

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PARTYKU KOTA BEKASI

Abdul Rafi Ikhsan ^{1*}, Siti Mabur Rachmah ², Nurhayati S ³

Universitas Bina Sarana Informatika

Email Korespondensi: abdulrafiikhsan10@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang memiliki loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas karyawan dapat didukung melalui lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Partyku sebanyak 34 responden dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan Google Forms dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai t-hitung 4,804 > t-tabel 2,040 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung 2,219 > t-tabel 2,040 dan signifikansi 0,034 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan F-hitung 76,030 > F-tabel 3,32 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,820 menunjukkan bahwa 82% variasi Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

The success of a company cannot be separated from the role of human resources who demonstrate loyalty to the organization. Employee loyalty can be supported by a conducive work environment and good job satisfaction. This study aims to determine the effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Loyalty, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all 34 employees of Partyku, with a saturated

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sampling technique. Data were collected through questionnaires using Google Forms with a Likert scale and analyzed using SPSS Statistics 26. The results showed that the Work Environment had a positive and significant effect on Employee Loyalty, with a t -value of $4.804 > t$ -table of 2.040 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Job Satisfaction also had a positive and significant effect, with a t -value of $2.219 > 2.040$ and a significance value of $0.034 < 0.05$. Simultaneously, both variables had a positive and significant effect on Employee Loyalty, with an F -value of $76.030 > 3.32$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.820 indicates that 82% of Employee Loyalty can be explained by both variables, while 18% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Loyalty.*

1. PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan dunia usaha yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada peningkatan jasa atau kualitas produk, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kualitas kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan keadaan kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal serta mendorong terbentuknya komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencerminkan tingkat kesetiaan, komitmen, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan operasional perusahaan (Siahaan et al., 2026). Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat loyalitas karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan karena memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja serta keberlanjutan organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, di mana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan

(Cahyani et al., 2023). kerja menggambarkan tingkat evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai aspek yang meliputi kompensasi dan beban kerja serta peluang pengembangan karier dan pengakuan atas kinerja. Kepuasan dalam bekerja adalah sebuah perasaan yang positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari penilaian terhadap karakteristik tertentu. Individu yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki pandangan yang baik terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan pendapat ini dikemukakan oleh (Islam & Sumatera, 2025). Kondisi tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat keterikatan dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempertahankan kepuasan dan loyalitas karyawannya, salah satunya adalah lingkungan kerja yang menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Menurut evi et al ., (2023) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan, karena kondisi lingkungan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik seperti fasilitas kerja dan kenyamanan tempat kerja maupun nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja serta komunikasi dengan atasan.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal (Wahyudi et al., 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja serta rendahnya keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian pada PT Antasena Coretech Indonesia (2024) yang membuktikan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Azzahra et al., (2025). Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mampu meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga dapat mendorong terbentuknya hubungan kerja yang harmonis antar individu di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, Partyku sebagai usaha di bidang event dekorasi yang memiliki legalitas usaha dan berada dalam naungan PT. Patriosa Boga Grup menghadapi

dinamika lingkungan kerja serta beban kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Namun demikian, terdapat perbedaan hasil pada penelitian lain. Penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dikaji lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan juga bahan kajian tambahan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti topik terkait lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Bagi perusahaan Partyku, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja guna mendorong loyalitas karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Partyku”**. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Partyku, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Partyku, serta mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Partyku.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Seluruh pegawai yang bertugas di dalam sebuah organisasi tentunya mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. (Wijaya, Edimasjar, Wijaya, & Edimasjar, 2025) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut (Runtu et al., 2022), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

Menurut (Mustaqim & Purba, 2023) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja, baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Menurut (Amanda, 2025) aspek-aspek tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

1. **Lingkungan Kerja Fisik**, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti peralatan kantor, meja, kursi, komputer, kondisi gedung, pencahayaan, sirkulasi udara, hingga aroma ruangan.
2. **Lingkungan Kerja Non Fisik**, yaitu semua keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang dirasakan melalui suasana kekeluargaan, kualitas komunikasi, dan dukungan perusahaan.

Menurut (Nabilah, Luthfiya, & Nitit, 2025), faktor lingkungan kerja terdiri dari faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan membantu pekerjaan, kebisingan yang mengganggu, dan fasilitas yang memadai. Faktor lingkungan kerja non-fisik meliputi suasana kerja yang kondusif, keterbukaan dalam komunikasi, dan sikap saling menghargai antar rekan kerja (Lusiawati, 2022).

