

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT MERPATI MAS NUSANTARA

Retno Kurnia¹, Rike Kusuma Wardhani², Brahma Wahyu Kurniawan³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received September, 2026

Revised September, 2026

Accepted September, 2026

Available online September, 2026

retonia94@gmail.com,

rikekusuma@uniska-kediri.ac.id,

[brahmawahyu@uniska-](mailto:brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id)

kediri.ac.id

*This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya loyalitas karyawan sebagai pilar stabilitas operasional di industri manufaktur, dengan fenomena fluktuasi kedisiplinan dan dinamika kerja shift pada bagian produksi PT Merpati Mas Nusantara. Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Loyalitas Karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif survei dengan sampel jenuh sebanyak 77 karyawan produksi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda di SPSS setelah lolos uji instrumen dan asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan ketiga variabel

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial; uji F membuktikan pengaruh signifikan secara simultan. Nilai R^2 sebesar 0,422 berarti 42,2% variasi loyalitas dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sisanya 57,8% oleh faktor lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of employee loyalty as a pillar of operational stability in the manufacturing industry, with the phenomenon of fluctuations in discipline and shift work dynamics in the production department of PT Merpati Mas Nusantara. The purpose of this research is to examine the influence of Work Discipline, Non-Physical Work Environment, and Job Satisfaction partially and simultaneously on Employee Loyalty. The method used is a quantitative survey with a saturated sample of 77 production employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression in SPSS after passing the instrument test and classical assumptions. The results of the t-test show that the three variables have a positive and significant effect partially; the F-test proves a significant effect simultaneously. The R^2 value of 0.422 means that 42.2% of the variation in loyalty is explained by these three variables, the remaining 57.8% by other factors.

Keywords: Work Discipline, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Loyalty

1. PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan persaingan bisnis yang makin ketat, sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi pilar utama dalam menjaga eksistensi dan perkembangan perusahaan. Perusahaan yang berhasil mempertahankan karyawan yang setia tidak hanya memperoleh keunggulan di tengah persaingan, tetapi juga membangun dasar yang kokoh untuk mencapai tujuan strategis jangka panjang. Loyalitas karyawan merupakan cerminan dari komitmen mereka terhadap perusahaan, di mana karyawan yang loyal biasanya lebih

*Corresponding author

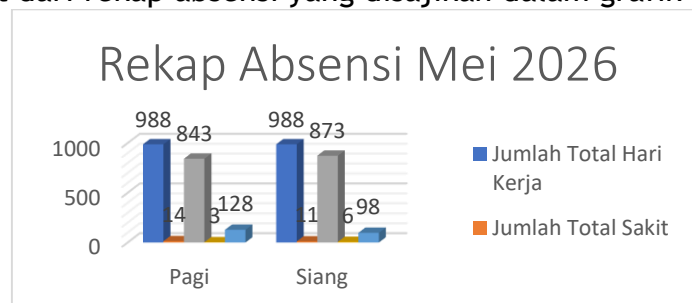
E-mail addresses: retonia94@gmail.com

proaktif dalam memberikan kontribusi, turut serta dalam proses pengambilan keputusan, serta berperan aktif dalam menjaga reputasi perusahaan di hadapan pelanggan maupun mitra kerja. Perusahaan yang memiliki karyawan loyal cenderung lebih stabil dan produktif karena karyawan tersebut memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi serta berkeinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Faktor-faktor itu mencakup disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan yang semuanya menjadi komponen utama dalam manajemen sumber daya manusia di era modern.

Loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan sikap dedikasi, tanggung jawab, komitmen, serta kesediaan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Loyalitas tidak hanya tercermin dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari kemauan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, mematuhi kebijakan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, dan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Dalam konteks organisasi, loyalitas karyawan menjadi modal penting untuk menciptakan stabilitas tenaga kerja, serta meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan adalah disiplin kerja dalam mendukung terciptanya produktivitas karyawan yang maksimal di suatu organisasi. Disiplin kerja menjadi salah satu unsur penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta norma yang diterapkan di lingkungan kerja (Made Suraharta, 2024). Kepatuhan tersebut berperan besar dalam menjaga stabilitas serta mutu hasil kerja karyawan. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku maupun kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik mencakup kondisi psikologis dan pola hubungan antar individu di tempat kerja yang dapat membentuk suasana kerja, baik yang mendorong maupun menghambat efektivitas kerja. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tingginya disiplin kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator yang dapat diamati secara objektif, seperti konsistensi kehadiran karyawan tanpa tingkat absensi yang berlebihan, kepatuhan dalam menjalankan prosedur kerja sesuai ketentuan yang berlaku, ketaatan terhadap arahan atasan, kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan secara terus-menerus, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara menyeluruh dan sesuai standar kualitas yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat dari rekap absensi yang disajikan dalam grafik tersebut:



Sumber: Absensi PT. Merpati Mas Nusantara
Gambar 1 Rekap Data Absensi Bulan Mei 2026

Rekap absensi diatas menggambarkan tingkat kehadiran karyawan dalam menjalankan kewajiban kerja sehari-hari. Masih terdapat keterlambatan dalam satu bulan mei tersebut untuk shif pagi 128 dan untuk shif siang 98, maka hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja belum berjalan optimal. Dalam konteks penelitian ini, kondisi ini penting karena disiplin kerja menjadi salah satu variabel yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan.

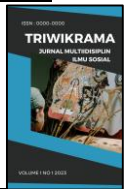
Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik juga memiliki sejumlah indikator yang mencerminkan kondisi hubungan sosial di tempat kerja, di antaranya terjalinnya hubungan yang baik antar rekan kerja, terciptanya interaksi positif antara atasan dan bawahan yang dilandasi rasa saling menghormati, serta adanya kerja sama yang efektif antar karyawan dalam menyelesaikan tugas bersama. Berbagai indikator tersebut memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai penerapan konsep disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam suatu penelitian.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons emosional yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pengalaman selama menjalankan pekerjaannya (Aditya & Fauzan, 2024). Kondisi ini memiliki pengaruh terhadap motivasi, performa kerja, hingga keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Karyawan yang memperoleh tingkat kepuasan kerja yang baik umumnya memiliki komitmen lebih besar serta kecenderungan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama, sehingga berperan penting dalam menjaga kestabilan organisasi. Kepuasan kerja terdiri atas beberapa dimensi utama yang dapat diidentifikasi melalui indikator tertentu. Salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri, yang berkaitan dengan tingkat ketertarikan, makna, dan kepuasan individu terhadap tugas yang dijalankan sehari-hari. Faktor lainnya adalah hubungan dengan rekan kerja, yang mencerminkan terciptanya interaksi yang baik serta suasana kerja yang positif dan saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

Di sisi lain, loyalitas karyawan dapat diamati melalui beberapa indikator, seperti kepatuhan terhadap aturan organisasi secara konsisten, tanggung jawab dalam menjalankan dan menuntaskan tugas dengan baik, serta dedikasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang ditunjukkan melalui komitmen tinggi terhadap organisasi. Berbagai indikator tersebut memberikan dasar yang lebih terstruktur dalam mengukur tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan mencerminkan adanya ikatan emosional maupun pertimbangan rasional individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk melalui berbagai faktor, seperti disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Tingginya loyalitas karyawan menunjukkan adanya rasa percaya terhadap organisasi sekaligus memberikan kontribusi bagi kesinambungan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, keempat variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang efektif dan optimal.

PT Merpati Mas Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan fokus utama pada produksi kerupuk. Perusahaan ini berlokasi di Ngletih, Kecamatan Kandat, Kabupaten Kediri, Indonesia, dan dikenal karena komitmen tinggi terhadap kualitas serta inovasi dalam produk kerupuk yang dihasilkan. Sebagai salah satu pelaku industri kerupuk, PT Merpati Mas Nusantara menghadirkan beragam jenis kerupuk yang populer di kalangan konsumen, dengan menekankan penggunaan bahan baku pilihan dan menerapkan proses produksi yang efisien untuk memastikan mutu produk tetap terjaga.



