

ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Kerja di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon

Leni Yuliani Putri,¹ Eni Kusmiran,¹ Titik Respati¹

¹Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

Abstrak

Loyalitas kerja yang tinggi pada karyawan dicerminkan dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahliannya ketika melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja. Cerminan loyalitas kerja tersebut erat kaitannya dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *work life balance*, sehingga penelitian bertujuan mengetahui pengaruh dari *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *work life balance* terhadap loyalitas kerja pada tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon periode 2023–2024. Pada penelitian ini sampel penelitian ditentukan dengan *purposive sampling* sampling sehingga didapat sampel penelitian sebanyak 41 orang. Pendekatan penelitian dilakukan dengan jenis penelitian kuantitatif melalui metode deskriptif dan verifikatif, analisis statistik menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *citizenship behavior* (OCB) dan *work life balance* baik secara simultan atau parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja dengan besaran pengaruh 76% sehingga loyalitas kerja tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Pangkalan dapat tercapai melalui peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *work life balance*.

Kata kunci: Loyalitas kerja; OCB, *organizational citizenship behavior*; WLB; *work life balance*

The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Work Life Balance on Work Loyalty at UPTD Puskesmas Pangkalan Cirebon District

Abstract

High work loyalty to employees is reflected in the attitude of employees who devote their abilities and expertise when carrying out tasks with responsibility, discipline, and honesty at work. The reflection of work loyalty is closely related to organizational citizenship behavior (OCB) and work life balance, so this study aims to determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) and work life balance on work loyalty in health workers UPTD Puskesmas Pangkalan Cirebon Regency for the period 2023–2024. This study aims to determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) and work life balance on work loyalty in health workers in UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon. In this study, the research sample was determined by purposive sampling so that the research sample was 41 people. The research approach is carried out with quantitative research through descriptive and verification methods where statistical analysis uses multiple regression analysis. The results showed that citizenship behavior (OCB) and work life balance, either simultaneously or partially, had a significant influence on job loyalty with a magnitude of 76% so that the work loyalty of Health Workers in UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon could be achieved through increased organizational citizenship behavior (OCB) and work life balance.

Keywords: OCB; organizational citizenship behavior; WLB; work life balance; work loyalty

Received: 24 Feb 2023; Revised: 15 Mei 2023; Accepted: 15 Jun 2023; Published: 31 Jul 2023

Korespondensi: Leni Yuliani Putri, Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia. Jl. Tamansari No. 24, Kota Bandung 40116, Provinsi Jawa Barat. *E-mail:* leniyuliani Putri@gmail.com

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan bahwa setiap individu berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang baik, adil, dan bermutu. Artinya, manajemen pelayanan kesehatan dituntut harus dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan kesehatan. Tuntutan tersebut merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi manajemen pelayanan kesehatan, termasuk puskesmas yang digadang-gadang sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan di daerah.

Kondisi ini menunjukkan jika puskesmas harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang mumpuni serta memiliki loyalitas kerja yang tinggi karena hal itu dapat mendorong sikap positif karyawan terhadap instansi sehingga karyawan tidak akan bekerja hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan instansi.¹ Loyalitas karyawan pada instansi kesehatan merupakan hal yang dibutuhkan karena secara langsung berdampak pada capaian kinerja. Oleh karena itu, manajemen instansi kesehatan harus menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja karyawannya guna mencapai peningkatan kinerja instansi yang salah satunya melalui *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* (OCB).²

Work life balance, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan loyalitas kerja dinyakini banyak ahli manajemen memiliki keterkaitan yang erat, namun masih jarang menjadi perhatian dari para pimpinan di instansi. Hal ini pula yang terjadi di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon yang secara administratif memiliki wilayah kerja meliputi 4 Desa dengan total penduduk sebanyak 18.785 jiwa dengan proporsi 9.778 laki-laki dan 9.486 wanita.

Sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan di wilayah, UPTD Puskesmas Pangkalan memiliki kewajiban dan kewenangan dalam memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada masyarakat sesuai dengan prioritas masalah yang dihadapi. Namun, jika dilihat dari pencapaian target kerja masih terdapat beberapa program kerja yang tidak tercapai. Berdasarkan observasi awal dan wawancara kepada kepala UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon mengenai *work-life balance*, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan loyalitas, diketahui bahwa loyalitas kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Pangkalan masih rendah.