Lingkungan kerja dalam organisasi terdiri dari dua dimensi, yaitu fisik dan non-fisik yang saling berperan dalam memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, kebisingan, dan fasilitas (Fauziah & Prasetyani, 2026). Sedangkan indikator lingkungan kerja non-fisik meliputi komunikasi, dukungan atasan, dan kerja sama tim (Kalam, Ready, Isnaini, & Ramadhany, 2026).

Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja pada dasarnya mengharapkan adanya kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap karyawan punya tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut masing-masing. Semakin banyak aspek

pekerjaan yang selaras dengan harapan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh.

Kepuasan kerja menunjukkan kondisi emosional karyawan terhadap peran dan pekerjaannya di dalam organisasi. Tingkat kepuasan tersebut dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan imbalan yang diterima, hubungan kerja yang suportif, serta adanya apresiasi atau respon positif atas hasil kerja yang dilakukan (Natali, Wolor, & Marsofiyati, 2024).

Menurut (Safrizal, 2023) kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat melalui perasaan senang dalam bekerja, yang bisa dipengaruhi oleh pengalaman kerja, feedback, serta kesesuaian antara nilai pekerjaan dan kebutuhan. Pendapat tersebut diperkuat oleh (Hamdi, Brama, & Mittra, 2026) kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam perilaku organisasi dikarenakan ini mencerminkan sikap emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pada tingkatan tertentu, kepuasan kerja dipengaruhi tidak hanya oleh kompensasi dan kondisi kerja, tetapi juga faktor psikologis dan sosial dalam organisasi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kenyamanan karyawan (Bora, Putri, & Pradipta, 2021).

Dimensi kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2022), indikator kepuasan kerja mencakup:

1. **Kepuasan terhadap pekerjaan**, meliputi kesesuaian pekerjaan dan kenyamanan pekerjaan.
2. **Kepuasan terhadap gaji**, meliputi kesesuaian gaji dan ketepatan waktu gaji.
3. **Kepuasan terhadap promosi**, meliputi kesempatan berkembang dan keadilan promosi.
4. **Kepuasan terhadap atasan**, meliputi dukungan atasan.
5. **Kepuasan terhadap rekan kerja**, meliputi hubungan rekan kerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung kinerja organisasi dan keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang loyal biasanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap keberlangsungan organisasi dalam melaksanakan tugas secara konsisten serta berperan aktif dalam pencapaian strategi perusahaan (Prabawanto, Chairani, & Shocasa, 2026).

Pendapat ini diperkuat oleh (Ma, Darmawan, Widyaningtyas, & Kharismansyah, 2026) loyalitas karyawan adalah kesediaan untuk bekerja secara bertanggung jawab dan patuh dalam organisasi. Dengan demikian, dapat dilihat dari konsistensi dalam bekerja yang ditunjukkan melalui sikap disiplin dan tanggung jawab. Loyalitas karyawan merupakan komitmen dan keterikatan emosional terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui semangat kerja, kesetiaan, dan keinginan untuk berkembang bersama (Rinaldi, Sentosa, & Mahmud, 2026).

Menurut (Yuliana, 2022), loyalitas adalah mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem atau peraturan serta salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas berasal dari kata dasar loyal yang memiliki arti setia atau patuh, artinya loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang.

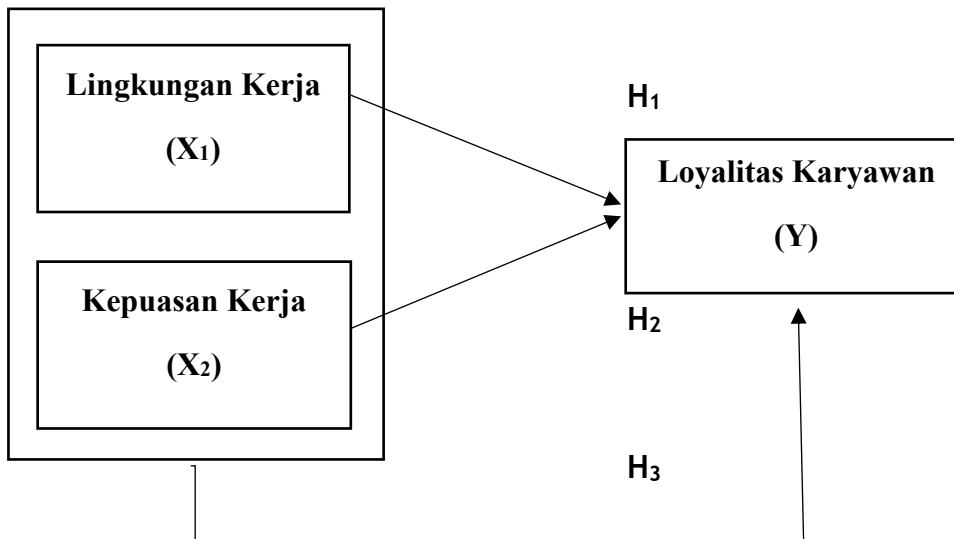
Loyalitas karyawan merupakan faktor krusial yang berkontribusi pada stabilitas dan keberlangsungan operasi Perusahaan (Basuni, Suwarsi, & Assyofa, 2025). Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan aspek individu ataupun organisasi, seperti karakteristik pribadi, pekerjaan, pengalaman di perusahaan, dan desain organisasi.