Pada PT Merpati Mas Nusantara Industri makanan ringan seperti kerupuk menuntut disiplin kerja yang ketat sepanjang proses produksi harian, karena keterlambatan atau pelanggaran standar higienis berpotensi mengganggu rantai pasok dan menurunkan kualitas produk akhir, sehingga sangat sesuai untuk menguji pengaruh variabel disiplin secara kontekstual. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik di pabrik skala menengah ini kerap melibatkan dinamika relasional yang khas antara sesama pekerja, termasuk risiko toksisitas yang memengaruhi interaksi sehari-hari. Kurangnya kepuasan karyawan juga terlihat dari lingkungan kerja yang toxic, tugas yang diberikan, serta hubungan dengan rekan dan atasan yang kurang baik. Di tengah tekanan beban kerja yang meningkat atau perubahan operasional, loyalitas karyawan diuji ketahanannya, menjadikan konteks ini ideal untuk analisis komprehensif. Dalam penelitian ini terdapat kesenjangan fenomena yang menunjukkan bahwa sejumlah organisasi masih menghadapi berbagai permasalahan terkait disiplin kerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari tingkat kehadiran yang belum konsisten, penerapan prosedur kerja yang belum optimal, serta tingkat kepatuhan terhadap arahan atasan yang masih rendah. Selain itu, kondisi lingkungan kerja non fisik juga masih menjadi tantangan, ditandai dengan hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, interaksi antara atasan dan bawahan yang belum terjalin secara saling menghargai, serta rendahnya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

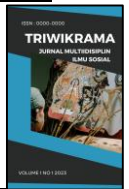
Kesenjangan yang terjadi dengan peneliti terdahulu terlihat dari hasil penelitian yang berbeda mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian (Faturrahman, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, namun penelitian lain di PT Syngenta Seed Indonesia yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja, sementara disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Adanya perbedaan temuan tersebut mencerminkan kesenjangan penelitian yang masih memerlukan kajian lebih mendalam. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang menguji secara bersamaan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (Dalam Irawadi, 2024) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati peraturan dan ketentuan sosial yang berlaku di perusahaan. tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Kesadaran di sini berarti karyawan memahami bahwa aturan dibuat untuk menjaga ketertiban, kelancaran pekerjaan, dan tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kerelaan menunjukkan bahwa karyawan menjalankan aturan tersebut dengan penuh tanggung jawab, bukan karena takut hukuman semata, melainkan karena adanya dorongan dari dalam diri untuk bekerja secara tertib dan patuh.

Menurut Sumandhitana (dalam Evi Angga, 2024), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesiapan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Melalui penerapan disiplin, atasan tidak hanya menegakkan aturan, tetapi juga berupaya