Kepala UPTD Puskesmas Kabupaten Pangkalan Cirebon mengatakan, tenaga kesehatan cenderung memiliki orientasi kerja personal sehingga menimbulkan budaya kerja yang kurang empati terhadap rekan kerja, cenderung bekerja sesuai SOP, serta kurang tanggap dan inisiatif. Jika dilihat dari filosofi OCB, budaya kerja yang dikembangkan di UPTD Puskesmas Pangkalan sangat rendah karena tidak sejalan dengan indikator OCB yang menekankan

altruism, conscientiousnes, sportmanship, courtessy, dan civic virtue.³

Selain itu, peneliti mengamati dan mewawancarai karyawan UPTD Puskesmas Kabupaten Pangkalan Cirebon dan menemukan bahwa tidak jarang karyawan berpendapat bahwa rencana kerja yang dijalankan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang tersedia sehingga tidak jarang karyawan terlibat dalam beberapa program. Hal ini tentunya tidak ideal karena dapat menyebabkan karyawan kehilangan fokus sehingga berdampak buruk pada kinerjanya seperti keterlambatan penyelesaian serta penyampaian laporan hasil pekerjaan. Di sisi lain, manajemen mempunyai kewajiban untuk menjamin keakuratan dan mutu hasil pekerjaan sehingga karyawan harus membawa pulang pekerjaannya dan mengerjakannya di rumah.

Status OCB dan *work life balance* karyawan UPTD Puskesmas Pangkalan yang berada dalam kondisi tidak baik, konsisten dengan loyalitasnya karena setelah dikonfirmasi kepada penanggung jawab UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon, ditemukan masih ada karyawan yang tidak datang atau pulang tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh dari *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* terhadap loyalitas kerja di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikasi, serta data dikumpulkan dengan kuesioner. Kuesioner yang dipakai menggunakan model skala Likert dengan responden penelitian sebanyak 41 orang di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon. Instrumen pengumpulan data terdiri dari 3 bagian, pertama kuesioner untuk mengukur *organizational citizenship behavior* mengacu kepada pendapat Zhang yang terdiri dari indikator: 1) *altruism*; 2) *conscientiousnes*; 3) *sportmanship*; 4) *courtessy*; dan 5) *civic virtue*. Kedua kuesioner untuk mengukur *work life balance* mengacu kepada Pangemanan yang terdiri dari indikator: 1) *time balance*; 2) *involvement balance*; dan 3) *statisfaction balance* dan ketiga kuesioner untuk mengukur loyalitas kerja mengacu kepada Siswanto yang terdiri dari indikator: 1) taat kepada peraturan; 2) tanggung jawab pada perusahaan; 3) kemauan untuk bekerja sama; dan 4) rasa memiliki, dan hubungan antarpribadi.

Statistik deskriptif menggunakan distribusi frekuensi yang dipergunakan untuk memperoleh gambaran jawaban dari responden mengenai *organizational citizenship behavior*, *work life balance* dan loyalitas, sedangkan statistik verifikasi menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisis

pengaruh *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* terhadap loyalitas kerja di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon.

Hasil

Persepsi responden mengenai *organizational citizenship behavior*, ditunjukkan melalui Tabel 1.

Tabel 1 Persepsi Responden Mengenai Organizational Citizenship Behavior

Indikator Organizational Citizenship Behavior	Rerata	Kategori
Altruisme	3,2	Cukup tinggi
Courtesy	3	Cukup tinggi
Conscientiousnes	3,1	Cukup tinggi
Sportmanship	3,27	Tinggi
Civic virtue	3,35	Tinggi
Organizational citizenship behavior	3,1	Cukup tinggi

Data empirik di atas menunjukkan *organizational citizenship behavior* berada pada kategori cukup tinggi dengan rerata sebesar 3,1, sedangkan indikator *civic virtue* memiliki rerata tertinggi sebesar 3,35 dan indikator terendah, yaitu *courtesy* dengan rerata sebesar 3.

Persepsi responden mengenai *work life balance* ditunjukkan melalui Tabel 2.

Tabel 2 Persepsi Responden Mengenai Work Life Balance

Indikator Organizational Citizenship Behavior	Rerata	Kategori
Time balance	3,3	Tinggi
Involvement balance	2,74	Cukup tinggi
Satisfaction balance	3,24	Cukup tinggi
Work life balance	3,1	Cukup tinggi

Data empirik di atas menunjukkan *work life balance* berada pada kategori cukup tinggi dengan rerata sebesar 3,1, sedangkan indikator *time balance* memiliki rerata tertinggi sebesar 3,3 dan indikator terendah, yaitu *involvement balance* dengan rerata

sebesar 2,74.

Persepsi responden mengenai loyalitas kerja, ditunjukkan melalui Tabel 3.

Tabel 3 Persepsi Responden Mengenai Loyalitas Kerja

Indikator Loyalitas Kerja	Rerata	Kategori
Taat peraturan	3,22	Cukup tinggi
Tanggung jawab	3,37	Tinggi
Rasa memiliki dan hubungan antarpribadi	3,1	Cukup tinggi
Loyalitas kerja	3,2	Cukup tinggi

Data empirik di atas menunjukkan loyalitas kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan rerata sebesar 3,2, tanggung jawab memiliki rerata tertinggi sebesar 3,37 dan indikator terendah, yaitu rasa memiliki dan hubungan antarpribadi dengan rerata sebesar 3,1.

