

Kiki Puspita Anggelia  
202210160311077  
Prodi Manajemen

**PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
SITUASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
YONKY SALON BEKASI**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**KIKI PUSPITA ANGGELIA**

**202210160311077**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
TAHUN 2025**

Kiki Puspita Anggelia  
202210160311077  
Prodi Manajemen

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
SITUASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
YONKY SALON BEKASI**

Oleh:

**Kiki Puspita Anggelia**

**202210160311077**

Malang, 03 Desember 2025

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



**Eko Handayanto, Dr., M.M.**  
NIDN: 0023056801

Pembimbing II



**Kenny Roz, S.Kom, M.M.**  
NIDN : 0703089002

Ace Sidy  
3/12/2025

Kiki Puspita Anggelia  
202210160311077  
Prodi Manajemen

**SKRIPSI**

**PENGARUH EMPLOYEE WELL BEING DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
SITUASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN YONKY SALON BEKASI**

Oleh :

**Kiki Puspita Anggelia**  
202210160311077

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 20 Desember 2025

Pembimbing I,


Pembimbing II,

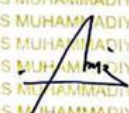
  
**Dr. Eko Handayanto, M.M.**

  
**Kenny Roz, S.Kom., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

  
**M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.**

  
**Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH EMPLOYEE WELL BEING DAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN YONKY SALON BEKASI

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Kiki Puspita Anggelia

NIM : 202210160311077

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Desember 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Eko Handayanto, M.M.

Pembimbing II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Penguji I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Penguji II : Dr. Dewi Nurjannah, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Kiki Puspita Anggelia

NIM : 202210160311077

Program Studi : Manajemen

Surel : kikiipuspitaa20@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini Adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar0benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 31 Desember 2025

Saya Menyatakan,



Kiki Puspita Anggelia

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE WELL BEING AND SITUATIONAL  
LEADERSHIP ON EMPLOYEE LOYALTY  
YONKY SALON BEKASI***

**Kiki Puspita Anggelia, Eko Handayanto, Kenny Roz**  
*Management Study Program Faculty of Economics and Business  
University of Muhammadiyah Malang  
Jalan Raya Tlogomas No. 246 Kota Malang, Jawa Timur  
E-mail: [kikiipuspitaa20@gmail.com](mailto:kikiipuspitaa20@gmail.com)*

***Abstract***

*This study examines the influence of Employee Well Being and Situational Leadership on employee loyalty at Yonky Salon Bekasi. Employee loyalty has become a strategic concern for modern organizations facing rapid changes in work structures, technology, and workforce expectations. The study aims to investigate how employee well being and leadership style contribute to maintaining long-term commitment and satisfaction among employees. This research employs a quantitative associative approach using a total sampling method with 37 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, including validity, reliability, and hypothesis testing with t-test and F-test. The results indicate that Employee Well Being and Situational Leadership individually have a significant positive effect on employee loyalty. Simultaneously, both factors jointly influence loyalty, highlighting that employee well being and adaptive leadership complement each other in fostering commitment, motivation, and attachment to the organization. High employee well being and effective situational leadership create a supportive work environment, encourage engagement, and reduce turnover. The study concludes that organizations should integrate well being programs with situational leadership practices to enhance employee loyalty, ensuring long-term organizational sustainability and performance.*

**Keywords:** *Employee Well Being, Situational Leadership, Employee Loyalty*

**PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
SITUASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
YONKY SALON BEKASI**

**Kiki Puspita Anggelia, Eko Handayanto, Kenny Roz**  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Malang  
Jalan Raya Tlogomas No. 246 Kota Malang, Jawa Timur  
E-mail: [kikiipuspitaa20@gmail.com](mailto:kikiipuspitaa20@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Kepemimpinan Situasional terhadap loyalitas karyawan di Yonky Salon Bekasi. Loyalitas karyawan telah menjadi perhatian penting bagi perusahaan modern yang menghadapi perubahan cepat dalam struktur kerja, teknologi, dan ekspektasi tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode sampling total, melibatkan 37 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, termasuk validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-F. Hasil menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan dan Kepemimpinan Situasional secara individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara bersamaan, kedua faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas, menyoroti bahwa kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan adaptif saling melengkapi dalam memupuk komitmen, motivasi, dan ikatan terhadap organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa perusahaan seharusnya mengintegrasikan program kesejahteraan karyawan dengan praktik kepemimpinan situasional untuk meningkatkan loyalitas karyawan, memastikan keberlanjutan dan kinerja perusahaan jangka panjang.

