

Pengaruh Kepuasan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Indomaret Kabupaten Morowali

Tika Astuti^{1*}, Baso Amang², Tasrik Hasrat³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

email korespondensi : astutitika@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasinya terdiri dari 54 karyawan Indomaret di 9 outlet di 4 kecamatan, sedangkan sampelnya mencakup 35 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Loyalitas karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan menjadi variabel yang paling dominan. Secara simultan, kepuasan dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F sebesar 13,677 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,461 menunjukkan bahwa 46,1% dari variasi Perbedaan dalam kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh kepuasan dan loyalitas karyawan, sementara 53,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di Indomaret di Kabupaten Morowali.

Kata Kunci: Kepuasan; Loyalitas Karyawan; Kinerja; Indomaret.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Industri ritel merupakan salah satu sektor yang mengalami perkembangan sangat pesat di Indonesia. Persaingan yang semakin kompetitif menuntut perusahaan ritel untuk tidak hanya berfokus pada kualitas produk dan pelayanan kepada pelanggan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan

operasional perusahaan karena berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia adalah Indomaret yang memiliki jaringan gerai luas, termasuk di Kabupaten Morowali. Untuk mempertahankan kualitas pelayanan dan daya saing perusahaan, Indomaret memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sedangkan loyalitas mendorong komitmen karyawan untuk tetap memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, peningkatan kepuasan dan loyalitas menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Subagja dan Safrianto (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Fakhri dan Sopandi (2025), Prami et al. (2022), serta Sausan et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan dan loyalitas mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Di sisi lain, Paerah (2023) menemukan bahwa loyalitas tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, sebagian besar penelitian hanya menguji hubungan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja pada perusahaan atau sektor yang berbeda, sedangkan penelitian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada perusahaan ritel modern, khususnya Indomaret Kabupaten Morowali, masih sangat terbatas. Selain itu, Kabupaten Morowali memiliki karakteristik wilayah yang berbeda dengan daerah lain karena gerai Indomaret tersebar pada beberapa kecamatan dengan kondisi operasional yang beragam. Kondisi tersebut menjadi research gap yang perlu dikaji lebih lanjut agar diperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ritel di wilayah tersebut.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Kabupaten Morowali dengan objek penelitian yang mencakup sembilan gerai pada empat kecamatan. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga menentukan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia,

khususnya pada sektor ritel modern, sekaligus menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen Indomaret dalam menyusun strategi peningkatan kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh kepuasan dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Kabupaten Morowali.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Kabupaten Morowali. Penelitian dilaksanakan pada sembilan gerai Indomaret yang tersebar di empat kecamatan di Kabupaten Morowali. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik sehingga dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan Indomaret Kabupaten Morowali. Penentuan sampel menggunakan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 35 responden yang dianggap mampu mewakili karakteristik populasi.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi perusahaan, literatur ilmiah, buku, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan. Selain penyebaran kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi untuk memperoleh gambaran kondisi operasional perusahaan.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi sebagai persyaratan penggunaan model regresi linear berganda.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Teknik analisis meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data responden, analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, uji parsial (*t-test*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (*F-test*) untuk

menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi atau persentase kepuasan dan loyalitas dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap 35 responden yang merupakan karyawan Indomaret Kabupaten Morowali. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data penelitian terlebih dahulu dianalisis melalui uji kualitas instrumen dan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan analisis.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel (0,334). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi regresi linear berganda. Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sedangkan uji autokorelasi juga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepuasan Karyawan

X_2 = Loyalitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan dan loyalitas bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Indomaret Kabupaten Morowali.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t/F Hitung	Sig.	Keputusan
Kepuasan Karyawan → Kinerja Karyawan	-	0,023	H ₁ diterima
Loyalitas Karyawan → Kinerja Karyawan	-	0,001	H ₂ diterima
Uji Simultan (F)	13,677	0,000	H ₃ diterima
Koefisien Determinasi (R ²)	0,461	-	Model mampu menjelaskan 46,1% variasi kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023, lebih kecil dari 0,05, sehingga kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05, sehingga loyalitas karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi loyalitas lebih kecil dibandingkan kepuasan, sehingga loyalitas merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji simultan (*F-test*) menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,677 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti kepuasan dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Kabupaten Morowali. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,461 menunjukkan bahwa 46,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan dan loyalitas karyawan, sedangkan 53,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Kabupaten Morowali. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (*t-test*) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,023, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap sistem kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, serta kesempatan pengembangan karier akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kepuasan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja

dengan penuh tanggung jawab sehingga produktivitas dan kualitas pekerjaan meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, komitmen organisasi, dan kualitas kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Subagja dan Safrianto (2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Prami et al. (2022) dan Fakhri dan Sopandi (2025) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pada Indomaret Kabupaten Morowali, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan semangat dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, serta bekerja sama dengan sesama karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan bahkan meningkatkan tingkat kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta kesempatan dalam pengembangan karier agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dibandingkan variabel kepuasan, sehingga loyalitas merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Indomaret Kabupaten Morowali.

Loyalitas merupakan bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari kesediaan untuk mempertahankan hubungan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, menjaga nama baik organisasi, serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta bersedia bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Sausan et al. (2021), Pazrina (2024), dan Pundawarman et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dominannya pengaruh loyalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan operasional Indomaret tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tetapi juga oleh komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan. Karyawan yang loyal akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta berupaya mencapai target perusahaan. Dengan demikian, peningkatan loyalitas menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (*F-test*) menunjukkan bahwa kepuasan dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung sebesar 13,677 dan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 menunjukkan bahwa sebesar 46,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan dan loyalitas, sedangkan 53,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan kombinasi antara kepuasan dan loyalitas. Kepuasan kerja memberikan dorongan psikologis bagi karyawan untuk bekerja dengan baik, sedangkan loyalitas menciptakan komitmen yang kuat untuk mempertahankan kualitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan apabila hanya salah satu faktor yang ditingkatkan.