menumbuhkan pemahaman pada karyawan bahwa setiap peraturan dibuat untuk menciptakan ketertiban, kelancaran kerja, serta tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap dan kesediaan seseorang untuk mematuhi serta menaati aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin menjadi tonggak penting bagi pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, serta mendukung keberlangsungan dan efektivitas kerja melalui ketaatan dan konsistensi terhadap kebijakan yang diterapkan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (Sebastian et al., 2022), lingkungan kerja non-fisik mencakup seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara bawah dengan atasan, antar sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan diterima di tempat kerja. Rasa nyaman tersebut kemudian berpengaruh pada sikap karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja non-fisik mencakup seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara bawahan dengan atasan, antarsesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Komponen ini meliputi komunikasi yang terbuka, budaya kerja yang saling menghargai, dukungan dan perhatian dari pimpinan, serta kualitas hubungan interpersonal di dalam tim. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan diterima di tempat kerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa menjadi bagian integral dari organisasi. Rasa nyaman itu tidak hanya berdampak pada keseharian, tetapi juga membentuk cara karyawan memandang pekerjaan dan perusahaan. Rasa nyaman tersebut kemudian berpengaruh pada sikap karyawan terhadap perusahaan, seperti tingkat komitmen, keinginan untuk tetap bertahan, dan kecenderungan untuk berkontribusi lebih baik. Ketika karyawan merasa hubungan kerja sehat dan tidak toksik, mereka cenderung lebih loyal dan tidak mudah pindah ke perusahaan lain, sehingga lingkungan kerja non-fisik secara tidak langsung dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Gazi et al (Aditya & Fauzan, 2024) Kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya. Apalagi kepuasan kerja dalam bekerja merupakan wujud dari keadaan mental yang Bahagia, yang hasilnya adalah pekerjaan yang berkualitas. Keadaan tenang dan rileks yang menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja seseorang diperoleh dengan cara yang berbeda-beda pada Tingkat yang berbeda-beda.

Selain itu menurut (Septiani & Mataram, 2025) Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam loyalitas karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan individu.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara optimal menandakan kondisi psikologis yang gembira dari karyawan terkait tugas profesinya. Kondisi tersebut diperkuat oleh rasa tenang dan aman, yang diraih melalui pendekatan serta derajat yang beragam di kalangan individu.

Loyalitas Karyawan

Menurut Estiana (Dalam Nofriyandri et al., 2024) Loyalitas melibatkan komitmen karyawan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan, pikiran, dan waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi, menjaga rahasia Perusahaan, dan menghindari Tindakan yang dapat merugikan selama masa kerja. Selain itu, loyalitas juga tercermin dari sikap menjaga kepentingan perusahaan. Karyawan yang loyal akan berusaha menjaga rahasia perusahaan, tidak menyebarkan informasi penting kepada pihak luar, serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi. Sikap ini menunjukkan adanya rasa tanggung jawab, kepercayaan, dan ikatan moral yang kuat antara karyawan dan perusahaan.

Sementara itu menurut Siagian (Aditya & Fauzan, 2024) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke Perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Selain itu (Ika Septiani, 2025) menyatakan juga bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul akibat adanya keinginan untuk setia dan meningkatkan diri baik dalam pekerjaan, kelompok, atasan, maupun Perusahaan

Berdasarkan beberapa definisi loyalitas karyawan yang telah di paparkan peneliti diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan komitmen penuh yang melibatkan pengabdian keterampilan, kemampuan, pikiran, dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi sambil menjaga kerahasiaan serta menghindari tindakan merugikan tercermin dalam kecenderungan bertahan di perusahaan demi kenyamanan kerja serta sikap setia intrinsik untuk berkembang diri dalam pekerjaan, kelompok, atasan, dan organisasi secara keseluruhan.

3. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiyono, 2023). Dalam jenis penelitian ini menggunakan Teknik *survey*, yaitu penelitian dengan mengolah angka-angka dari hasil *survey* dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Merpati Mas Nusantara yang berlokasi di di Desa Ngletih, yang terletak di Kecamatan Kandat, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2023) menyatakan bahwa “ populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Merpati Mas Nusantara yang berjumlah 77 karyawan.

Sugiyono (2023) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Batasan pengambilan sampel menurut (Sharma & Bhattarai, 2024) adalah apabila populasi penelitian kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih

dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15%, 20-25% atau lebih. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 77 karyawan di PT. Merpati Mas Nusantara.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono, (2023), merupakan teknik bahwa “*Nonprobability Sampling* merupakan pengambilan anggota sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan perhitungan program komputer, software SPSS versi 25.0 (*Statistical Package and Social Science*) dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No Item	Hasil Korelasi	Signifikansi	Keterangan
$x_{1.1}$	0,697	0,000	Valid
$x_{1.2}$	0,630	0,000	Valid
$x_{1.3}$	0,839	0,000	Valid
$x_{1.4}$	0,856	0,000	Valid
$x_{1.5}$	0,766	0,000	Valid
$x_{2.1}$	0,715	0,000	Valid
$x_{2.2}$	0,724	0,000	Valid
$x_{2.3}$	0,530	0,000	Valid
$x_{3.1}$	0,638	0,000	Valid
$x_{3.2}$	0,732	0,000	Valid
$x_{3.3}$	0,429	0,000	Valid
$Y_{1.1}$	0,750	0,000	Valid
$Y_{1.2}$	0,651	0,000	Valid
$Y_{1.3}$	0,768	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Pada Tabel uji validitas di atas, variabel Disiplin Kerja (x_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (x_2), Kepuasan Kerja (x_3), Loyalitas Karyawan (Y) hasil analisa memperoleh nilai taraf signifikansi pada semua item $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada pernyataan dapat digunakan atau layak diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (x_1)	0,796	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (x_2)	0,747	0,60	Reliabel

Kepuasan Kerja (x_3)	0,742	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Sumber: Data diolah, 2026

Dapat dilihat dari tabel di atas hasil uji reliabilitas dengan nilai Reabilitas variabel Disiplin Kerja (x_1) adalah 0,796, nilai Reabilitas dari Lingkungan Kerja Non Fisik (x_2) adalah 0,747, nilai Reabilitas dari Kepuasan Karyawan (x_3) mendapatkan hasil nilai reabilitas sebesar 0,742, dan untuk nilai Reabilitas dari Loyalitas Karyawan (Y) adalah 0,784. Menurut aturan, nilai-nilai yang dihasilkan dari variabel-variabel tersebut berarti lebih besar dari 0,60.

Maka hasil Uji Reliabilitas secara keseluruhan variabel bisa dikatakan reliabel atau dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan sudah cukup stabil dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan dari tabel di atas hasil pengujian normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200, yang berarti nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol diterima dan dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 4 Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation From Linearity	Ketentuan	Keputusan
1	Disiplin Kerja dengan Loyalitas Karyawan	0,523	Nilai signifikansi $> 0,05$	Terdapat Hubungan Linier
2	Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Loyalitas Karyawan	0,254		Terdapat Hubungan Linier
3	Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan	0,398		Terdapat Hubungan Linier

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji linieritas tersebut, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,523. Mengingat angka tersebut berada di atas ambang batas 0,05, maka dapat ditegaskan bahwa terdapat hubungan linear yang nyata antara tingkat Disiplin Kerja dengan Loyalitas Karyawan. Hal

ini mengindikasikan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel disiplin akan diikuti secara proporsional oleh perubahan pada loyalitas karyawan dalam pola yang linear.

Kondisi serupa juga dijumpai pada pengujian variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Hasil analisis statistik mengungkapkan nilai signifikansi sebesar 0,254, yang secara substansial melampaui kriteria minimum 0,05. Temuan ini memberikan bukti statistik bahwa asumsi linearitas untuk hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan telah terpenuhi dengan baik. Dengan demikian, fluktuasi dalam kualitas lingkungan kerja non fisik secara empiris memiliki keterkaitan yang lurus terhadap loyalitas yang ditunjukkan oleh para karyawan.

Selanjutnya, hasil pengujian pada variabel Kepuasan Kerja memberikan nilai signifikansi yang paling tinggi, yaitu sebesar 0,398. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan sangat memenuhi kriteria linearitas karena nilai p yang dihasilkan jauh lebih besar dari 0,05 ($0,387 > 0,05$). Secara statistik, hal ini memperkuat validitas model penelitian dalam menggambarkan bagaimana kepuasan yang dirasakan karyawan berkontribusi secara linear terhadap loyalitas mereka kepada instansi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,727	1,376	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,712	1,505	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,786	1,273	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.16, diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria prasyarat yang dimaksud. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,727 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,376 yang lebih kecil dari 10,00. Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,712 ($> 0,10$) dengan nilai VIF sebesar 1,505 ($< 10,00$). Hasil serupa juga tampak pada variabel Kepuasan Kerja (X3) yang memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,786 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,273 ($< 10,00$).