**Kata kunci:** Kesejahteraan Karyawan, Kepemimpinan Situasional, Loyalitas Karyawan

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur yang sangat mendalam saya ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Well Being* dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Loyalitas Karyawan Yonky Salon Bekasi”**. Shalawat serta salam tetap tercurahkan pada junjungan Nabi Muhammad SAW, penutup para Nabi yang telah membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik S.E., M.Si. Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M.S. Wahyudi, S.E., M.E., Ph.D Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Ratih Juliati M.Si Dosen Wali Manajemen B angkatan 2022.
5. Dr. Eko Handayanto Drs. M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kenny Roz S.Kom., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, meluangkan waktu serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Manajemen FEB UMM yang memberikan ilmu, materi perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen.

8. Terima kasih kepada Ayah terhebat Dasimo, Ibunda terbaik Anik Widianung, dan adik saya Shafiyya Azka yang telah mengusahakan segalanya, memberikan do'a yang terbaik, motivasi, kasih sayang, serta dukungan moril maupun materil kepada saya.
9. Terima kasih kepada Malik Maulana, yang sudah mendampingi saya selama proses pengerjaan skripsi saya dan menemani hari hari yang dilewati dengan berbagai macam proses yang dilewati serta selalu memberikan *support* dan orang yang memberi dukungan saya untuk menjadi pengusaha muda.
10. Terima kasih kepada keluarga besar HIPMI PT UMM periode 2024/2025, Senat Mahasiswa FEB UMM periode 2024/2025, serta Senat Mahasiswa UMM periode 2025/2026 yang telah mendukung, serta berjuang bersama untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya: Shofia Aqilla, Wildan Ahmad, Azmil Fajri, Nuraenun Fitriani, Meriva Dwi, Marta Catur, Sheilla Azzahra, Nisya Idelia, Zahra Zharifah, Dara Mardiva, Rosyidah Aribah Putri Amasya, dan Nuril Jayani yang telah berjuang bersama, membantu dan memberikan semangat kepada saya.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terima Kasih.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Malang, 03 Desember 2025

Kiki Puspita Anggelia  
NIM: 202210160311077

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR ORISINALITAS .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
LAMPIRAN .....	xiv
DAFTAR PUSTAKA .....	xv
SERTIFIKAT PLAGIASI .....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori .....	8
B. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	12
C. Kerangka Konseptual .....	19
D. Rumusan Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Desain Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian .....	22
C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Definisi Operasional Variabel .....	23
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
F. Teknik Pengumpulan Data .....	25

G. Uji Instrumen Penelitian.....	26
H. Uji Asumsi Klasik .....	27
I. Teknik Analisis Data .....	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Deskripsi Hasil Data.....	33
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55
LAMPIRAN.....	57



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan Yonky Salon Bekasi Tahun 2024-2025. ....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....	24
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	26
Tabel 4. 1 Data Karakteristik Responden.....	34
Tabel 4. 2 Jawaban Responden terhadap Variable <i>Employee Well Being</i> (X1)....	36
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X2) .....	39
Tabel 4. 4 Jawaban Responden tentang Loyalitas Karyawan (Y1).....	41
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas .....	43
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	48
Tabel 4. 10 Hasil Uji t .....	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji F .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	19
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	46



## LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	57
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Data.....	62
Lampiran 3. Uji Validitas .....	65
Lampiran 4. Uji Reliabilitas.....	68
Lampiran 5. Uji Multikolinieritas .....	69
Lampiran 6. Uji Heteroskedastisitas .....	69
Lampiran 7. Uji Normalitas .....	70
Lampiran 8. Regresi Linier Berganda.....	70
Lampiran 9. Hasil Wawancara Saat Observasi Awal .....	71