Temuan penelitian ini mendukung berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan dan loyalitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor ritel maupun sektor jasa. Namun demikian, nilai koefisien determinasi yang belum mencapai 100% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel tersebut agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen Indomaret Kabupaten Morowali perlu menerapkan strategi yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga pada pembentukan loyalitas karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, komunikasi organisasi yang efektif, penghargaan atas prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan sekaligus memperkuat daya saing perusahaan di tengah persaingan industri ritel.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Kabupaten Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Loyalitas karyawan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan dibandingkan kepuasan karyawan. Selain itu, kepuasan dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 46,1%, sedangkan 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Indomaret Kabupaten Morowali.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Indomaret Kabupaten Morowali disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta sistem penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat loyalitas karyawan dengan membangun komunikasi organisasi yang efektif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun kompensasi, sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif dan memiliki kemampuan prediksi yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Elsit Lisnawati Guntar, & I Putu Deddy Setiawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Indopearls Buleleng Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 47–61. <https://doi.org/10.56915/miw.v5i2.127>
- Alda, C., Clara, P., Ernawati, E., Hidayatullah, D., Nurjanah, P. A., & Gunawan, A. (2023). Loyalitas Karyawan Terhadap Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 9(1), 7–13.
- Bayu, Wicaksono. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.
- Budiningsih, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(1), 45-55.
- Chaerudin, A., Hartaningtyas, I., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi. In *CV Jejak (Jejak Publisher)*.
- Creswell, J. W. (2020). Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih di Antara Lima Pendekatan. In *Mycological Research*.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan. *JURNAL ECONOMINA*, 2(6). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.607>
- Fakhri, Z. R., & Sopandi, A. (2025). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hipernet Indodata di Jakarta Barat." *JEAC: Journal of Economic Academic*, 2(1), 760–768.

- <https://academicajournal.org/index.php/jeac>
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2).
- Handayani, S., & Rahmawati, L. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan dalam Sektor Ritel*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 135-146.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-14). Bumi Aksara.
- Heryati, a. (2016). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi pt. Pupuk sriwidjaja palembang. *Jurnal ecoment global*, 1(2), 56–75.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1).
- Indrasari, M., & Ansory, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2).
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p05>
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardiyanto, D., Hutama, H. A., Boru, M. J., Fachrozi, I., Rodriquez, E. I. S., Prasetyo, T. B., & Romadhana, S. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga. Insight Mediatama.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (H. M. Albina, Ed.). CV. Harfa Creative.
- Paerah, A. (2023). Pengaruh Loyalitas, Keterlibatan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Disperindagkop dan UKM Di Provinsi Papua. *Media Ekonomi*, 23(1), 75. <https://doi.org/10.30595/medek.v23i1.16212>
- Paoki, R. (2022). Pengaruh Tata Letak Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Klabat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.53682/mk.v2i2.2864>
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112–123. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1122>
- Prasetyo, E. T., & Puspa, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ery. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Pratama, E., & Nugroho, B. (2020). *Peran Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan di Sektor Ritel*. *Jurnal Riset Bisnis*, 8(1), 45-59.

- Pundawarman, D., Jamaludin, A., & Nandang. (2025). The Influence Of Job Satisfaction And Job Loyalty On Teacher Performance At Sman 1 Cilamaya Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3506–3519. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Purba, B. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Karya Swadaya Abadi (KARSA) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 17(1), 16. Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Terjemahan, Tim Indeks, Edisi 9, Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 88–100.
- Rusdy, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kependidikan*, 9(2). <https://doi.org/10.58230/27454312.38>
- Salwa Zahira Salsabilah. (2025). Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Lingkungan Industri. *Riset Rumpun Ilmu Teknik*, 4(2), 310–319. <https://doi.org/10.55606/jurritek.v4i2.5840>
- Sandi, D. A., Junita, A., & Aditi, B. (2025). Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT . Samudera Lautan Luas. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 05, 620–629.
- Santoso, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Ritel. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 112-125.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 3059–3069.
- Sari, D., & Yuliana, Y. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 110-125.
- Sari, D., & Prabowo, M. (2017). Kesejahteraan Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas serta Kinerja Kerja. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 11(2), 88-101.
- Sasti, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Universitas Medan Area*.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Bumi Aksara.
- Sausan, N. S., Mulia, A., Nasution, U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.

- Solihin, A. (2021). Model hubungan beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. ABC. *JBEMK*, 1(1), 36–45. Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia.
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivational and Work Behaviour*. New York : Mc Graw Hill Book Company
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cosmoproff Indokarya Banjarnegara. *Media Ilmiah Komunikasi dan Bisnis (Medikonis)*, 20(1), 1–10. STIE Tamansiswa Banjarnegara. ISSN: 2087-0418.
- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Syaputra, Aidil, et al. "Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Siak Kota Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa*
- Subagja, I. K., & Safrianto, A. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 24(2), 737–747.
- Widya, A., Dinantia, H. A., & Arifin, A. L. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Tata Usaha Terhadap Kepuasan Guru Dan Orang Tua Murid SMA Negeri 70 Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1).
- Urmila, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Keizai: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 101-110.
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>