

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Annisa Wulandari¹, Eva Sutiha², Verliani Dasmaran³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mathlaul'anwar¹

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mathlaul'anwar^{2,3}

eva81sutihat@gmail.com¹, annisawdd02@gmail.com², eeytea@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Indomarco Prismatama yang berada di kabupaten pandeglang dengan 44 sampel responden. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei online yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui google form. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, hipotesis, koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dilansir dari kompas.com pada Desember 2023 seorang karyawan yang resign karena kantornya memiliki 600 grup chat. Wanita tersebut, Tang Ying, seorang desainer toko di sebuah perusahaan real estate di Beijing, China, merasa tidak bahagia selama menjalankan pekerjaannya karena terlalu banyak tekanan yang diberikan padanya. Salah satu tekanan itu berasal dari banyaknya pesan dari sekitar 600 grup dalam aplikasi chat yang ia gunakan. Tang Ying merasa seperti robot karena tidak bisa memikirkan dirinya sendiri dan hanya terpaku pada pekerjaan dan grup kerjanya saja. Dia mengalami tekanan yang berat karena harus mengawasi desain interior sejumlah properti komersial dan mengelola beberapa pusat perbelanjaan, serta dibombardir oleh banyaknya pesan dari lebih dari 600 grup kerjanya. Akhirnya, Tang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya dan kembali ke kampung halaman di Nanchong, provinsi Sichuan, China, serta keluar dari lebih dari 600 grup kerjanya tersebut.

Berdasarkan kasus tersebut, loyalitas karyawan menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas dan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang loyal akan memberikan kontribusi terbaiknya, meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan perlu menerapkan kepemimpinan yang efektif, mendefinisikan peran dan tanggung jawab karyawan dengan jelas, serta memberikan apresiasi yang sepadan agar karyawan termotivasi dan loyal. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang sesuai

dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawannya akan lebih mudah untuk mendapatkan loyalitas mereka. Pemberian dorongan motivasi dapat meningkatkan rasa penghargaan dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta meningkatkan kenyamanan mereka dalam bekerja. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji yang kompetitif, penghargaan atas prestasi, peluang promosi, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan adanya tantangan profesional yang menarik. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, mendorong mereka untuk loyal terhadap perusahaan. Faktor-faktor yang berkontribusi pada lingkungan kerja ini meliputi kenyamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan yang suportif, dan minimnya stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sopi, 2021) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan belum mampu mengambil keputusan yang tepat dan sesuai dengan kondisi. Hubungan antara motivasi dan loyalitas karyawan tidak sesederhana yang dipikirkan. Meskipun motivasi penting, namun hal itu tidak secara langsung meningkatkan loyalitas karyawan (Kinanti, 2018). Lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Lingkungan kerja fisik di suatu tempat kerja baik terbuka maupun tertutup sangat mempengaruhi berbagai jenis proses produksi di dalamnya, salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah iklim kerja. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Handayani & Br. Bangun, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Citra & Fahmi, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Keputusan pemimpin, dukungan yang diberikan, komunikasi yang baik, dan sikap yang positif dapat memengaruhi loyalitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum & Purnamasari, 2022) variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil t-statistik (0,047) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Menurut (Marwanto & Hasyim, 2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Yoyo & Anugrah, 2021). Sedangkan menurut (Giovanni & Ie, 2022) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan di dalam perusahaan.

II. LANDASAN TEORI

A. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Suhendi dalam penelitian (Rahayuni, 2020) menyatakan bahwa loyalitas pegawai terhadap perusahaan diwujudkan melalui komitmen mereka terhadap perusahaan.

Loyalitas merupakan komitmen dan dedikasi yang penuh rasa cinta dan tanggung jawab kepada seseorang atau lembaga, mendorong individu untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Husni et al., 2018).

B. Kepemimpinan

Menurut (Citra & Fahmi, 2019) Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin yang cakap dan inspiratif mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja, semangat kerja, dan loyalitas karyawan, sehingga mendorong pencapaian target perusahaan. Indikator kepemimpinan yang diperlihatkan meliputi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan membuat keputusan yang tepat
2. Kemampuan memotivasi dan meningkatkan kinerja tim

3. Kemampuan berkomunikasi efektif
4. Tanggung jawab dan akuntabilitas
5. Kemampuan mengendalikan dan mengarahkan bawahan
6. Kemampuan mengendalikan dan mengatur emosi sendiri dan tim.

