

PENGARUH MOTIVASI, SIKAP KERJA, HUBUNGAN ANTAR REKAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA RAMAYANA PRIME MADIUN

Novia Geri Selfiana ¹⁾, Karuniawati Hasanah ²⁾, Robby Sandhi Dessyarti ³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

noviageri99@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation, work attitudes, relationships between colleagues and job satisfaction on employee work loyalty at Ramayana Prime Madiun. The type of research used in this research is a quantitative approach. The research uses multiple linear regression techniques. Sampling used Purposive Sampling technique. The sample used was 78 respondents. Based on statistical test results, it shows that partially motivation has a positive and significant effect on employee loyalty, partially work attitude has a positive and significant effect on employee loyalty, partially relationships between colleagues have a positive and significant effect on employee loyalty and partially job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: *Motivation, Work Attitudes, Relationships Between Colleagues, Job Satisfaction and Employee Loyalty*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, sikap kerja, hubungan antar rekan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Ramayana Prime Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 78 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial hubungan antar rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Sikap Kerja, Hubungan Antar Rekan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Banyaknya outlet yang tutup selama 4 tahun terakhir ini berdampak pada loyalitas karyawan di Ramayana Prime. Terutama pada Ramayana Prime yang saat ini masih beroperasi. Salah satu Ramayana Prime yang masih beroperasi yaitu Ramayana Prime Madiun. Ramayana Prime Madiun sendiri juga masih dikatakan Ramayana yang baru saja dibuka di Kota Madiun. Namun dengan banyaknya kabar bahwa outlet Ramayana Prime di Indonesia banyak yang ditutup membuat para karyawan yang kehilangan semangat dalam

bekerja di Ramayana Prime Madiun. Sehingga Hal ini sangat berdampak pada loyalitas mereka dalam bekerja di Ramayana Prime Madiun.

Penurunan loyalitas kerja para karyawan juga berdampak pada penurunan kinerja para karyawan di Ramayana Prime Madiun. Loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti Taat Pada Peraturan, Memiliki Tanggung Jawab, Kemauan Untuk Bekerja Sama, Rasa Memiliki Terhadap Keberadaan Perusahaan dan Hubungan Antar Pribadi Yang Harmonis. Dalam hal ini banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja. Selain itu banyak juga karyawan yang tidak taat pada peraturan yang sudah diterapkan di Ramayana Prime Madiun. Faktor utama dalam mempengaruhi penurunan loyalitas karyawan di Ramayana Prime Madiun yaitu motivasi, sikap kerja, hubungan antar tenaga kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan tersebut juga berpengaruh dari kendala tersebut.

Motivasi merupakan untuk memberdayakan kekuatan pendorong untuk membangkitkan semangat dalam bekerja dalam diri seseorang untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan terintegrasi berusaha untuk mencapai suatu kepuasan (Lotu *et al.*, 2022). Banyaknya kabar bahwa outlet Ramayan Prime banyak ditutup membuat karyawan Ramayana Prime Madiun banyak yang bermalas-malasan dalam bekerja. Dan mereka semua adalah karyawan staf. Namun loyalitas kerja para karyawan mengalami penurunan yang sangat signifikan hal ini dilihat berdasarkan banyaknya karyawan yang mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Pada penerapannya motivasi terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seperti, Kerja keras, Orientasi masa depan, Usaha untuk maju dan Tingkat cita-cita yang tinggi. Dalam penelitian ini para karyawan di Ramayana Prime Madiun masih rendah dalam hal keyakinan dan penerapan nilai-nilai dalam bekerja. Banyak karyawan yang sudah pesimis pada orientasi masa depan mereka.

