

ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN Z & J BAKERY KUNINGAN

Fina Ainun Nahdiah ¹⁾, Oding Syafrudin ²⁾, Ilham Akbar ³⁾

Universitas Kuningan

Email : finaainunnahdiah@gmail.com ¹⁾, odingsyafrudin@yahoo.co.id ²⁾,
ilhamakbar@uniku.ac.id ³⁾

Abstract

This study aimed to examine the effect of job satisfaction and work environment on employee loyalty. The sample in this study were employees of Z&J Bakery Kuningan with a sample of 82 and using saturated sampling techniques. This research conducts testing using the Statistical Program for Social Sciences (SPSS) version 23. The method used is descriptive method to know as widely as possible about the object of research at a certain time. What becomes this research is job satisfaction and work environment which are independent variables (free variables) and dependent variables (related variables) which are employee loyalty. This research instrument is a physical questionnaire containing statements and distributed to respondents. The results of this study concluded that (1) job satisfaction has no effect on employee loyalty. (2) work environment has a positive and significant effect on employee loyalty. (3) job satisfaction and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment and Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam era perubahan sekarang ini di dunia industri persaingan semakin kompetitif baik secara langsung dan tidak langsung akan menimbulkan adanya persaingan dari setiap perusahaan untuk mempertahankan dan dapat mengembangkan usahanya. Untuk mendukung perubahan tersebut, banyak aspek yang akan membuat perusahaan dapat tetap bertahan, salah satu aspek yang mendukung adalah sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang paling utama dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia dijadikan sebagai penentu keberhasilan pada perusahaan tersebut. Dengan hal tersebut perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, pemimpin, dan perusahaan. Sehingga karyawan akan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan rasa aman serta nyaman di perusahaan.

Loyalitas karyawan adalah salah satu aspek yang menjadi hal paling utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya loyalitas kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki rasa empati lebih pada perusahaan, karyawan akan memberikan kontribusi yang sangat berarti pada perusahaan. Menurut Affan & Putrikhriisa (2019) loyalitas kerja adalah suatu bentuk kesetiaan, pengabdian, ketaatan, dan ketulusan dalam melakukan tugas – tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan indentifikasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka (Andini, 2018). Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang muncul pada saat melaksanakan pekerjaan sehari-harinya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan tersebut (Subagja & Safrianto, 2020).

Terdapat masalah dalam

perusahaan tersebut terkait dalam sumber daya manusia yang tersedia. Karyawan Z & J Bakery Kuningan memiliki tingkat

loyalitas yang rendah.

Tabel 1. Data Keluar Masuknya Karyawan Z & J Bakery Kuningan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan masuk	Persentase Turnover
2020	121	108	22	7	13,10%
2021	108	94	23	9	13,86%
2022	94	82	19	8	12,50%

Sumber : Manajemen Z & J Bakery Kuningan 2023

Dari olahan data yang sudah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa selama 3 tahun dari 2020-2022 tingkat keluar masuknya karyawan pada Z & J Bakery rata – rata 13%, hal ini

mengartikan bahwa rendahnya tingkat loyalitas karyawan. Pada tahun 2020 mencapai 13,10%, kemudian di tahun 2021 mencapai 13,86%, serta di tahun 2022 mencapai 12,50%.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Penelitian Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1.	Apakah anda pernah datang dan pulang kerja tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.	16	4
2.	Apakah anda dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan merasa belum maksimal.	14	6
3.	Apakah anda merasa kurang dapat bekerja sama dengan rekan kerja.	13	7
4.	Apakah anda merasa belum inisiatif dalam melakukan pekerjaan.	15	5
5.	Apakah anda merasa kurang cocok dengan pekerjaan saat ini.	13	7

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel survey penelitian di atas 16 orang karyawan menjawab pernah datang dan pulang kerja tidak sesuai waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 14 orang menjawab bahwa karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan merasa belum maksimal. Sebanyak 13 orang karyawan menjawab kurang dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Sebanyak 15 karyawan merasa belum inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 13 karyawan kurang cocok dengan pekerjaannya. Dengan hal ini, dapat disimpulkan diduga bahwa loyalitas karyawan di Z & J Bakery Kuningan masih rendah.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perspektif seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima

dengan atas dasar pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang karyawan (Surajiyo, 2020). Suwanto dan Donni (2016) kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Menurut Pandi Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki seorang karyawan yang muncul dalam kegiatan pekerjaan yang dilakukannya