Dimensi loyalitas karyawan dapat menunjukkan sejauh mana karyawan bersedia bertahan dan berkontribusi dalam mendukung tujuan perusahaan. Dimensi loyalitas karyawan meliputi ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, keinginan bertahan, dan kerja sama.

Loyalitas karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan tingkat komitmen, kesetiaan, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Menurut (Egyansyah, Darmawan, Purwidiyanti, & Purnadi, 2022), indikator loyalitas karyawan meliputi ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab atas pelaksanaan kerja, pengabdian terhadap kepentingan perusahaan, kemampuan beradaptasi terhadap penyesuaian lingkungan kerja, keinginan bertahan dan komitmen bertahan di perusahaan, bekerja sama dalam menjaga hubungan kerja, hubungan kerja terhadap atasan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Partyku” adalah sebagai berikut:



Sumber: Penulis, 2026

Keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Hipotesis

Dalam metodologi penelitian, hipotesis menempati posisi yang sangat penting karena berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data (Rizaldi, 2026). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ha1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Perusahaan Partyku.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Perusahaan Partyku.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Perusahaan Partyku.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada perusahaan Partyku yang bergerak di bidang Event Decor. Pemilihan Partyku sebagai objek penelitian didasarkan pada adanya dinamika lingkungan kerja serta beban kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada periode April hingga Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Perusahaan Partyku yang berjumlah 34 orang karyawan. Menurut (Suriani, Risnita, & Jailani, 2023) populasi dalam penelitian secara keseluruhan adalah objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus kajian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Setiawan & Aesah, 2026). Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan Partyku berjumlah 34 karyawan. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan.

Definisi operasional variabel digunakan sebagai dasar pengukuran penelitian agar pengumpulan data dapat dilakukan secara terarah dan terstruktur. Penelitian ini menggunakan Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X1) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan indikator pencahayaan, kebisingan, fasilitas, komunikasi, dukungan atasan, dan kerja sama tim. Kepuasan Kerja (X2) terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja dengan indikator kesesuaian pekerjaan, kenyamanan pekerjaan, kesesuaian gaji, ketepatan waktu gaji, kesempatan berkembang, keadilan promosi, dukungan atasan, dan hubungan rekan kerja. Loyalitas Karyawan (Y) terdiri dari ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, kemampuan beradaptasi, keinginan bertahan, kerja sama, hubungan kerja, dan kebanggaan dengan indikator kepatuhan terhadap aturan, pelaksanaan pekerjaan, kepentingan perusahaan, penyesuaian lingkungan kerja, komitmen

bertahan, hubungan kerja sama, hubungan dengan atasan, dan rasa bangga dalam bekerja. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disusun melalui layanan Google Forms secara online, lalu disebarakan kepada target responden. Dalam penyusunan kuesioner, penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai metode pengukuran untuk setiap pertanyaan. Skala Likert yang digunakan terdiri dari lima tingkatan jawaban, yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, netral dengan skor 3, setuju dengan skor 4, dan sangat setuju dengan skor 5. Dokumentasi digunakan sebagai pendukung dan pelengkap data yang diperoleh.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian memiliki tingkat keabsahan dalam mengukur variabel yang diteliti, dengan kriteria jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi dalam mengukur variabel penelitian.

