

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PT CATUR SENTRA DUTA (CSD) CONSORTIUM CABANG DURI

Edi Haryono
Institut Agama Islam Edi Haryono Madani
Email: ediharyono77@gmail.com

Amanda
Institut Agama Islam Edi Haryono Madani
Email: amanda@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on employee loyalty at PT Catur Sentra Duta (CSD) Consortium, Duri Branch. A conducive work environment is believed to play an important role in increasing employee loyalty to the company. The research method used is quantitative with a descriptive correlational approach. The population in this study were all employees of PT CSD Consortium, Duri Branch, with purposive sampling. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed using a simple linear regression test. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty. The better the work environment perceived by employees, both in terms of physical conditions, relationships between colleagues, and support from superiors, the higher the level of loyalty shown by employees to the company. Therefore, company management needs to pay attention to creating a comfortable, safe, and supportive work environment so that employee loyalty can be maintained and improved.

Keywords: Work environment, work loyalty, employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Catur Sentra Duta (CSD) Consortium Cabang Duri. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini memiliki peranan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT CSD Consortium Cabang Duri, dengan pengambilan sampel secara purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari segi fisik, hubungan antar rekan kerja, maupun dukungan dari atasan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan penciptaan lingkungan kerja

yang nyaman, aman, dan mendukung agar loyalitas karyawan dapat terus terjaga dan ditingkatkan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, loyalitas kerja, karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya harus memiliki sumber daya yang mumpuni. Hal ini berpengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan dalam perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang cukup penting perannya dalam suatu perusahaan, di samping sumber daya yang lain seperti material, modal, mesin dalam pendukung suatu perusahaan (Swadarma & Netra, 2020). Salah satu alat manajemen sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi terwujudnya loyalitas karyawan. Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau dimaksudkan kepada seseorang atau lembaga dengan perasaan cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Husni, 2018). Karyawan dengan loyalitas tinggi selalu melakukan hal ini semangat dan tanggung jawab besar dan selalu dengan hati-hati mempromosikan organisasi sebanyak mungkin, sebaliknya karyawan yang kurang loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab, tidak melakukan tugasnya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Gomes dan Sutanto, 2017). Loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk perusahaan. Sikap loyalitas yang lahir dari kesadaran yang tinggi bahwa ada dua pihak yang saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan.

Pada PT Catur Sentra Duta (CSD) Consortium Cabang Duri, Kabupaten Bengkalis, lingkungan kerja menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi, perusahaan menghadapi tekanan dari persaingan industri yang ketat. Berdasarkan survei internal awal, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum optimal, terutama terkait dengan sarana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan manajerial yang dirasa masih kurang memadai. Sebagai perusahaan yang beroperasi di bidang proyek-proyek skala besar, PT CSD Consortium perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan mampu mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja yang kuat di kalangan karyawan akan memberikan kontribusi penting dalam menjaga keberlanjutan perusahaan, terutama di tengah persaingan industri konstruksi yang sangat kompetitif. Sangat penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi secara internal, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap

karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja berdampak positif maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa nyaman, betah, dan aman di tempat bekerja.

Berdasarkan dari hasil observasi awal, permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja yang ada di PT Catur Sentra Duta (CSD) Consortium Cabang Duri. pertama adalah penerangan yang ada di salah satu ruangan produksi yang masih kurang. Kondisi tersebut dapat menghambat aktivitas karyawan yang melakukan proses produksi di salah satu ruangan tersebut. Permasalahan kedua yaitu kebisingan di area pabrik yang disebabkan oleh mesin dan juga letak pabrik yang di dekat jalan raya. Selain permasalahan dari segi fisik, ada juga permasalahan lingkungan kerja non fisik yaitu terkait hubungan karyawan dengan atasan kerja dimana atasan kurang memperhatikan keluhan dari para karyawan. Hal tersebut memicu karyawan untuk resign dari perusahaan tersebut.

