

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Panca Karya Sentosa Cilacap

Anggraeni Adetya Putri¹, Siti Muntahanah², dan Edi Sumantri³

¹Manajemen, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Jalan. Raya Beji Karangsalam, Purwokerto, Indonesia, 53152

anggraeniadetya23@gmail.com¹, sitimuntahanah@unwiku.ac.id², mantriuwk67@yahoo.co.id³

Received: 15 Juni 2025 – Revised: 01 Juli 2025 - Accepted: 22 Juli 2025 - Published: 15 Agustus 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Panca Karya Sentosa Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Panca Karya Sentosa Cilacap dengan populasi telah diketahui dalam penelitian ini adalah 258 karyawan. Sampel diperoleh sejumlah 159 responden dengan menggunakan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS Statistic 22*. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dengan cara agar karyawan mendapatkan penghargaan maka mereka harus berusaha lebih keras lagi supaya mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk kepuasan kerja diharapkan perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil untuk karyawan. Untuk pengembangan karir sebaiknya karyawan lebih memperkenalkan diri kepada banyak orang agar dapat dikenal sehingga dapat mengembangkan karir mereka. Dan untuk budaya organisasi sebaiknya karyawan lebih meningkatkan rencana kerja mereka dengan berbagai strategi namun tetap realistis agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, baik secara individu maupun secara kelompok. Karyawan yang loyal cenderung bekerja dengan dedikasi yang tinggi, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan menunjukkan perilaku positif seperti inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Dengan mengetahui seberapa loyal karyawan maka perusahaan dapat memahami sejauh mana karyawan merasa terikat, puas, dan termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Wahyudi, R. L *et al.* 2025).

Loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan bidang pekerjaan yang sedang ditekuni (Meda *et al.* 2022). Loyalitas karyawan yang tinggi akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan loyalitas yang sangat rendah akan mempengaruhi kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Solihin, A. 2021).

Faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Jufrizen (2020) Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023), Parpede, L. N. (2023), dan Fajrianto *et al.* (2022), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti, Anik. (2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Menurut Rahayu, M. A., Senen, S. H., & Razati, G. (2018) Karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam suatu organisasi memiliki kecenderungan untuk tetap berada pada perusahaan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas terhadap perusahaannya cenderung untuk meninggalkan perusahaannya Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rosita, I. (2022), Andi, A., *et al.* (2021) dan Rahmat, A., & Rasyidi, F. (2023), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pengembangan karir. Menurut C., Luddin, M. R., & Supriyati, Y. (2018), pengembangan karir ialah proses meningkatkan atau mempertahankan kemampuan pegawai yang dilakukan oleh perusahaan dan juga mempersiapkan pegawai tersebut untuk mencapai karir mereka di masa depan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Oktavia, Y. (2022), Efiyanti, W., & Rifai, A. A. (2021), dan Willy *et al.*(2020), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari, M. P. N., & Susanto, A. H. (2023), menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut Soetrisno, E. (2019), untuk menciptakan keberhasilan dalam suatu organisasi, maka organisasi sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang mampu mendukung terciptanya loyalitas karyawan. Organisasi yang berhasil mengembangkan dan memelihara budaya yang positif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk mempertahankan karyawan yang loyal dan berkomitmen. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Maesaroh, M., & Indriyani, E. (2022) dan Yuliyanti *et al.*(2022), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nuriyah, S. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

PT. Panca Karya Sentosa (PKS) merupakan bagian dari PKS Group Indonesia yang bergerak di bidang konstruksi umum dan penyediaan material bangunan. PT ini berlokasi di Jl. Raya Bulupayung RT.001 RW.008, Kel. Bulupayung, Kec. Kesugihan, Kab. Cilacap, Provinsi Jawa Tengah. PT. Panca Karya Sentosa Cilacap ini mempunyai cukup banyak karyawan yaitu 258 karyawan. Namun setiap tahunnya PT. Panca Karya Sentosa mengalami naik turunnya karyawan. Menurut Chaerudin *et al.* (2020), *turnover* dapat diartikan sebagai keluarnya seorang karyawan dalam suatu perusahaan tempatnya bekerja. Saat loyalitas karyawan menurun, karyawan terkadang akan keluar dari perusahaan karena tidak nyaman atau kurang cocok dengan energi kerjanya. Salah satu ciri atau indikasi bahwa loyalitas karyawan turun yaitu jumlah *turnover* pada karyawan yang meningkat.

MASALAH

Terdapat permasalahan mengenai penurunan loyalitas karyawan di PT Panca Karya Sentosa Cilacap, hal ini dapat dilihat dalam tabel 1 data *turnover* karyawan PT. Panca Karya Sentosa Cilacap pada tahun 2022-2024.