Pengaruh simultan dari *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* terhadap loyalitas kerja, ditunjukkan melalui Tabel 4.

Tabel 4 Hipotesis Simultan

Model	F hitung	F tabel	Hipotesis
Regresi berganda	60,013	3,238	Ho di tolak

Data empirik di atas menunjukkan jika F hitung (60,013) > F tabel (3,238) sehingga Ho ditolak atau OCB dan WLB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Selanjutnya pengaruh parsial ditunjukkan melalui Tabel 5.

Tabel 5 Hipotesis Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Hipotesis
OCB	7,107	2,942	Ho ditolak
WLB	2,942		Ho ditolak

Data empirik di atas menunjukkan jika OCB memiliki t hitung (7,107) > t tabel (2,942) dan WLB memiliki t hitung (2,942) > t tabel (2,942) sehingga Ho ditolak atau OCB dan WLB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Tabel 6 Persamaan Regresi

Variabel	B
Constant	13,527
OCB	0,376
WLB	0,315

Data empirik di atas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,527 + 0,376 (OCB) + 0,315 (WLB) + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut artinya:

1. Nilai konstan $Y=13,527$ artinya ketika OCB (X_1) dan WLB (X_2) diasumsikan memiliki nilai 0 maka loyalitas kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 13,527.

2. $OCB=0,376$ artinya ketika OCB (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 dalam satuan dan WLB (X_2) diasumsikan memiliki nilai 0 maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,376.

3. $WLB=0,315$ artinya ketika OCB (X_1) diasumsikan memiliki nilai 0 dan WLB (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 dalam satuan maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,315.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square*.

Tabel 7 Persamaan Regresi

Model	R	R Square
1	0,872	0,760

Data empirik di atas menunjukkan jika nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,760 yang artinya besaran pengaruh dari OCB (X_1) dan WLB (X_2) terhadap loyalitas kerja sebesar 0,760 atau 76%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Thiruvenkadam & Durairaj (2017)⁴ yang menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) berkontribusi terhadap efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. OCB dapat berdampak terhadap loyalitas kerja karena OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.⁵

OCB yang tinggi akan mendorong perilaku produktif dari karyawan sehingga pada akhirnya mendorong loyalitas kerja mereka karena bersedia meningkatkan kinerjanya secara sadar dan sebagai bentuk kepuasan bekerja dari karyawan di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Elisa Nurinda Putri (2017)⁶ yang menunjukkan bahwa peningkatan OCB akan sejalan dengan peningkatan kinerja serta loyalitas

terhadap instansi atau organisasi.

Kondisi loyalitas kerja dari tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon sendiri secara umum sudah berada pada kategori yang cukup tinggi, namun pada indikator kerja sama diketahui merupakan skor yang paling rendah meskipun masih berada pada kategori yang tinggi. Artinya, loyalitas kerja dari tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Pangkalan lebih berorientasi kepada penyelesaian pekerjaan yang lebih personal dibanding dengan pengelolaan hubungan kerja sama dengan rekan kerja.

Hasil analisis regresi berganda yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Suifan, Abdallah, & Diab (2016)⁷ yang menjelaskan jika organisasi yang memberikan kesejahteraan antara kerja dan keluarga kepada karyawan akan menunjukkan hasil yang positif seperti ada keuntungan yang kembali, meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham, produktivitas, sikap kerja, lebih sedikit niat untuk meninggalkan organisasi, serta konflik antara pekerjaan dan keluarga yang lebih sedikit.

Work-life balance ditemukan berdampak pula pada berkurangnya ketidakhadiran dan omset organisasi, praktik tersebut dengan penggunaan jam kerja yang fleksibel (Halpern, 2005)⁸ maka ketika perusahaan tidak menumbuhkan *work-life balance* yang lebih seimbang bagi para karyawan maka organisasi berkontribusi pada ketegangan dalam kehidupan pribadi karyawan, akibatnya hal ini akan memengaruhi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi, menjadi produktif, serta kreatif di tempat kerja.

Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan jika *work-life balance* pada karyawan UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon berada pada kategori yang tinggi, terutama pada indikator *satisfaction balance*. Artinya, karyawan di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon sudah merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, meskipun karyawan di UPTD Puskesmas Pangkalan juga masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga indikator *time balance* memiliki nilai yang paling rendah. Hal tersebut tentu akan memberikan dampak yang tidak baik untuk produktivitas instansi dalam jangka yang panjang karena dapat mengurangi kepuasan bekerja tenaga kesehatan.