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan uji Shapiro-Wilk karena responden penelitian di bawah 50 responden, dengan kriteria data dinyatakan berdistribusi normal jika p -value $>$ 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria jika nilai VIF $<$ 10 dan nilai tolerance $>$ 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik scatterplot, dengan melihat penyebaran titik residual secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji hipotesis dilakukan melalui regresi linear berganda, uji T (parsial), dan uji F (simultan). Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi linear berganda dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh seluruh variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Cakupan penelitian ini meliputi Perusahaan Partyku dengan target responden seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Forms pada 19 Mei 2026 hingga 25 Mei 2026. Responden dalam penelitian ini berjumlah 34 responden.

Berdasarkan jenis kelamin, responden pria sebanyak 18 orang (52,9%), sedangkan wanita sebanyak 16 orang (47,1%). Berdasarkan usia, responden tertinggi berusia 20-25 tahun sebanyak 17 orang (50%), usia 26-30 tahun sebanyak 13 orang (38,2%), sedangkan usia di bawah 20 tahun dan 30 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (5,9%). Berdasarkan durasi kerja, mayoritas memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 18 orang (52,9%), diikuti masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 9 orang (26,5%), masa kerja 4-5 tahun sebanyak 5 orang (14,7%), dan masa kerja 5 tahun sebanyak 2 orang (5,9%).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menyajikan data dalam bentuk frekuensi dan presentase berdasarkan hasil pengisian kuesioner 34 karyawan Partyku sebagai responden penelitian.

Pada variabel lingkungan kerja (X1), jawaban responden didominasi oleh kategori netral dan setuju. Pencahayaan tempat kerja dinilai cukup memadai, kebisingan relatif tidak mengganggu,

fasilitas kerja cukup mendukung, komunikasi berjalan cukup baik, dukungan atasan cukup dirasakan, dan hubungan kerja cukup harmonis.

Pada variabel kepuasan kerja (X_2), pekerjaan dinilai sesuai dengan kemampuan dan cukup nyaman dilakukan. Gaji dinilai cukup sesuai dan diberikan secara tepat waktu. Kesempatan pengembangan diri cukup tersedia, namun belum merata dirasakan. Sistem promosi jabatan belum sepenuhnya dirasakan adil. Arahan dan dukungan atasan cukup dirasakan serta kerja sama antar rekan kerja berjalan dengan baik.

Pada variabel loyalitas karyawan (Y), tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan cenderung baik. Karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan, orientasi terhadap kepentingan perusahaan cukup kuat, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik. Hubungan dengan atasan dan rasa bangga terhadap perusahaan cukup terbentuk, sedangkan keinginan untuk bertahan di perusahaan cukup tinggi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Butir	R-hitung			R-tabel	Keterangan
	X_1	X_2	Y		
1	0,829	0,544	0,787	0,339	Valid
2	0,837	0,526	0,476		
3	0,767	0,521	0,345		
4	0,794	0,384	0,505		
5	0,410	0,391	0,743		
6	0,843	0,634	0,532		
7		0,509	0,631		
8		0,565	0,554		
9		0,596			

Sumber: Data olahan SPSS *Statistics* 2026

Tingkat validitas instrumen penelitian diuji dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 34 orang, diperoleh nilai df sebesar 32 ($34-2$)

dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai r-tabel sebesar 0,339. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan loyalitas karyawan (Y) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,850	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,648		
Loyalitas Karyawan (Y)	0,713		

Sumber: Data olahan SPSS *Statistics 26*

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,850, kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,648, dan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,713. Seluruh variabel berada di atas batas minimum sebesar 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.141	34	.082	.971	34	.500

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk dengan bantuan SPSS *Statistics 26*. Berdasarkan hasil pengujian pada nilai Unstandardized residual, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,500. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,500 > 0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