Tabel 1.
Data *turnover* karyawan PT. Panca Karya Sentosa Cilacap
Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase <i>turnover</i>
2022	248	17	6	259	2,36%
2023	259	10	6	263	2,29%
2024	263	15	20	258	7,67%

Sumber: HRD PT. Panca Karya Sentosa Cilacap

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. Panca Karya Sentosa Cilacap pada tahun 2022 sebesar 2,36% kemudian pada tahun 2023 menurun menjadi 2,29% dan pada tahun 2024 meningkat kembali menjadi 7,67%. Menurut Maier (1971), menyatakan bahwa tingkat *turnover* dianggap tinggi jika mencapai 5% atau lebih setiap tahunnya. Berdasarkan data tahun 2022 dan 2023, tingkat *turnover* relatif stabil dan rendah, masing-masing sebesar 2,36% dan 2,29%, dengan jumlah karyawan yang masuk lebih banyak daripada yang keluar. Namun, pada tahun 2024 terjadi kenaikan signifikan, di mana tingkat *turnover* tinggi yaitu sebesar 7,67%. Hal ini disebabkan jumlah karyawan yang keluar 20 orang melebihi jumlah yang masuk 15 orang, sehingga jumlah karyawan akhir menurun dari tahun sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas dan perbedaan hasil penelitian/research gap maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Panca Karya Sentosa Cilacap”**.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini berlangsung pada tanggal 5 Mei – 27 Mei 2025 di PT Panca Karya Sentosa Cilacap. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini karyawan di PT Panca Karya Sentosa Cilacap yang berjumlah 159 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan *IBM SPSS Statistic 22 version*. Pengujian instrumen

menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F (uji kelayakan model) dan uji t (uji hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan dari variable loyalitas karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi masing-masing lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,361. Maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Pengujian Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	Keterangan
Loyalitas Karyawan		
Y1. Produktivitas karyawan	0,878	Valid
Y2. Data absensi karyawan	0,799	Valid
Y3. <i>Turnover</i>	0,743	Valid
Y4. Kekhawatiran karyawan	0,760	Valid
Y5. Adanya sebuah tuntutan	0,874	Valid
Motivasi Kerja		
X1.1 Tanggung jawab	0,736	Valid
X1.2 Keinginan mendapatkan prestasi	0,843	Valid
X1.3 Keinginan mendapatkan penghargaan	0,828	Valid
X1.4 Keinginan mendapatkan pengakuan	0,907	Valid
Kepuasan Kerja		
X2.1 Pekerjaan	0,747	Valid
X2.2 Gaji	0,767	Valid
X2.3 Promo	0,835	Valid
X2.4 Pengawas	0,808	Valid
X2.5 Rekan kerja	0,715	Valid
Pengembangan Karir		
X3.1 Prestasi kerja	0,765	Valid
X3.1 Prestasi kerja	0,534	Valid
X3.2 <i>Exposure</i>	0,774	Valid
X3.3 Kesetiaan organisasional	0,868	Valid
X3.4 Mentor	0,814	Valid
X3.5 Kesempatan untuk tumbuh		
Budaya Organisasi		
X4.1 Kesadaran diri	0,717	Valid
X4.2 Keagresifan	0,619	Valid
X4. 3 Kepribadian	0,644	Valid
X4. 4 Performa	0,752	Valid
X4. 5 Orientasi tim	0,670	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur alat ukur dapat dipercaya dan handal untuk mengukur suatu kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas dari variabel loyalitas karyawan (0,868), motivasi kerja (0,847), kepuasan kerja (0,831), pengembangan karir (0,815) dan budaya organisasi (0,709) menunjukkan bahwa masing-masing lebih besar dari 0,70. Maka semua pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu *Kolmogrov-Smirnov*. Data hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *Sig (2-tailed)* untuk *unstandardized residual* yaitu 0,200 lebih besar dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk melakukan uji analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinieritas, nilai *tolerance* masing-masing variabel menunjukkan hasil lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (0,618) dan nilai VIF (1,617), nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja (0,705) dan nilai VIF (1,419), nilai *tolerance* variabel pengembangan karir (0,533) dan nilai VIF (1,878) dan nilai *tolerance* variabel budaya organisasi (0,567) dan nilai VIF (1,763). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai signifikansi tiap variabel yang ada dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas nilai signifikansi variabel motivasi kerja (0,116), variabel kepuasan kerja (0,640), variabel pengembangan karir (0,280) dan variabel budaya organisasi (0,403) lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari perhitungan regresi linier berganda dengan SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut: $Y = -0,395 + 0,375X_1 + 0,174X_2 + 0,365X_3 + 0,190X_4 + e$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dengan nilai *R square* sebesar 0,569 menunjukkan bahwa sebesar 56,9% variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi. Sebesar 43,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 50,737 lebih besar dari F_{tabel} 2,43 maka model dikatakan layak. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t yang tersaji pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	4,486	1,654	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja (X_2)	2,602	1,654	0,010	Diterima
Pengembangan Karir (X_3)	4,670	1,654	0,000	Diterima
Budaya Organisasi (X_4)	2,021	1,654	0,045	Diterima

Sumber: Data primer diolah 2025

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 4,486 dan nilai signifikan (0,000), sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,486 > 1,654$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial dengan menggunakan uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Karya Sentosa Cilacap **diterima**.

Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 2,602 dan nilai signifikan (0,010), sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,602 > 1,654$) dan nilai signifikansi ($0,010 < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial dengan menggunakan uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Karya Sentosa Cilacap **diterima**.

Nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 4,670 dan nilai signifikan (0,000), sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,670 > 1,654$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial dengan menggunakan uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Karya Sentosa Cilacap **diterima**.

Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,021 dan nilai signifikan (0,045), sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,021 > 1,654$) dan nilai signifikansi ($0,045 < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial dengan menggunakan uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Karya Sentosa Cilacap **diterima.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan terkait motivasi kerja(X1), kepuasan kerja(X2), pengembangan karir(X3), dan budaya organisasi(X4) terhadap loyalitas karyawan(Y) di PT. Panca Karya Sentosa Cilacap, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Panca Karya Sentosa Cilacap. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Karya Sentosa Cilacap. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Karya Sentosa Cilacap. Dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Karya Sentosa Cilacap.

Implikasi dari penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dengan cara agar karyawan mendapatkan penghargaan maka mereka harus berusaha lebih keras lagi supaya mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk kepuasan kerja diharapkan perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil untuk karyawan. Untuk pengembangan karir sebaiknya karyawan lebih memperkenalkan diri kepada banyak orang agar dapat dikenal sehingga dapat mengembangkan karir mereka. Dan untuk budaya organisasi sebaiknya karyawan lebih meningkatkan rencana kerja mereka dengan berbagai strategi namun tetap realistis agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu adanya keterbatasan responden yang kurang memahami karena adanya perbedaan pemikiran sehingga mereka memberikan jawaban yang kurang akurat dan penyebaran kuesioner bisa dilakukan pada waktu yang kurang tepat. Untuk penelitian selanjutnya dapat merubah atau memperluas lokasi penelitian serta dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan dan penyelesaian artikel ini. Terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan penulis yang telah memberikan masukan, saran, serta dukungan selama proses pembuatan artikel berlangsung.

Terima kasih juga kepada masyarakat dan PT Panca Karya Sentosa Cilacap yang sudah memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Tanpa partisipasi dan kerja sama dari berbagai pihak, artikel ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Dan penulis menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada Universitas Ma Chung sebagai penyelenggara seminar nasional ini dan semua pihak yang terlibat yang telah memberikan dukungan secara financial maupun fasilitas, sehingga kegiatan ini dapat berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- . C., Luddin, M. R., & Supriyati, Y. (2018). Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(02). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i2.el02>
- Andi, A., Rumengan, J., & Suhardis, A. (2021). Effect Of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction On Employee Loyalty (Case Study Of The Public Relations Protocol Bureau Of The Regional Secretariat Of The Riau Islands Province). *Conference Series*, 3(2), 123–130. <https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.471>
- Ariyanti, Anik. 2016. Pengaruh kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga Persero Tbk. *Jurnal pengembangan wiraswasta*. Vol. 18.No.3. hal 275,277-282.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak. Sukabumi.
- 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>
- Efiyanti, W., & Rifai, A. A. (2021). Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian insentif terhadap Loyalitas kerja Karyawan pada Pt. Glostar Indonesia (Gsi) Ii Cimangkok Sukabumi (Studi pada Bagian Laboratorium). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 111–132.
- Ekonomi, F., Bisnis, D., & Rosita, I. (2022). *SIMBA SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 PENGARUH JOB INSECURITY, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT KARYA MITRA BUDISENTOSA MADIUN. September*. <https://jatim.idntimes.com>
- Fajrianto, A., Khusein, M., Iman, N., Syaifulloh, M., Indriyani, A., & Sholeha, A. (2022). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Loyalty at the Production Department of PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. *Proceeding of International Conference on Science, Social & Humanity*, 2(1), 5430–2134.
- Jufrizen. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Combustion Science and Technology*, 21(5–6), 1–49.
- Rahayu, M. A., Senen, S. H., & Razati, G. (2018). Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i1.14243>
- Maesaroh, M., & Indriyani, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung di Era Pandemi COVID-19. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(1), 39–46. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i1.63>

- Maier, N.P (1971). *Psychology in Industry 3rd edition*. New Delhi: Oxford and Ibn Publishing.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). 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>
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja , Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.
- Nuriyah, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Kompartemen Sumber Daya Manusia PT. Petrokimia Gresik). *Jabeistik : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(ue 1)).
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112–119.
- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126-134.
- Rahmat, A., & Rasyidi, F. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work Environment and Workload on Employee Loyalty at PT True Prime Jakarta. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 957–969. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i4><https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Sari, M. P. N., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 300–311. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.230>
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta*.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Wahyudi, R. L., Jarodi, O., & Pemasarakatan, P. I. (2025). *Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. 4.
- 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). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Yuliyanti, Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Loyalty with Employee Job Satisfaction as Intervening Variable. *Kajian Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 160–174.



© 2025 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).