Berdasarkan keseluruhan hasil perhitungan tersebut, seluruh nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel independen berada di atas 0,10 dan seluruh nilai VIF berada di bawah 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja bersifat terpisah (independen) serta tidak memiliki kemiripan yang dapat mengganggu kelayakan model. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan valid dan layak digunakan untuk tahap pengujian hipotesis berikutnya dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,452	,423		1,070
	Disiplin Kerja	,041	,025	,221	1,655
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,064	,038	-,228	1,692
	Kepuasan kerja	,005	,043	,015	1,117

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Suatu model regresi dinilai baik dan layak digunakan apabila memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu tidak muncul gejala heteroskedastisitas. Pada hasil uji tersebut, gejala tersebut diperiksa secara visual melalui analisis pada hasil uji glajser yang menampilkan nilai prediksi variabel

Berdasarkan hasil pengujian Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,102, Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,095, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,908. Karena ketiga nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, tidak terdapat bukti yang signifikan bahwa besarnya residual berhubungan dengan nilai ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, tidak terdeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi ini dan asumsi homoskedastisitas dianggap terpenuhi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig. t	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,106	2,639	1,992	0,010	Ha1 diterima
Lingkungan kerja Non fisik (X2)	0,125	2,003	1,992	0,046	Ha2 diterima
Kepuasan Kerja (X3)	0,234	3,354	1,992	0,001	Ha3 diterima
Taraf Sig.					0,05
Konstanta (a)					3,996
Nilai Korelasi (R)					0,650
R^2					0,442
Adjusted R^2					0,399
F Hitung					17,788

F Tabel	2,73
Sig. F	0,000

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas tentang rekapitulasi data, didapatkan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,996 + 0,106X_1 + 0,125X_2 + 0,234X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa konstanta sebesar 3,996 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja dipandang tetap atau berada dalam nilai nol, maka loyalitas karyawan akan mencapai angka 3,996. Koefisien untuk disiplin kerja yang bernilai 0,106 dengan tanda positif yang artinya setiap peningkatan satu kesatuan maka loyalitas karyawan naik sebesar 0,106 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik yang berada pada angka 0,125 menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan kenaikan variabel loyalitas karyawan sebesar 0,125 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien kepuasan kerja yang berada pada angka 0,234 menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja akan menyebabkan kenaikan variabel loyalitas karyawan sebesar 0,234 dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah.

Uji t

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individu terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan nilai t Tabel = 1,992, berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan mengenai uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1)

Memiliki nilai t hitung sebesar 2,639 dan nilai signifikansi 0,010. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,639 > 1,992$) dan nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis 1 H1 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Memiliki nilai t hitung sebesar 2,033 dan nilai signifikansi 0,046. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,033 > 1,992$) dan nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis 2 H2 diterima, yang artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Memiliki nilai t hitung sebesar 3,354 dan nilai signifikansi 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,354 > 1,992$) dan nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis 3 H3 diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan nilai $F_{tabel} = 2,73$, maka hasilnya adalah nilai F_{hitung} sebesar 17,778 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,778 > 2,73$) dan nilai sig. $< 0,05$, maka model regresi dinyatakan layak dan signifikan. Artinya, Disiplin Kerja, lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada perusahaan tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,422. Artinya variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non fisik dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variasi loyalitas karyawan sebesar 42,2% sedangkan 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4.2 PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Merpati Mas Nusantara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Merpati Mas Nusantara. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 2,639 dengan tingkat signifikansi 0,010, di mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya berpengaruh, tetapi juga memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Selain itu, koefisien regresi yang bernilai 0,106 menandakan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Artinya, apabila disiplin kerja karyawan meningkat, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan ikut meningkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu membentuk perilaku loyal dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi peneliti di PT. Merpati Mas Nusantara sebagai perusahaan manufaktur, masih ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat terutama pada shift pagi, yang berdampak pada penjadwalan kerja dan koordinasi tim. Namun berdasarkan hasil kuisioner dan pengujian menggunakan spss berpengaruh secara signifikan dan positif dengan nilai t hitung sebesar 2,639 dengan tingkat signifikansi 0,010, di mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05.