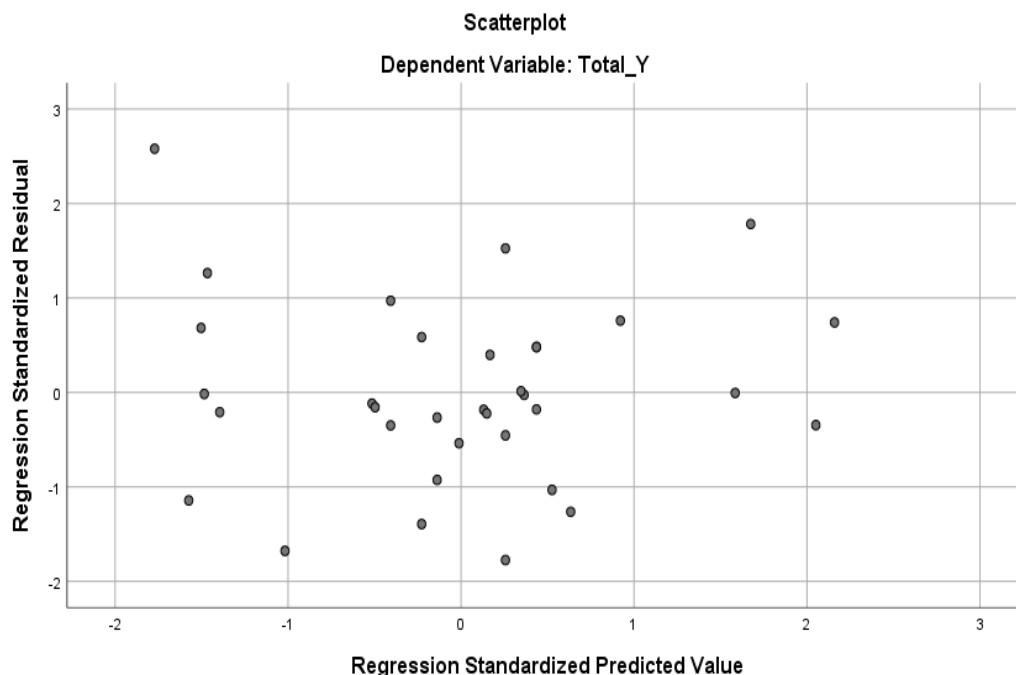
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.223	2.453		2.537	.016		
	Total_X1	.643	.134	.647	4.804	.000	.301	3.319
	Total_X2	.292	.131	.299	2.219	.034	.301	3.319

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,301 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 3,319 (< 10). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas



Uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan metode scatterplot. Berdasarkan hasil scatterplot, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heterokedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan.

Pengujian Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.223	2.453		2.537	.016		
	Total_X1	.643	.134	.647	4.804	.000	.301	3.319
	Total_X2	.292	.131	.299	2.219	.034	.301	3.319

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 6,223, lingkungan kerja (X1) sebesar 0,643 dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,292. Persamaan regresi linear berganda menjadi:

$$Y = 6,223 + 0,643X_1 + 0,292X_2$$

Nilai konstanta sebesar 6,223 merupakan nilai dasar loyalitas karyawan (Y) ketika semua variabel bebas dianggap bernilai nol. Koefisien positif sebesar 0,643 pada variabel lingkungan kerja (X1) artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Koefisien positif sebesar 0,292 pada variabel kepuasan kerja (X2) artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.223	2.453		2.537	.016		
	Total_X1	.643	.134	.647	4.804	.000	.301	3.319
	Total_X2	.292	.131	.299	2.219	.034	.301	3.319
a. Dependent Variable: Total_Y								

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,804 lebih besar dari t-tabel 2,040 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,219 lebih besar dari t-tabel 2,040 dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.096	2	174.548	76.030	.000 ^b
	Residual	71.169	31	2.296		
	Total	420.265	33			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 76,030 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $76,030 > F\text{-tabel } 3,32$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan hasil ini, variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.223	2.453	2.537	.016			
	Total_X1	.643	.134	.647	.000	.897	.653	.355
	Total_X2	.292	.131	.299	.034	.839	.370	.164

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil koefisien determinasi parsial pada variabel lingkungan kerja (X1) memiliki kontribusi sebesar 58% terhadap loyalitas karyawan (Y), sedangkan variabel kepuasan kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 25% terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, variabel lingkungan kerja (X1) merupakan variabel yang memiliki kontribusi lebih dominan dalam memengaruhi loyalitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.820	1.51518

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan hasil pengujian determinasi simultan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,820. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dalam menjelaskan perubahan pada variabel loyalitas karyawan (Y) yaitu sebesar 82%, sedangkan 18% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam riset.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Partyku

Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,804 lebih besar dibandingkan t-tabel 2,040, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung aktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Partyku

Hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,219 lebih besar dibandingkan t-tabel 2,040, serta nilai signifikansi sebesar 0,034 ($< 0,05$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

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

Hasil pengujian pada kedua variabel independen lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y) menghasilkan nilai F-hitung sebesar 76,030 yang lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 3,32. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

Implikasi Penelitian

Temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan.

Temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian kompensasi yang sesuai serta hubungan kerja yang harmonis.

