu, Y., & Puspita, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Punishment Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan Swasta Di Jakarta. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 5792–5800. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1502

Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, & M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, *2*(2), 298–310. https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761

Renyut, A., Sumarsono, T. G., & Setyadi, M. C. S. (2024). Building Employee Performance: The Synergistic Effect of Organizational Culture, Leadership Style and Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, *12*(11), 7861–7869. https://doi.org/10.18535/ijsrm/v12i11.em05

Sabrina Mutmainah. (2025). Work Force Absorption on the Verge of Demographic Bonus Era at the Special Capital Region of Jakarta. *Journal of Development Economic and Social Studies*, *4*(1), 303–317. https://doi.org/10.21776/jdess.2025.04.1.23

Saraswati, R., Hidayat, N., & Wolor, C. W. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intention to Stay pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, *4*(1), 214–236. https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.16

Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, *13*(1), 229–254. https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8

Souisa, J., Ariefiantoro, T., Susanto, S., & Niati, A. (2023). The Influence of Leadership Style, Work Stress, and Work Motivation on Employee Loyalty to PT. Hartono Palace of Technology. *Indonesian Journal of Industrial Engineering and Management*, *4*(2), 133. https://doi.org/10.22441/ijiem.v4i2.20163

Suharto, B. B., Kusuma, M. E., & Wijaya, K. A. P. (2021). The Implications Of Urban Expansion To Commuter Travel Behavior In The Jakarta Metropolitan Area. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, *737*(1), 012020. https://doi.org/10.1088/1755-1315/737/1/012020

Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(4), 390. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p04

Susanti, R. J., Supandi, A., & Margiyanto Adi, T. (2024). The Influence of Foreign Direct Investment, Small and Medium Micro Enterprises on Economic Growth and Its Impact on Reducing Unemployment in DKI Jakarta Province. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, *2*(4), 393–398. https://doi.org/10.47353/ecbis.v2i4.141

Titanicko, T., & Pangaribuan, C. H. (2025). Investigating The Nexus of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Employee Loyalty on Gen-Z Employees: Evidence from Jakarta. *Advances In Social Humanities Research*, *3*(5), 4299–4437. https://doi.org/10.46799/adv.v3i5.441

Wahyudi, S., & Saryatmo, M. A. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Yang Bekerja Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *8*(3), 621–634. https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i3.30222

Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, *7*(2), 486–499. https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236

Xiao, W., Wei, Y. D., & Chen, W. (2023). Skills Mismatch, Jobs-Housing Relationship And Urban Commuting. *Travel Behaviour and Society*, *33*, 100610. https://doi.org/10.1016/j.tbs.2023.100610