LITERATUR REVIEW

Pengertian Manajemen Bisnis

Manajemen bisnis adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Manajemen bisnis mencakup berbagai aspek seperti keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, operasional, serta strategi bisnis guna memastikan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Menurut Griffin (2021) Manajemen bisnis adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan bisnis secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut Tampubolon (2021) Manajemen bisnis adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengelola sumber daya dalam suatu perusahaan agar dapat menghasilkan keuntungan serta mencapai visi dan misi organisasi.

Adapun menurut Kotler & Keller (2021) Manajemen bisnis adalah penerapan konsep dan strategi yang terintegrasi dalam suatu organisasi untuk menciptakan nilai bagi pelanggan, meningkatkan daya saing, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut **Sedarmayanti (2020)**, lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, bahan, dan kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, peralatan, suhu, kebisingan,

pencahayaannya, dan elemen-elemen lain yang bersifat fisik. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan sosial, budaya organisasi, suasana kerja, dan iklim kerja di perusahaan.

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, serta kepuasan karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli Indonesia telah mengembangkan teori dan indikator untuk mengukur kualitas lingkungan kerja.

1. Teori Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2017)

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu:

Lingkungan Kerja Fisik → Meliputi kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, dan tata letak ruang kerja.

Lingkungan Kerja Non-Fisik → Mencakup hubungan sosial, budaya organisasi, serta tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah komitmen dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas ini mencerminkan keinginan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut, memberikan kontribusi terbaiknya, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut **Robbins dan Judge (2020)**, loyalitas kerja merupakan bentuk keterikatan emosional dan rasional yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan, yang diwujudkan melalui perilaku seperti tetap bertahan di perusahaan meskipun ada tawaran pekerjaan lain, bekerja dengan sepenuh hati, dan menunjukkan sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas.

Indikator Loyalitas Kerja

Indikator loyalitas kerja merupakan alat yang digunakan untuk mengukur tingkat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut **Allen (2020)**, indikator loyalitas kerja dapat dilihat dari berbagai dimensi yang menggambarkan hubungan karyawan dengan perusahaan. Berikut adalah beberapa indikator utama yang digunakan untuk mengukur loyalitas kerja:

1. Komitmen terhadap Perusahaan

Komitmen karyawan terhadap perusahaan mencerminkan seberapa besar mereka merasa terikat dengan tujuan dan visi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan dan bersedia meluangkan waktu dan tenaga demi keberhasilan organisasi. Mereka akan merasa bertanggung jawab atas kemajuan

perusahaan dan seringkali terlibat aktif dalam berbagai proyek atau inisiatif perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mengukur loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal. Kepuasan ini bisa berasal dari berbagai aspek, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karir. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan mereka akan lebih bertahan dan berkontribusi lebih banyak untuk perusahaan.

3. Pencapaian Tujuan Pribadi dan Profesional

Loyalitas kerja dapat tercermin dalam pencapaian tujuan pribadi dan profesional karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan mencapai tujuan pribadi serta profesional mereka akan merasa lebih loyal. Pencapaian ini dapat mencakup promosi, pengakuan, atau kesempatan untuk mengambil proyek penting yang memberikan pengalaman berharga.

4. Keterikatan Emosional dengan Perusahaan

Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Keterikatan ini biasanya muncul ketika karyawan merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Rasa kebanggaan terhadap perusahaan, perasaan menjadi bagian dari tim, dan ikatan emosional yang kuat dapat memperkuat rasa loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional akan cenderung bertahan meskipun ada tawaran pekerjaan yang lebih baik dari luar.

5. Tingkat Kehadiran dan Absensi

Salah satu indikator loyalitas yang dapat dilihat secara langsung adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Karyawan yang loyal umumnya memiliki tingkat absensi yang rendah karena mereka merasa bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Kehadiran yang tinggi juga menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan tidak memiliki alasan untuk sering absen.