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan tidak dapat dilakukan hanya dengan berfokus pada satu faktor saja. Oleh karena itu, penerapan strategi yang terintegrasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak yang lebih optimal dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya melibatkan 34 responden, sehingga hasil penelitian belum dapat menggambarkan kondisi seluruh karyawan secara menyeluruh. Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, sedangkan masih terdapat faktor lain yang tidak diteliti. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga jawaban responden bergantung pada persepsi dan kejujuran dari masing-masing responden.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Partyku, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), dengan nilai T-hitung $4,804 > T\text{-tabel } 2,040$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta kontribusi sebesar 58%. Kepuasan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), dengan nilai T-hitung $2,219 > T\text{-tabel } 2,040$ dan signifikansi $0,034 < 0,05$ serta kontribusi sebesar 25%. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan F-hitung $76,030 > F\text{-tabel } 3,32$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,820 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 82%, sedangkan 18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat menjadi upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Saran

Bagi perusahaan, Partyku disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta memperhatikan kepuasan kerja melalui penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan sistem kerja yang adil. Kedua aspek tersebut perlu

diintegrasikan dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia agar loyalitas karyawan semakin meningkat. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk mengembangkan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan objek, jumlah responden, dan variabel lain yang lebih luas.

REFERENSI

- Amanda, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kurir Dompu. *Jurnal Strategi Dan Inovasi Bisnis*, 1, 3. <https://doi.org/10.69666>
- Basuni, H., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5, 65-72. <https://doi.org/10.29313>
- Bora, M. A., Putri, M. V., & Pradipta, M. F. (2021). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Job Satisfaction Scale (JSC). *Jurnal Program Studi Teknik Industri*, 9(2), 225-236.
- Cahyani, A. R., Psikologi, P. S., Pendidikan, F. I., Surabaya, U. N., Izzati, U. A., Psikologi, P. S., ... Surabaya, U. N. (2023). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas pada Karyawan Bagian Produksi Pt . X The Relationship Between Job Satisfaction and Loyalty to Production Department Employees of PT . X Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 523-540.
- Egyansyah, F. F., Darmawan, A., Purwidiyanti, W., & Purnadi. (2022). The Effect Of Compensation, Work Environment, And Career Development On Employee Loyalty. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), 2469-2479.
- Fauziah, P. N., & Prasetyani, D. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 544-556. <https://doi.org/10.61722>
- Hamdi, M., Brama, V., & Mittra, D. (2026). Pengaruh Kesehatan Mental Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 02(04), 1290-1297.

- Islam, U., & Sumatera, N. (2025). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja para Karyawan. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 14(2). <https://doi.org/10.6734>
- Kalam, A., Ready, E., Isnaini, G., & Ramadhany, Y. (2026). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 13(1), 131-141. <https://doi.org/10.31602>
- Ma, N., Darmawan, A., Widyaningtyas, D., & Kharismansyah, A. Y. (2026). Pengaruh Loyalitas Karyawan , Disiplin Kerja , Motivasi Intrinsik dan Abstrak Pendahuluan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 681-697. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2156>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *JURNAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 5(2), 1-9.
- Nabilah, A., Luthfiya, A., & Nitit, P. P. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2, 34-55.
- Natali, G., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT . Digivla Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(1), 187-193. <https://doi.org/10.61132>
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *EMABI:EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 1, 112-119.
- Prabawanto, A., Chairani, A. A., & Shocasa, P. N. (2026). Dampak Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja dan Keberlanjutan Perusahaan. *Journal of Organizational Analysis and Performance*, 2(1), 127-135. <https://doi.org/10.64845/optimanus.v2i1>
- Rizaldi, B. (2026). Permasalahan hipotesis.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., Asaloei, S., Studi, P., Bisnis, A., Ilmu, F., ... Ratulangi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378-383.
- Safrizal. (2023). *Kepuasan Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Setiawan, D., & Aesah, S. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Mandiri Garment di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah*

Ekonomi Dan Manajemen (JIEM), 4(3), 68-78.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v4i3.9082>

- Siahaan, R. M., Sinaga, A. A. P., & Saragih, H. (2026). Pengaruh Work Motivation , Job Satisfaction , dan Transformational Leadership terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Yuki Abadi Medan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 10714-10727.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 24-36.
- Wahyudi, A., Rony, Z. T., Ali, H., Info, A., Kerja, L., Kerja, M., & Karyawan, K. (2024). Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Analisis Tinjauan Literatur Sistematis, 1(7), 686-694.
- Wijaya, L., Edimasjar, K., Wijaya, L., & Edimasjar, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan Dan Pembangunan*, 15(2).
- Yuliana, U. (2022). Pengaruh Motivasi , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 18(2), 116-123.