Sikap kerja merupakan suatu perasaan positif atau negatif serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek (Porotu'o *et al.*, 2021). Sikap kerja yang dimiliki para karyawan di Ramayana Prime Madiun juga sudah mempengaruhi loyalitas karyawan di Ramayana Prime Madiun. Sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Hubungan antar rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang sama. Rekan kerja akan berhubungan dalam berinteraksi satu sama lain, dan rekan kerja akan menunjukkan respon mereka terhadap pekerja lain (Mahaputra *et al.*, 2023). Hubungan antar rekan kerja juga sangat berpengaruh pada loyalitas di Ramayana Prime Madiun. Hubungan antar rekan kerja merupakan ikatan yang terjadi ketika seseorang berada pada situasi yang sama dengan tujuan yang sama dan mereka satu sama lain saling membantu membangkitkan semangat, menjadi lebih giat dan

aktif, dan berguna dalam mediskusikan suatu keputusan. Dengan banyaknya kabar penutupan outlet di Ramayana Prime membuat para karyawan menjadi individualisme. Mereka menjadi lebih mementingkan diri mereka sendiri dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sapar, 2022). Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat. Namun hal ini tidak terjadi pada karyawan di Ramayana Prime Madiun. Loyalitas karyawan di Ramayana Prime Madiun masih sangatlah rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khuong *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Smith, (2020) menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jean & Kenne Jean Mathurin, (2019) menjelaskan bahwa hubungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Waqas *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan penjelasan dari fenomena diatas saya ingin mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Sikap Kerja, Hubungan Antar Rekan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Ramayana Prime Madiun”**.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Citra & Fahmi, 2019). Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Sedangkan menurut Larastrini & Adnyani (2019) loyalitas karyawan merupakan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka.

Motivasi

Motivasi merupakan untuk memberdayakan kekuatan pendorong untuk membangkitkan semangat dalam bekerja dalam diri seseorang untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan terintegrasi berusaha untuk mencapai suatu kepuasan (Lotu *et al.*, 2022). Menurut Hakman *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan unsur yang memengaruhi perilaku individu/perawat dalam organisasi tetapi motivasi sangat kompleks karena menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan yang berbeda satu sama lainnya.

Sedangkan menurut Karyaningsih *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang menyebabkan adanya semangat dan pendorong dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan suatu perasaan positif atau negatif serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek (Porotu'o *et al.*, 2021). Menurut Nurriqli & Karsudjono, (2020) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain. Sedangkan menurut Rasi *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

Hubungan Antar Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang sama. Rekan kerja akan berhubungan dalam berinteraksi satu sama lain, dan rekan kerja akan menunjukkan respon mereka terhadap pekerja lain (Mahaputra *et al.*, 2023). Sedangkan menurut Saulina Batubara & Abadi, (2022) menjelaskan bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Sependapat dengan Palandeng *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sapar, 2022). Menurut Hartono & Parameswari, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti mempengaruhi signifikansi karyawan, organisasi dan masyarakat. Sependapat dengan Setiani & Febrian, (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika (Sugiyono, 2018). Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variable-variable dari objek yang diteliti

untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. (Sugiyono, 2018). Dengan menggunakan sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu motivasi (X_1), sikap kerja (X_2), hubungan antar rekan kerja (X_3) dan kepuasan kerja (X_4). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu loyalitas karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja. Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 78 orang dari jumlah keseluruhan karyawan di Ramayana Prime Madiun. Pada penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data tentang motivasi, sikap kerja, hubungan antar rekan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Ramayana Prime Madiun.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 ^{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: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 1 diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,172 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Berikut hasil uji regresi linier berganda tersebut.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,758	,736		1,073	,009
Motivasi	,855	,194	1,005	5,839	,000
Sikap Kerja	,493	,193	1,462	7,921	,000
Hubungan Antar Rekan Kerja	,665	,195	1,532	5,128	,000
Kepuasan Kerja	,583	,178	1,692	6,938	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 2 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,758 + 0,855X_1 + 0,493X_2 + 0,665X_3 + 0,583X_4 + e$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,758	,736		1,073	,009
Motivasi	,855	,194	1,005	5,839	,000
Sikap Kerja	,493	,193	1,462	7,921	,000
Hubungan Antar Rekan Kerja	,665	,195	1,532	5,128	,000
Kepuasan Kerja	,583	,178	1,692	6,938	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Variabel sikap kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Variabel hubungan antar rekan kerja (X_3) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X_4) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R	
			Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,829	,891	1,11357