METODE

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Catur Sentra Duta (CSD) Consortium Cabang Duri, yang terletak di Jl. Anggrek Hangtuah, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Riau.. Lokasi penelitian ini dipilih karena perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang cukup besar, dan isu terkait lingkungan kerja serta loyalitas kerja menjadi hal yang menarik untuk dikaji.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode atau jenis penelitian survei, karena data yang dihasilkan nantinya berupa angka dengan

analisis data statistik deskriptif dan dapat digeneralisasikan hasilnya dengan sekali berproses dalam olah datanya.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, merupakan jenis data yang sifatnya berupa angka-angka, sekala- sekala, tabel, dan formula namun tetap ada pendiskripsian tentang penjelasannya.

Sumber Data

Data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner yang disebarkan. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan motivasidan kinerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi berupa catatan data jumlah karyawan bagian keperawatan sejarah organisasi dan strukturnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Studi lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan .Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.21 (*Statistical Package for Social Science*) yaitu analisis tentang hubungan antara satu *dependent* variabel dengan satu *independent* variabel. (Suharsimi Arikunto, 2018:339)

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. (Sugiyono, 2018:137) Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis tanggapan responden Pengaruh Lingkungan Kerja

Dari tanggapan responden terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Hasil dari tanggapan akan dirangkum dalam bentuk tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, sebagai berikut :

Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata
		S B 5	B 4	CB 3	K B 2	S K B 1		
1	Fasilitas fisik di tempat kerja sudah memadai.	5	-	-	28	27	60	1.80
	Bobot	8.3	-	-	46.7	45.0	100%	
2	Kebijakan perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan.	3	29	28	-	-	60	3.58
	Bobot	5.0	48.3	46.7	-	-	100%	
3	Hubungan sosial antar rekan kerja terjalin dengan baik.	11	1	21	-	27	60	2.48
	Bobot	18.3	1.7	35.0	-	45.0	100%	
4	Kepemimpinan perusahaan sangat efektif dalam memberikan arahan..	9	28	-	-	23	60	3.00
	Bobot	15.0	46.7	-	-	38.3	100%	
5	Karyawan mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang cukup dari perusahaan.	9	22	-	29	-	60	3.18
	Bobot	15.0	36.7	-	48.3	-	100%	
Jumlah Rata rata		29.1						
Rata rata		2.77 (Di Bulat 3)						
Kategori		Cukup Baik						

Berdasarkan data table tersebut untuk jawaban responden pada variable

Pengaruh Lingkungan Kerja dari 60 orang berada pada nilai rata-rata (mean)

2.77. sehingga jawaban responden pada kategori sejutu.

Analisis tanggapan responden Loyalitas Kerja

Dari tanggapan responden tentang variabel, Loyalitas Kerja dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Hasil tanggapan responden akan di lihat dalam No Pertanyaan Tanggapan Responden . Berikut merupakan tabel hasil tanggapan responden pada Loyalitas Kerja, sebagai berikut:

Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Kerja

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata
		S B 5	B 4	C B 3	K B 2	SK B 1		
1	Saya merasa sangat berkomitmen terhadap perusahaan tempat saya bekerja..	-	4	8	13	35	60	1.68
	Bobot	-	6.7	13.3	21.7	58.3	100%	
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.	12	13	35	-	-	60	3.61
	Bobot	20.0	21.7	58.3	-	-	100%	
3	Saya merasa pencapaian tujuan pribadi dan profesional saya terjamin di perusahaan ini.	-	12	13	-	35	60	2.03
	Bobot	-	20.0	21.7	-	58.3	100%	
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan.	-	13	12	-	35	60	2.05
	Bobot	-	21.7	20.0	-	58.3	100%	
5	Saya selalu hadir tepat waktu	-	13	-	35	12	60	2.23

	dan jarang absen dari							
	pekerjaan.							
	Bobot	-	21.7	-	58.3	20.0	100%	
Jumlah	28.3							
Rata rata	2.76 (Di Bulat 3)							
Kategori	Cukup Baik							

Berdasarkan data table tersebut untuk jawaban responden pada variable Loyalitas Kerja dari 60 orang berada pada nilai rata-rata (mean) 2.76. sehingga jawaban responden pada kategori cukup baik.