## DAFTAR PUSTAKA

1. Harjanti D, JUVENTINO FD, Rossitika AR. Model Integratif Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z Di Indonesia: Peran Mediasi Workplace Wellbeing. Petra Christian University; 2025.
2. Pratama MT, Intani LL, Larassaty AL. Pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja dan loyalitas karyawan (studi kasus CV. Rojokoyo Farm). *J Manaj Dan Bisnis Ekon.* 2023;1(3):296–311.
3. Mahmutović I, Smajlović S, Delić A. Material and Immaterial Compensation as a Determinant of Employee Organizational Commitment. 2025;18(1):80–93.
4. Hersey P, Blanchard KH. Situational Leadership Theory: Choosing the Right Leadership Style for the Right People. Donna Schilder Coaching. Mindtools.com [Internet]. 2005;(562). Available from: <http://dmcodysey.org/wp-content/uploads/2013/09/The-Hersey-Blanchard-Situational-Leadership®-Theory-Choosing-the-Right-Style-for-the-Right-People.pdf>
5. Hamzah F, Yantu I, Bokingo AH, Tantawi R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA J Ilm Manaj dan Bisnis.* 2023;6(2):900–4.
6. Bui HTT, Nguyen VHC, Le NAK, Dang NTH, Khoi Nguyen PN. The Roles of Corporate Social Responsibility and Perceived Organizational Support on Employee Loyalty in the Vietnamese Public Sector. *SAGE Open.* 2024;14(4):21582440241293576.
7. Kusumawardhani ND, Kusuma PJ, Iftayani I. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention. *Psycho Idea.* 2025;23(1).
8. Arfianty NR, Wahjono SI, Maretasari R. Peran Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Management Office di Surabaya. *Improv J Manaj dan Bisnis.* 2021;1(1):69–84.
9. Sidiq MI, Pasaribu LH. Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Procurement Pt X Dengan Masa Kerja Di Bawah 2 Tahun. *J Locus Penelit dan Pengabd.* 2025;4(7):4413–30.

10. Saputra I, Putri RH. Analisis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara VII. *J Syntax Lit.* 2024;9(11).
11. Amzah M, Husna L, Miftahurrahmah M. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Nilai Dan Perilaku Islami Terhadap Loyalitas Guru Di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. *Al-Marsus J Manaj Pendidik Islam.* 2024;2(1):75–88.
12. Blau PM. Exchange and power in social life. *Exch Power Soc Life.* 1967;1–352.
13. Yamao S. Social exchange theory. A Guid to Key Theor Hum Resour Manag Res. 2024;274–9.
14. Razmayanti AR, Kusuma SF. Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manaj J Ekon.* 2024;6(1):206–15.
15. Widhiastuti H. Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia. Semarang: Semarang University Press; 2012. 1–47 p.
16. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav.* 1979;14(2):224–47.
17. Matzler K, Hinterhuber HH. How to make product development projects more successful by integrating Kano’s model of customer satisfaction into quality function deployment. *Technovation.* 1998;18(1):25–38.
18. Pradhan RK, Hati L. The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Glob Bus Rev.* 2022;23(2):385–407.
19. Ryff CD, Keyes CLM. The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol.* 1995;69(4):719.
20. Hobfoll SE, Halbesleben J, Neveu JP, Westman M. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav.* 2018;5:103–28.
21. Zheng X, Zhu W, Zhao H, Zhang CHI. Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *J Organ Behav.* 2015;36(5):621–44.
22. Sutoro AIE, Mulyana I, Guspurwati H, Safitri A, Saputra YR, Mustika R, et

- al. PERSPEKTIF WELL-BEING DALAM DUNIA KERJA. 1st ed. Milla Syukrina Sari MP, editor. Padang, Sumatra: AKIOPEDIA PRESS; 2025.
23. Sutoro, A, I, E., Mulyana., Guspurwati, H., Safitri, A., Saputra, Y, R., Mustika, R., Budi, B, S., Dwiyanti R. Perspektif Well-Being dalam Dunia Kerja. Sumatera Barat Akiopedia Press. 2025;
  24. Shofiah A, Sari LP, Pramesthi RA. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Situbondo. *J Mhs Entrep.* 2024;4(1):99–112.
  25. Manafe YA, Gana F, Fanggidae AHJ. Pengaruh program kesejahteraan dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan. *J Sos Teknol.* 2022;2(3):190–205.
  26. Triany CCA, Sutrisno S, Darmaputra MF. Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innov J Soc Sci Res.* 2023;3(5):8104–16.
  27. Prasetyo YM. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya Kaizen, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA J Ilmu Bisnis, Ekon Manajemen, dan Akunt.* 2023;1(1):77–86.
  28. Le H, Gopalan N, Lee J, Kirige I, Haque A, Yadav V, et al. Impact of work and non-work support on employee well-being: The moderating role of perceived organizational support. *Sustainability.* 2023;15(22):15808.
  29. Hasibuan HA. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Maneggio J Ilm Magister Manaj.* 2023;6(2):103–11.
  30. Bowers A, Wu J, Lustig S, Nemecek D. Loneliness influences avoidable absenteeism and turnover intention reported by adult workers in the United States. *J Organ Eff.* 2022;9(2):312–35.
  31. Santoso JB, Effendi RR. Program Kesejahteraan Karyawan : Menilai Dampaknya terhadap Keterlibatan . 2024;1(3):472–84. Available from: <https://doi.org/10.36406/jmstei.v1i1i.184>
  32. Gelencsér M, Szabó-Szentgróti G, Kőműves ZS, Hollósy-Vadász G. The Holistic Model of Labour Retention: The Impact of Workplace Wellbeing Factors on Employee Retention. *Adm Sci.* 2023;13(5).

33. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(20):1–18.
34. Wijaya PH, Widayati CC, Rahmayanti C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *J Ekon*. 2018;23(3):319–33.
35. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi keses. Sutopo, Dr. Ir. (S.Pd. M, editor. Bandung: ALFABETA, CV; 2023.
36. Sinaga D. *Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif) [Internet]*. 2023. 60–61 p. Available <http://repository.uki.ac.id/12468/1/BukuAjarMetodologiPenelitianKualitatif.pdf>
37. Hardani, Helmina Andriani JU, Utami EF, Istiqomah RR, Fardani RA, Sukmana DJ, Auliya NH. *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Vol. 5, *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*. 2020. 1–197 p.
38. Pranatawijaya VH, Widiatry W, Priskila R, Putra PBAA. Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *J Sains dan Inform*. 2019;5(2):128–37.
39. Isnaini M, Afgani MW, Haqqi A, Azhari I. Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *J-CEKI J Cendekia Ilm*. 2025;4(2):1377–84.
40. Reners R, Harahap P, Sugiarti R. The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *J Indones Sos Teknol*. 2024;5(3):860–78.
41. Wibowo SE. *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Terhadap Loyalitas Karyawan Perbankan*. 2016.
42. Ahmad A. The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *J Work Manag*. 2018;10(1):74–92.
43. Murfat MZ, Mohamad M, Nasir M, Murfat MZ. Effectiveness of Recruitment Policies in Attracting and Retaining Qualified Talent in the Company. *Adv Hum Resour Manag Res [Internet]*. 2025 Jan 31;3(1 SE-Articles):60–72. Available from: <https://advancesinresearch.id/index.php/AHRMR/article/view/421>

44. Anwar K. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Makmur Bahagia (Kmb) Kalimantan Tengah. *J Ilm Mhs FEB Univ Brawijaya*. 2017;5(2):1–22.
45. Jiang H, Luo Y. Crafting employee trust: from authenticity, transparency to engagement. *J Commun Manag* [Internet]. 2018 May 8;22(2):138–60. Available from: <https://doi.org/10.1108/JCOM-07-2016-0055>
46. Atiqoh A, Zohriah A, Zohriah A. Penerapan Model Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey dan Blandhard Pada Lembaga Pendidikan. *J Educ*. 2023;6(1):3663–70.
47. Jesacher-Roessler LAJ, Agostini E. Responsive leadership within professional learning networks for sustainable professional learning. *Prof Dev Educ*. 2022;48(3):364–78.
48. Eliyana A, Ma'arif S, Muzakki. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Eur Res Manag Bus Econ*. 2019;25(3):144–50.
49. Khairul M, Anggarini T. Analisis strategi mempertahankan loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada wifi indihome Medan). *Media Bina Ilm*. 2023;17(7):1605–12.
50. Rodić M, Marić S. Leadership style and employee readiness: Basic factors of leadership efficiency. *Strateg Manag*. 2021;26(1):53–65.
51. Koon VY, Ho TS. Authentic leadership and employee engagement: The role of employee well-being. *Hum Syst Manag*. 2021;40(1):81–92.

Kiki Puspita Anggelia  
202210160311077  
Prodi Manajemen

## SERTIFIKAT PLAGIASI



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 6/12/2025

Kode : 2837336716  
Nama : Kiki Puspita Anggelia  
NIM : 202210160311077  
Prodi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh employee well being dan gaya kepemimpinan situasional terhadap loyalitas karyawan yonky salon beksi  
Persentase Plagiasi : 6%  
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