Hasil analisis regresi berganda disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan *work-life balance* berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan Gilbert yang dikutip Kurniawati (2014)⁹ penelitiannya menyatakan agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada instansi maka salah satunya dapat melalui peningkatan OCB dan *work-life balance*.

Besaran pengaruh dari OCB dan WLB terhadap loyalitas kerja mencapai 76%, artinya pengaruh yang diberikan OCB dan WLB sudah besar terhadap perubahan loyalitas kerja sehingga UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawannya melalui *organizational citizenship behavior* khususnya pada indikator kerja sama dan *work-life balance* khususnya pada indikator *time balance*.

Simpulan

Loyalitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon dilakukan melalui peningkatan indikator kerja sama pada *organizational citizenship behavior* dan indikator *time balance* pada *work-life balance* karena kedua indikator itu yang paling rendah.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan dalam penulisan artikel ilmiah ini.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih disampaikan kepada seluruh karyawan UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Hasibuan MSP. Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- Robbins, Stephen P, Timothy AJ. Organizational behavior. Jakarta: Salemba Empat; 2017.
- Zhang D. Organisational citizenship behaviour. White Paper (OCB) PSYCH761.
- Thiruvenkadam T, Durairaj IYA. Organizational citizenship behavior: its definitions and dimensions. *GE-Internat J Manag Res*. 2017;5(5):46–55.
- Saleem, Sharjeel & Saba, Amin. The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance : An emperical study from pakistani academic sector. *European Journal of Business and Management*. 2013;5(5):194–207.
- Putri, Elisa Nurlinda. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior. Undergraduate Tesis. Lampung: Universitas Lampung; 2017.
- Suifan, T., Diab, H. and Abdallah, A.B. Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *J of Manag Develop*. 2017;36(9):1137–48. doi:10.1108/jmd-02-2017-0048
- Newhall-Marcus A., Halpern D.F., & Han S.J. Changing realities of work and family. New York: Wiley; 2008
- Kurniawati, I. D. Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *J Ilmiah Psikologi Terapan*. 2014;2(2):311–24. DOI: <https://doi.org/10.22219/jipt.v2i2.2005>
- Bungin B. Metodologi penelitian kuantitatif. Jakarta: Kencana; 2017.
- Ghozali I. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2015.
- Hasibuan MSP. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2014.
- Umar Husein. Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis Edisi ke-2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2011.
- Nitisemito, Alex. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia; 2015.
- Poerwopoespito. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta; 2016.
- Santoso BP. Analisis statistik dengan microsoft excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi; 2005.
- Sekaran Uma. Research methods for business Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat; 2011.
- Siswanto Bedjo. Manajemen tenaga kerja. Bandung: Sinar Baru; 2015.
- Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta; 2014.
- Sugiyono. Metode penelitian kombinasi (mix methods). Bandung: Alfabeta; 2015.
- Zikmund WG, Babin BJ, Carr JC, Griffin M M. Business research methods. International 9th Ed. Canada: Cengage Learning; 2013.
- Nuryanto UW, Warman C, Suharno F, Eka P. The roles of employee loyalty between work motivation job satisfaction leadership against employee performance. *IOSR-JBM*. 2021;23(2):15–25.
- Harikaran S, Thevanes N. The relationships among work-life balance, organizational citizenship behavior and organizational performance: a review of literature. *IOSR-JBM*. 2018;20(8):25–31.
- McCarthy A, Cleveland JN, Hunter ST, Darcy C, Grady G. Employee work–life balance outcomes in Ireland: a multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *Intern J of Human Resource Manag*. 2013;24(6):1257–76.
- Mubarok AF, Sedjo P, Prabawati IN. Kecerdasan emosi dan organizational citizenship behavior pada perawat. *J Psikologi*. 2020;12(2):143–56.
- Noor KM. Work-life balance and intention to leave among academics in malaysian public higher education institutions. *Intern J Business Social Scie*. 2011;2(11):240–8.
- Pradhan RK, Jena LK, Kumari IG. Effect of

- work–life balance on organizational citizenship behaviour: role of organizational commitment. *Global Business Rev.* 2016;17(3):15S.
28. Salahudin SN, Alwi MNR, Baharuddin SS, Ali N. Generation Y: moderating effect of motivation on the relationship between rewards and loyalty. *Turkish Online J Design Art Communicat.* 2018;1130–8.
 29. Setiawan, Wulandari RD. Peningkatan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior tenaga medis. *J Unair.* 2013;11(1):16–20.
 30. Sonnia Indah Putri. Pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Alam Perista Kudus. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro; 2014.
 31. Thevanes N, Mangaleswaran T. Relationship between work-life balance and job performance of employees. *J Business Manag.* 2018;20(5):11–6.
 32. Veronica R. Analisis faktor yang mempengaruhi loyalitas perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok. *J Manaj Kesehat Yayasan RS. Dr. Soetomo.* 2020;6(2):192–207.