C. Motivasi

Menurut (Ananda et al., 2022) Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (drive) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif. Menurut (Kinanti, 2018) Motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Untuk mengukur motivasi kerja, beberapa parameter yang dapat digunakan adalah:

1. kerja keras
2. tujuan masa depan
3. cita-cita dari dalam diri,
4. sasaran yang akan dicapai
5. keinginan untuk terus berkembang
6. kegigihan
7. teman bekerja
8. manfaat waktu yang digunakan

D. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Larastrini & Adnyani, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal antar karyawan, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data menggunakan metode *survei online* yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *google form*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, hipotesis, koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 27. Objek penelitian berlokasi di Kabupaten Pandeglang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismaatama.

Berdasarkan jumlah populasi maka jumlah sampel yang diambil adalah 44 orang dari sampel yang ada.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Peneliti menggunakan SPSS 27 untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini. Butir pernyataan dianggap valid jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Nilai *r* tabel dalam penelitian ini adalah 0,297. Berdasarkan hasil uji validitas, semua variabel penelitian kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai *r* hitung untuk semua variabel lebih besar dari *r* tabel. Oleh karena itu, semua butir pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran, seperti kuesioner, menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil ketika diterapkan berulang kali pada sampel yang sama atau sampel yang setara. Nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 menunjukkan reliabilitas konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel.

TABEL 4.1
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Nilai <i>cronbach's alfa</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,784	Reliabel
2	Motivasi	0,783	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,780	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan	0,805	Reliabel

Sumber : Data diolah di tahun (2024)

Berdasarkan hasil pengujian olah data reliabilitas pada tabel 1, dari variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien cronbach alpha yang nilainya lebih dari 0,06, maka variabel semua variabel dinyatakan Reliabel

C. Uji Statistik Deskriptif

Berikut adalah uji statistik deskriptif menggunakan aplikasi SPSS 27 pada variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y) :

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics								
	N	Range	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
KEPEMIMPINAN	44	7	13	20	16,75	0,286	1,894	3,587
MOTIVASI	44	11	14	25	20,91	0,369	2,448	5,992
LINGKUNGAN KERJA	44	19	21	40	33,23	0,680	4,513	20,366
LOYALITAS KARYAWAN	44	6	14	20	17,41	0,291	1,933	3,736
Valid N (listwise)	44							

Sumber : Data diolah di tahun (2024)

Berdasarkan Hasil Uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah : Tingkat kepemimpinan dalam data menunjukkan variasi, dengan nilai minimum 13 dan maksimum 20. Rata-rata skor kepemimpinan adalah 16,75, menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin memiliki tingkat kepemimpinan di sekitar nilai tersebut. Variasi kepemimpinan di antara para pemimpin digambarkan oleh standar deviasi 1,894. Sedangkan tingkat motivasi dalam data menunjukkan variasi, dengan nilai minimum 14 dan maksimum 25. Rata-rata skor motivasi adalah 20,91, menunjukkan bahwa sebagian besar individu memiliki tingkat motivasi di sekitar nilai tersebut. Variasi motivasi di antara individu digambarkan oleh standar deviasi 2,448. Tingkat lingkungan kerja dalam data menunjukkan variasi, dengan nilai minimum 21 dan maksimum 40. Rata-rata persepsi adalah 33,23, menunjukkan bahwa sebagian besar individu memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja mereka. Variasi persepsi ini digambarkan oleh standar deviasi 4,513. Sedangkan Tingkat loyalitas karyawan dalam data menunjukkan variasi, dengan nilai minimum 14 dan maksimum 20. Rata-rata skor loyalitas adalah 17,41, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat loyalitas di sekitar nilai tersebut. Variasi loyalitas di antara karyawan digambarkan oleh standar deviasi 1,933.

D. UJI REGRESI

TABEL 3
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	B	Sig	R	Adjusted R Square
Constant	11,930	,000	,434	,128
KEPEMIMPINAN	-,182	,281		
MOTIVASI	,124	,331		
LINGKUNGAN KERJA	,178	,008		

Sumber : Data diolah di tahun (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$L = a - b1. K + b2. M + b3. LK + e$$
$$L = 11,930 - 0,182K + 0,124M + 0,178LK + e$$

Keterangan :

L : Loyalitas Karyawan

K : Kepemimpinan

M : Motivasi

LK : Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (intercept) menunjukkan nilai loyalitas karyawan ketika semua variabel independen

(kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) sama dengan nol. Dalam model ini, nilai konstanta 11,930 menunjukkan bahwa jika tidak ada kepemimpinan, motivasi, atau lingkungan kerja yang baik, rata-rata loyalitas karyawan adalah 11,930. Nilai p yang signifikan ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa nilai konstanta ini secara statistik signifikan. Hal ini berarti bahwa nilai konstanta ini tidak terjadi secara kebetulan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X_1) yaitu -0.182 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Artinya, ketika skor kepemimpinan meningkat, nilai loyalitas karyawan cenderung menurun (sebesar 0.182 unit untuk setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan). Hal ini berarti bahwa ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, seperti micromanaging atau kurangnya penghargaan terhadap karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan cenderung menurun.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi (X_2) yaitu 0.124 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan loyalitas karyawan. Artinya, ketika skor motivasi meningkat, nilai loyalitas karyawan cenderung meningkat (sebesar 0.124 unit untuk setiap peningkatan satu unit skor motivasi). Hal ini berarti bahwa ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, seperti rasa ingin tahu, keinginan untuk belajar, dan keinginan untuk mencapai prestasi, mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (x_3) yaitu 0,178 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Artinya, ketika skor lingkungan kerja meningkat, nilai loyalitas karyawan cenderung meningkat (sebesar 0.178 unit untuk setiap peningkatan satu unit skor lingkungan kerja). Hal ini berarti bahwa ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif, seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, dan budaya organisasi yang positif, karyawan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan.
5. Berdasarkan data yang dianalisis, terdapat hubungan yang cukup antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Nilai korelasi $r = 0.434$ menunjukkan

adanya korelasi yang cukup, tetapi perlu diingat bahwa nilai ini hanya menunjukkan arah dan kekuatan hubungan, bukan hubungan sebab akibat. Oleh karena itu, walaupun terdapat hubungan antara variabel-variabel tersebut, belum tentu variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara langsung menyebabkan loyalitas karyawan.

6. Nilai adjusted r -square 12,8% menunjukkan bahwa variabel independen (kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja) dalam model regresi hanya menjelaskan 12,8% variasi dalam variabel dependen (loyalitas). Artinya, 87,2% variasi dalam loyalitas tidak dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor lain seperti faktor eksternal, karakteristik individu dan faktor-faktor tidak terduga yang mempengaruhi loyalitas yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

V. PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Bahwa hasil koefisien korelasi diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,281 yang berarti nilainya di atas 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki hubungan atau tidak ada hubungan dengan variabel loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan belum cukup efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian (Ningrum & Purnamasari, 2022) variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil t -statistik (0,047 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tidak mempengaruhi loyalitas karyawan dan perlu melakukan beberapa perubahan kebijakan agar karyawan memiliki rasa loyal terhadap perusahaan. karena kepemimpinan yang baik akan menimbulkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.

B. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Bahwa hasil koefisien korelasi diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,331 yang berarti nilainya di atas 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki hubungan atau tidak ada hubungan dengan variabel loyalitas karyawan. Motivasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan loyalitas karyawan.

Loyalitas dipengaruhi berbagai faktor. Namun, motivasi tetap merupakan faktor penting yang dapat ditingkatkan untuk mendorong loyalitas yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kinanti, 2018) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,008 yang berarti nilainya dibawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan atau ada hubungan dengan variabel loyalitas karyawan. Hasil penelitian (Putra & Sriathi, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, suasana yang nyaman dan aman, lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

VI. PENUTUP

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh karyawan PT. Indomarco Prismatama, maka penulis menarik kesimpulan :

- Kepemimpinan: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam penelitian ini belum cukup efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
- Motivasi: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan loyalitas karyawan. Artinya, faktor motivasi intrinsik karyawan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas mereka.
- Lingkungan Kerja: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, G. D., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 104–126. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911>
- 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>
- Giovanni, V.F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Handayani, R., & Br. Bangun, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 48–63. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.263>
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 88–98.
- Kinanti, annisa dinda. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- 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>
- 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>
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107–115.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas

- Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah*, 2(20), 80–91. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2749/1842>
- Sopi. (2021). Faktor-Faktor Berpengaruh terhadap Loyalitas Anggota Koperasi. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif Dan UMKM*, 2(1), 1–12. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/52/52>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Yoyo, T., & Anugrah, M. (2021). Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>
- <https://www.kompas.com/tren/read/2024/01/23/163000865/pegawai-resign-karena-grup-chat-kantor-600-perlu-3-5-jam-keluar-grup?page=all>