Uji Validitas Pengaruh Lingkungan Kerja

No	Korelasi	r-table= 0.30	Keputusan
1	0.588	>0,30	Valid
2	0.504	>0,30	Valid
3	0.678	>0,30	Valid
4	0.574	>0,30	Valid
5	0.504	>0,30	Valid

Sumber : Data Olahan 2024

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan *uji cronbach's alpha (a)* dengan ketentuan jika $a \geq 0,60$ maka dikatakan reliable (Ghozali, 2019 : 42). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, dapat dilihat pada Tabel V.9. sebagai berikut:

Uji Reliabel Variabel

No	Variabel	Jumlah item	Coronbach's Alpha	koefisien	Keputusan
1	Pengaruh Lingkungan KerjaX	5	0.709	>0,60	Reliabel
2	Loyalitas Kerja Y	5	0.731	>0,60	Reliabel

Data Olahan 2024

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.887	.323		5.842	.000
Loyalitas Kerja	.460	.097	.591	.617	.540

a. Dependent Variable: Pengaruh Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear sederhana pada Tabel 4.13, nilai koefisien Beta untuk variabel X (Pengaruh Lingkungan Kerja) adalah 0,561. Artinya, apabila dilakukan Pengaruh Lingkungan Kerja, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.887 + 0.460X \quad XY = 1.887 + 0.460XY = 1.887 + 0.460X$$

Di sini, Y merupakan Loyalitas Kerja, dan X adalah Pengaruh Lingkungan Kerja. Persamaan ini menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja (X) memiliki koefisien regresi positif terhadap Loyalitas Kerja.

Pembahasan

Terlihat gambaran hasil survey menunjukkan kedua variabel cukup baik sebagaimana pada tabel berikut:

Variabel	Nilai Rata-Rata	Kategori
Pengaruh Lingkungan Kerja	2.77	Cukup Baik
Loyalitas Kerja	2.76	Cukup Baik

Artinya bahwa Lingkungan kerja dirasakan cukup mendukung, terutama dari segi kebijakan dan kepemimpinan, namun fasilitas fisik dinilai kurang memadai. Dan Loyalitas kerja relatif lemah, terutama dari segi komitmen emosional dan pencapaian tujuan pribadi, meskipun kepuasan kerja tergolong tinggi.

Sebagai saran penulis menyampaikan dua hal:

1. Perbaikan fasilitas kerja secara fisik dapat membantu meningkatkan persepsi positif lingkungan kerja.
2. Untuk meningkatkan loyalitas, perlu pendekatan emosional dan pengakuan individu, serta kejelasan pengembangan karier dan tujuan pribadi di dalam perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh

lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Catur Sentra Duta (CSD) Consortium Cabang Duri, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang Kondusif Meningkatkan Loyalitas Kerja Dengan demikian, persamaan regresi $Y=1.887+0.460XY = 1.887 + 0.460XY=1.887+0.460X$ memberikan gambaran bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Peningkatan dalam Pengaruh Lingkungan Kerja akan berkontribusi pada peningkatan Loyalitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik itu dalam bentuk fasilitas, hubungan antar rekan kerja, maupun dukungan atasan, berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja akan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Dengan kata lain, lebih dari separuh perubahan dalam Loyalitas Kerja dapat dijelaskan oleh Pendidikan dan Pelatihan yang mereka terima. Sisanya, yaitu 41,2% (100% - 58,8%), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Allen, N. J. (2020). *Indikator Loyalitas Kerja: Sebuah Tinjauan Konseptual dan Praktikal*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Gomes, F. C., & Sutanto, J. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hayday, B. (2020). *Pentingnya Loyalitas Kerja dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hennig-Thurau, T., et al. (2022). *Loyalitas Karyawan dan Pelanggan: Pengaruhnya terhadap Organisasi di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Husni, T. (2018). *Loyalitas Karyawan: Pendekatan Psikologi dan Manajemen Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Judge, T. A. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja di Indonesia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Klaudia, L., Prayekti, & Herawati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Skala Besar dan Kecil*. Yogyakarta: Deepublish.