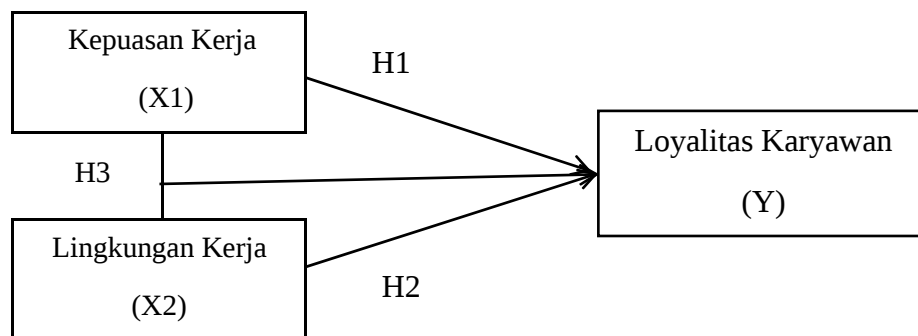
apakah merasa puas atau tidak dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan yang bekerja dengan berbagai kondisi yang dapat mempengaruhinya (Riyadi, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan pada saat bekerja dan yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung (Malik, 2018). Menurut Kertiyasa (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan yang memberikan kenyamanan bagi para karyawan yang melakukan pekerjaan di perusahaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Paradigma Berfikir

Loyalitas Karyawan

Iskandar (2018) loyalitas kerja adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak akan pindah ke perusahaan lain. Subagja & Safrianto (2020) loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dan loyalitas menjadi salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam menentukan sukses atau tidak suatu perusahaan. Kristin & Umi (2021) loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja.

Berdasarkan pengertian loyalitas kerja dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu sikap kesetiaan yang di tunjukkan oleh para karyawan kepada perusahaan untuk tetap bertahan dan bekerja di perusahaannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

METODE

Metode penelitian ini adalah menggunakan desain deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif yaitu dengan cara menggambarkan dan menjelaskan secara terperinci mengenai masalah yang akan diteliti berdasarkan data – data yang diperoleh melalui pengumpulan data di lapangan.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh data yang jelas, obyektif, sistematis dan cermat mengenai faktual.

Menurut Sugiyono (2017) disebut penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Nugroho (2022) kuesioner adalah sangkaian pertanyaan yang akan diajukan kepada para responden untuk mengumpulkan informasi dari responden mengenai variable yang sedang diteliti, baik berupa pendapat, tanggapan atau dirinya sendiri.

Objek Penelitian, Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Lokasi penelitian dilakukan pada Z & J Bakery Kuningan yang berada di Jl. Eyang Weri No 15. Awirarangan, Kuningan, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Z & J Bakery Kuningan yang berjumlah

sebanyak 82 karyawan. Penulis memilih sampel sebanyak 82 dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Uji Validitas

Hasil pengujian validitas penelitian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang terdapat pada instrument penelitian valid sehingga dapat digunakan untuk ke pengolahan selanjutnya.

Dari hasil uji reliabilitas memperoleh nilai reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan reliable dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,927. Untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai Cronbach's alpha yaitu 0,955. Untuk variabel loyalitas karyawan menunjukkan Cronbach's alpha yaitu 0,892. Maka nilai dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa item-item pernyataan dinyatakan reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah semua data telah memenuhi ujiasumsi klasik. Dilakukan analisis regresi bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasar nilai variabel independen berikut hasil analisis regresi.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.426	8.766		6.323	.000
Kepuasan Kerja	.098	.096	.109	1.019	.311
Lingkungan Kerja	.227	.071	.340	3.170	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai

berikut:

$$Y = 55,426 + 0,098X_1 + 0,227X_2$$

a. Nilai konstanta sebesar 55,426, artinya

bahwa apabila kepuasan kerja dan lingkungan kerja sama dengan 0 maka loyalitas karyawan nilainya adalah 55,426.

b. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,098 artinya jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka

- akan meningkatkan nilai variabel loyalitas karyawan sebesar 0,098 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,227 artinya lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel loyalitas karyawan sebesar 0,227.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien desteterminasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen loyalitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	.146	.125	3.417