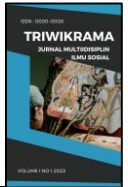
Sedangkan hasil dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Purnomo, 2023) berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, dimana tingkat disiplin kerja yang tinggi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin meningkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang baik, pemberian aturan yang jelas, serta keteladanan dari pimpinan agar loyalitas karyawan dapat terus terjaga dan meningkat.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Merpati Mas Nusantara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan di perusahaan . Merpati Mas Nusantara telah terbukti dengan nilai signifikansi 0,046, yang kurang dari 0,05, sehingga H_2 diterima . Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan sosial di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan . Koefisien regresi sebesar 0,125 , yang positif , menunjukkan bahwa pengaruh variabel tersebut searah dengan hipotesis penelitian . Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik , semakin tinggi loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Merpati Mas Nusantara masih terdapat karyawan yang mempunyai hubungan kurang baik dengan sesama karyawan



lain atau tim kerja lain, hal ini dapat berdampak pada kenyamanan karyawan, Namun berdasarkan hasil kuisioner dan perhitungan menggunakan spss berpengaruh secara signifikan dan positif dengan nilai signifikansi 0,046, yang kurang dari 0,05,

Sedangkan hasil dari peneliti terdahulu yang dilakukan (Manafe et al., 2022) menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan jika karyawan dalam bekerja mempunyai hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan atau rekan kerja lainnya dapat menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memainkan peran yang sangat penting dalam membangun loyalitas karyawan. Sebuah perusahaan perlu menjaga hubungan kerja yang ramah agar karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka

Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Merpati Mas Nusantara

Berdasarkan Hasil pengujian Hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di perusahaan PT. Merpati Mas Nusantara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, koefisien regresi untuk kepuasan kerja adalah 0,234, yang menunjukkan hubungan positif. Jadi, setiap kali kepuasan kerja meningkat, loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga meningkat. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam penelitian ini karena memiliki koefisien tertinggi dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap perusahaan.

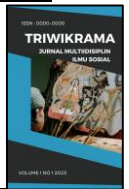
Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat sejumlah karyawan yang menyatakan adanya hubungan yang kurang baik dengan karyawan hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang bisa menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun berdasarkan hasil sebar kuesioner peneliti dan pengujian spss terdapat pengaruh signifikan dengan nilai sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05

Sedangkan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Aditya & Fauzan, 2024) menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, namun sama dengan hasil peneliti masih terdapat tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan juga sistem kompensasi yang kurang memadai sehingga membuat karyawan merasa kurang puas dan menurunkan loyalitas karyawan.

Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kenyamanan individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam membangun loyalitas karyawan jangka panjang. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek ini untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Merpati Mas Nusantara

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan nilai F terhitung sebesar 17,788 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel adalah 2,73. Karena nilai F terhitung lebih tinggi dari nilai F tabel dan signifikansinya kurang dari 0,05, maka H4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja semuanya memiliki pengaruh gabungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di perusahaan Merpati Mas Nusantara. Dengan kata lain, variabel ketiga tidak berdiri sendiri,



tetapi terhubung dengan variabel lainnya dalam membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan .

Berdasarkan observasi peneliti di PT. Merpati Mas Nusantara dari disiplin kerja asih ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat terutama pada shift pagi, lingkungan kerja non fisik masih terdapat karyawan yang mempunyai hubungan kurang baik dengan sesama karyawan lain atau tim kerja lain, dan kepuasan kerja yang sejumlah karyawan menyatakan adanya kurang hubungan kurang baik dengan karyawan lainnya.

Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnomo, 2023) berpengaruh signifikan, dimana tingkat disiplin kerja yang tinggi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin meningkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik yang telah diteliti peneliti terdahulu oleh (Manafe et al., 2022) menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja membutuhkan dan mempunyai hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan atau rekan kerja lainnya. dan kepuasan kerja yang diteliti oleh peneliti terdahulu (Aditya & Fauzan, 2024) menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan, namun sama dengan hasil peneliti masih terdapat tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan juga sistem kompensasi yang kurang memadai.

Jika disiplin kerja, lingkungan kerja non - fisik, dan kepuasan kerja bisa seimbang, maka loyalitas karyawan akan menjadi lebih kuat, lebih stabil, dan lebih berkelanjutan. Oleh karena itu , perusahaan perlu menjaga ketiga aspek tersebut secara bersamaan untuk mempertahankan loyalitas dan produktivitas karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

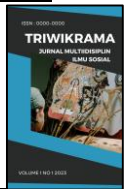
5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Merpati Mas Nusantara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Merpati Mas Nusantara
2. Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Merpati Mas Nusantara
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Merpati Mas Nusantara,
4. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Merpati Mas Nusantara.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran untuk PT. Perusahaan Merpati Mas Nusantara dianjurkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memperketat pengawasan, memberikan aturan yang tegas, memberikan sanksi dan reward yang sesuai, sehingga karyawan lebih mematuhi peraturan yang ada. Perusahaan harus membangun lingkungan kerja non fisik dengan suasana kerja yang baik dengan mengadakan kegiatan outbond, *family gathering* serta, *briefing* setiap pagi agar mendorong keharmonisan antar karyawan. Perusahaan juga harus meningkatkan kepuasan karyawan dengan rasa aman dan nyaman karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai , serta membangun suasana kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman dan



dihargai. Dengan memperhatikan aspek ketiga tersebut secara terus menerus, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan rasa setia dan tanggung jawab karyawan, sehingga para karyawan lebih loyal, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, P. C., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketahanan, Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 9023-9030.
- Evi Angga. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (NON FISIK) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PEMANEN KELAPA SAWIT PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR, RIAU*. 12070321745.
- Faturrahman, A. R. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Ika Septiani. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 3(2), 194-208. <https://doi.org/10.59841/excellence.v3i2.2813>
- Irawadi, A. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT . MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA DI KOTA SIBOLGA SKRIPSI* Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area OLEH : ANNISA IRAWADI FAKULTAS PS. *Skripsi*.
- Kumar, Sunil; Lochab,A.; Mishra, M. (2021). The Impact of Business Model Innovation (BMI) and Organisational Values on Firm Performance: Mediating Role of Corporate Sustainability. *Corporate Sustainability-A New Paradigm*, 32(3), 56-71.
- Lestari, H., Arinastuti, A., Damayanti, A., & ... (2023). Empirical Analysis of the Factors Influencing Employee Loyalty at PT BPR BKK Purwokerto. *Jurnal Ilmiah ...*, 11(3), 827-834.
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. J. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(3), 190-205. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i3.306>
- Nofriyandri, R., Adrian, A., Perhotelan, P. M., & Padang, U. N. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di the BCC Hotel and Residence*. 4.
- Purnomo, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja. *Lib.Stieputrabangsa.Ac.Id*, 02(02), 10-16.
- Sebastian, S., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompenasi Non Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Kencana Amal Tani Pks-Seberida. *JOM Fekon*, 4(1), 167-180.
- Septiani, I., & Mataram, U. W. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta*. 3.
- Sharma, L. R., & Bhattarai, T. (2024). Determining an Applicable Sample Size in Research Studies. *International Research Journal of MMC*, 5(4), 29-40. <https://doi.org/10.3126/irjmmc.v5i4.70641>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta* (Issue 2002, pp. 2008-2010). Cv. ALFABETA.