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Hubungan Antar Rekan Kerja, Sikap

Kerja, Motivasi

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan dari tabel 4 pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel motivasi (X_1), variable sikap kerja (X_2), variabel hubungan antar rekan kerja (X_3) dan variabel kepuasan kerja (X_4) mampu menjelaskan sebesar 89,1% terhadap loyalitas karyawan (Y), dan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh motivasi, sikap kerja, hubungan antar rekan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Ramayana Prime Madiun maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Ramayana Prime Madiun, pengaruh positif dan signifikan antara sikap kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Ramayana Prime Madiun, pengaruh positif dan signifikan hubungan antar rekan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Ramayana Prime Madiun dan pengaruh

positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Ramayana Prime Madiun.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan motivasi, sikap kerja, hubungan antar rekan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N. S., & Rosidin. (2021). Peran Pengelola Kelembagaan Usaha Mikro Kecil Menengah Saat Pandemi Covid-19 Studi Dinas Perindustrian Perdagangan *Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik ...*, 3(September), 52–65.
- Anjeli, Azhar, Yusniar, & Is, E. Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter , Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. *aJIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Vol. 03, N0. 01, Tahun 2025, Hal. 223 - 229, ISSN: 3031-9498 (Online)*, 3, 223–229.
- Aulia, N. P. (2021). *Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)*. 1–13.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1150>
- Charli, C. O., & Mahzum, M. (2022). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>
- Fathurrochman, I., Endang, Bastian, D., Ameliya, M., & Suryani, A. (2021). Strategi Pemasaran Jasa pendidikan dalam Meningkatkan Nilai Jual Madrasah Aliyah Riyadus Sholihin Musirawas. *Islamic Education Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Ganera, A. D., & Sardjono, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Xyz. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 5214–5222. <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiaana/article/view/1746>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Gultom, R. A., Ustriyana, I. N. G., & Agung, I. D. G. (2021). Pengaruh Kesejahteraan , Hubungan Antar Rekan Kerja dan Pimpinan , Mutu Supervisi dan Promosi Terhadap

- Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Kantor Direksi PT . Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara). *Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 10(2), 737–748.
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1–13. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172/148>
- Hidayattulloh, D. R., Farida, U., & Wardhani, D. P. (2024). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di kbpr arta kencana kantor pusat madiun. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(7), 633–641.
- Ika Lestari, L., Prayekti, P., & Kusuma, N. T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 166–176. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4179>
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Jannah, S. N., Nugroho, H. D. E., & Fajariani, R. (2023). Hubungan Beban Kerja Fisik dan Sikap Kerja dengan Unsafe Action pada Pekerja Bagian Tab PT. Solo Murni Boyolali. *Journal of Applied Agriculture, Health, and Technology*, 2(2), 24–29. <https://doi.org/10.20961/jaht.v2i2.862>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Jean, D., & Kenne Jean Mathurin, N. (2019). Social Support of Colleagues, Employee Loyalty, and Organizational Commitment in Microfinance Institutions: The Case of MFIS of the West Region of Cameroon. *International Journal of Business and Management*, 15(1), 190. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n1p190>
- Karim, A. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondag di Yogyakarta. *Ekobis Dewantara*, 3(3), 5–24. https://sg.docworkspace.com/d/sIJ_AxYgl0tuZjAY
- Karyaningsih, P. D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Media Ilmah Komunikasi Dan Bisnis (Medikonis)*, 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu*

- Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di Columbia Perdana Cabang Manado. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Khuong, M. N., Mai, T. P., & Minh Phuong, N. T. (2020). The impacts of human resource management practices on employees' motivation and loyalty. *Management Science Letters*, 10(11), 2673–2682. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.025>
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 121. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2020.152.388>
- Kurniawan, M. I., Lamsah, & Zamilah, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 1–10.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 249–258.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Legona, R. B., & Effendi, M. S. (2024). Determinan Loyalitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada PT.Laboratorium Solusi Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 7(1), 56–66. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1.3280>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *JURNAL NATALIA*.
- Mahaputra, M. R., Maharani, A., & Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.78>
- Mansir, F., Abas, S., & Kian, L. (2021). Sarana Dan Metode Pembelajaran Efektif Peserta Didik Di Sekolah Dasar Era Digital. *Ikraith-Ekonomika*, 4(1), 6.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Maulidana, H., & Hermansyah, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *MES Management Journal Volume 3 Nomor 3 (2024) 534 – 545 E-ISSN 2830-7089 DOI: 10. 56709/mesman. v3.i3.439*, 3, 534–545.
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i1.14508>
- Muzaki, I. A., Mujahidah, & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan. *Industry and Higher Education*, 2(2), 14–31.
- Nadeak, F., & Simanjorang, E. F. S. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja,

- Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v4i1.72>
- Oktavia, W., Sucipto, A., & Rusliyawati. (2021). Rancang Bangun Aplikasi E-Marketplace Untuk Produk Titik Media Reklame Perusahaan Periklanan (Studi Kasus : P3I Lampung). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 2(2), 8–14.
- Oktaviani, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan). *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Palandeng, R. E., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Pln Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 795. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43105>
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 567–580. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Prabowo, S., Anindita, R., & Wekadigunawan, C. S. . (2024). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 15(1), 37–48.
- Pradana, M. R. A. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. *Journal Of Administration and Education Management*, 3(2), 58–66.
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2), 280. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Administration and Education Management*, November.
- Rasi, C. E., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi&IlmuSosia*, 579–589.
- Riyanti, L., Ediyanto, & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 20(1), 22–36.
- Rosita, I. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mitra Budisentosa Madiun. *SIMBA SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4*, September. <https://jatim.idntimes.com>

- Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *JIMMU Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 94–107. <https://kontan.co.id>
- Sakban, Nurmali, I., & Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration and Education Management*, 2, 1–9.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiyawan, R. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Kompensasi , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta. *Jayapangus Press Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8, 338–348.
- Smith, T. A. (2020). The role of customer personality in satisfaction, attitude-to-brand and loyalty in mobile services. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 24(2), 155–175. <https://doi.org/10.1108/SJME-06-2019-0036>
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit TK. III, Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus Pada Seluruh Staf Non Medis). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 566. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoprofit Indokarya Banjarnegara. *Media Ilmah Komunikasi Dan Bisnis (Medikonis) Vol. 20 , No. 1 , Januari 2020 ISSN : 2087-0418 STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20(1), 1–10.
- Tarigan, W. J. (2020). Penerapan Manajemen Strategi Dalam Menghadapi Persaingan Pasar (Studi Kasus Pada Telkomsel Cabang Pematangsiantar). *Media Ilmah Komunikasi Dan Bisnis (Medikonis)*, 2(2), 138–147.
- Umi Yuliana. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 103–108. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.218>
- Veronika, Siahaan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan. *Jayapangus Press Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 549–552.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., Aftab Ali, M., & Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job

- Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 141–161. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6095>
- Wiyono, D. (2020). Studi Analisis Dampak Kepuasan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Grand Hotel Asrilia Bandung). *Indonesian Journal of Office Administration Adminof Volume II, Nomor 1, 2020, February*, 0–12.
- Xu, J. D., Benbasat, I., & Cenfetelli, R. (2011). The effects of service and consumer product knowledge on online customer loyalty. *Journal of the Association for Information Systems*, 12(11), 741–766. <https://doi.org/10.17705/1jais.00279>
- Yasmine, P. C., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang. *eCo-Buss*, 6(3), 1577–1589. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1235>
- Yuliawati, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Sikap Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Studio Jonas Photo. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 16(2), 11. <https://doi.org/10.17509/strategic.v16i2.7072>