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat dari hasil R Square sebesar 0,146. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 14,6%, sisanya adalah faktor-faktor lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya variable dependent yang digunakan dalam penelitian ini sudah banyak yang meneliti atau dari konsep dasarnya itu banyak faktor yang mempengaruhi variable tersebut.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.426	8.766		6.323	.000
Kepuasan Kerja	.098	.096	.109	1.019	.311
Lingkungan Kerja	.227	.071	.340	3.170	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan melihat $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,019 < 1,990$ dan nilai sig. $0,311 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau

$3,170 > 1,990$ dan nilai sig. $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji F

Uji pengaruh simultan (F test) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158.236	2	79.118	6.777	002 ^b
Residual	922.312	79	11.675		
Total	1080.549	81			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,777 > 3,110$ dan nilai $sig_{0,002} < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,019 < 1,990$ dan nilai $sig. 0,311 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.

Dengan hal ini, dapat diartikan bahwa faktor karyawan dan faktor pekerjaan sebagai indikator kepuasan karyawan tidak dapat memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan, karyawan menganggap kepuasan kerja mereka tidak dijadikan sebagai acuan oleh karyawan lain dan jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pada *Z & J Bakery Kuningan*, karyawan bisa tetap bekerja dengan baik, tetap merasa puas tanpa didasari oleh rekan kerja dan juga jenis pekerjaannya sehingga karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab dan tetap loyal pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fahmi (2019), Nasution & Hidayat (2019), dan Goujani (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap

loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,170 > 1,990$ dan nilai $sig. 0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.

Di lokasi penelitian sudah mengupayakan lingkungan kerja yang baik yang dapat mendukung kenyamanan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Semakin aman dan nyaman lingkungan kerja maka karyawan dapat bekerja secara optimal. Dan semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin besar juga kemungkinan karyawan loyal terhadap perusahaan, karyawan akan lebih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada *Z & J Bakery Kuningan* sesuai dengan hasil penelitian dimana suhu ruangan mendapat nilai rendah yang mana menunjukkan bahwa suhu ruangan menjadi permasalahan yang ada di *Z & J Bakery Kuningan*, hal ini diartikan bahwa keamanan di tempat kerja kurang sangat menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susilawati (2021), Affan & Putrikhriisa (2019), dan Putra (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $6,777 > 3,110$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa **H3** dalam penelitian ini **diterima**.

Dengan adanya kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik maka tingkat loyalitas karyawan akan meningkat. Di lokasi penelitian diperoleh bahwa indikator kepuasan kerja seperti pemberian upah, pekerjaan, promosi, pengawas, dan rekan kerja, faktor tersebut telah memberikan kenyamanan terhadap karyawan maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga akan loyal pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ganera (2022), Meidita Larastrini & Dewi Andyani (2019), dan Giovanni (2022) menyatakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, artinya faktor kepuasan kerja karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya bahwa semakin nyaman lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affan, J., & Putrikhriisa, D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pt Primisima (Persero) Yogyakarta. *Jurnal Solusi*, 14.
- Andini, Y., & Wardhana, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2484–2493.
- Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Ganera, A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 279–288.
- Giovanni, V. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232.
- Goujani, Shalin. 2018. Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province Gas Company. Benchmarking: An International Journal Vol. 26 (6), pp. 1728-1748.
- Iskandar. (2018). Analisis Loyalitas Karyawan Pt Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 204–208.
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Effect of work environment and compensation on employee loyalty at pt. mahakam kencana intan padi surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6.
- Kristin, J., & Umi, K. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Kurniawan Subagja, I., & Syah Safrianto, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sahabat Sampoerna

- Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 118–128.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. UMMPress.
- Nugroho. (2022). *Analisis Data Penelitian*. Penerbit Lakeisha.
- Maulana, Y., Damayanti, L. D., & Syafrudin, O. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 5(1).
- Meidita Larastri, P., & Dewi Andayani, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Danwork – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E- Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674–3699.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publisher.
- Purwanto. (2022). *Statistika Pendidikan*. CV. Bintang Semesta Media.
- Putra, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746–7774.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Zifatama Jawa.
- Riyanto. (2022). *Metode Riset Penelitian Kesehatan & Sains*. Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surajiyo, Nasrudin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Susilawati. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Rantaupraptat. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 1(4), 575–584.
- Suwartno, Priansa, Juni, Donni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabeta. Bandung: CV. Alfabeta.