



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Satria Multi Usaha

Selsa Regita¹, M. Hamzah Putra², Nur Azizah³, Reza Hardian Pratama⁴, febrianty⁵

Universitas malahayati, Indonesia¹⁻⁵

Email Korespondensi: nurazizah101205@gmail.com, mhamzaputra29@gmail.com, selsaregita25@gmail.com, Rezahardianpratama@malahayati.ac.id, febrianty@malahayati.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 24 Juni 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the work environment on employee loyalty, with job satisfaction as a mediating variable and organizational culture as a moderating variable at PT Satria Multi Usaha. The research employed a quantitative approach using a cross-sectional survey design. The population consisted of all permanent employees of the company, totaling 93 respondents, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS and SmartPLS. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a coefficient value of 0.675 and a p-value of 0.000. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee loyalty, with a coefficient value of 0.704 and a p-value of 0.000. In addition, organizational culture positively affects job satisfaction with a coefficient value of 0.681 and strengthens employee loyalty. The R-square values show that the research model explains approximately 44%–49% of the variance in the studied variables, indicating that the model is sufficiently strong. The study proves that a conducive work environment and a strong organizational culture can improve job satisfaction and employee loyalty. The findings are expected to provide consideration for companies in developing human resource management strategies to enhance employee loyalty and performance.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Loyalty, Organizational Culture, Human Resource Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT Satria Multi Usaha. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan sebanyak 93 responden dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS serta SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,675 dan nilai p-value 0,000. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,704 dan p-value 0,000. Selain

itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,681 dan mampu memperkuat loyalitas karyawan. Nilai R-square menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan variasi variabel sebesar 44%–49%, sehingga model termasuk dalam kategori cukup kuat.. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara optimal. Karyawan bukan lagi sekadar faktor produksi, melainkan aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Banyak perusahaan menginvestasikan sumber daya besar dalam teknologi dan modal, namun justru mengabaikan dimensi manusia yang menjadi penggerak utama seluruh aktivitas bisnis. (Naufalia et al., 2022) mengonfirmasi bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal adalah fondasi utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan menjadi agenda penting bagi para manajer dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.

Loyalitas karyawan merupakan cerminan dari komitmen jangka panjang seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang ditandai dengan kesediaan untuk bertahan, bekerja melebihi ekspektasi, dan menjaga nama baik perusahaan (Kartika et al., 2025). Tingginya loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan penurunan tingkat turnover, peningkatan produktivitas kerja, dan terciptanya iklim organisasi yang sehat. Sebaliknya, rendahnya loyalitas berdampak pada tingginya biaya rekrutmen, hilangnya pengetahuan institusional, serta terganggunya kontinuitas pelayanan kepada pelanggan. Loyalitas dengan demikian bukan sesuatu yang muncul dengan sendirinya, melainkan perlu dibangun secara sistematis melalui berbagai intervensi manajerial yang tepat sasaran (Ramarni, 2022).

Salah satu faktor yang secara konsisten dikaitkan dengan loyalitas karyawan dalam literatur manajemen adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik yang melingkupi karyawan selama menjalankan pekerjaannya, mulai dari tata ruang, pencahayaan, fasilitas penunjang, hubungan antarkaryawan, hingga pola komunikasi dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat mencurahkan energi dan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan tanpa terganggu oleh faktor-faktor eksternal yang menghambat. (Lee et al., 2023) dalam teori dua faktornya menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja termasuk dalam kategori hygiene factors yang, apabila tidak terpenuhi, akan memicu ketidakpuasan dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan

demikian, kualitas lingkungan kerja memiliki peran krusial tidak hanya dalam menarik tetapi juga mempertahankan karyawan terbaik.

Namun, hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan tidak bersifat langsung dan sederhana. Di antara keduanya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menentukan apakah kondisi lingkungan yang baik benar-benar berujung pada loyalitas yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan evaluasi positif seorang karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, meliputi kompensasi, hubungan sosial, peluang pengembangan karier, serta kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan. Putra dan Dewi (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kondisi kerja dan komitmen karyawan, di mana lingkungan kerja yang baik terlebih dahulu meningkatkan kepuasan, yang selanjutnya mendorong karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah jembatan psikologis yang menghubungkan pengalaman kerja sehari-hari dengan keputusan jangka panjang seorang karyawan untuk bertahan atau berpindah tempat kerja.

Di luar faktor lingkungan dan kepuasan kerja, budaya organisasi turut memainkan peran yang tidak kalah penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang secara kolektif dianut oleh seluruh anggota organisasi, dan yang pada akhirnya membentuk cara mereka berpikir, berkomunikasi, serta berperilaku di tempat kerja (Pradita & Agustriyana, 2022). (Mantovani & Sutisna, 2022) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen karyawan, karena nilai-nilai kolektif yang dianut bersama menciptakan rasa kebersamaan dan identitas yang mendalam terhadap organisasi. Oleh karena itu, memahami budaya organisasi bukan sekadar pelengkap dalam analisis, melainkan variabel kunci yang menentukan efektivitas berbagai intervensi manajerial dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut secara parsial, namun hasilnya belum sepenuhnya konsisten dan terintegrasi. (Widodo, 2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap turnover intention dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa faktor lain seperti lingkungan kerja, beban kerja, rekan kerja, dan pengembangan karier turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. (Maulidiyah et al., 2024) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Sementara itu, (Fahlefi, 2023) mengkaji peran moderasi budaya organisasi dalam hubungan lingkungan kerja dan komitmen karyawan, namun tidak menempatkan kepuasan kerja sebagai mediator. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan pengetahuan yang signifikan, yakni belum ada penelitian yang secara bersamaan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka model yang utuh, khususnya dalam konteks perusahaan jasa di wilayah Lampung.

Kesenjangan inilah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian pada PT Satria Multi Usaha, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan perdagangan dan tengah menghadapi tantangan tingginya tingkat turnover

karyawan. Dengan keanekaragaman latar belakang dan masa kerja karyawannya, PT Satria Multi Usaha merupakan konteks yang tepat untuk menguji secara empiris bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi saling berinteraksi dalam membentuk loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT Satria Multi Usaha. Temuan penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif dan berbasis bukti.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Satria Multi Usaha yang aktif bekerja pada saat penelitian berlangsung, berjumlah 93 orang (Sugiyono, 2023). Mengingat jumlah populasi yang terbatas dan dapat dijangkau seluruhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian (Rahman et al., 2024). Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,60 sebagai batas kelayakan instrumen (Ghozali, 2021). Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS, yang mencakup evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi inner model untuk menguji hubungan struktural antarvariabel melalui teknik bootstrapping. Selain itu, analisis deskriptif dan uji asumsi klasik juga dilakukan menggunakan SPSS sebagai pelengkap untuk memberikan gambaran umum karakteristik responden dan distribusi data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 93 responden yang dilibatkan dalam penelitian ini, sebanyak 56 orang (60,22%) berjenis kelamin pria dan 37 orang (39,78%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan kelompok masa kerja, responden terbanyak berada pada rentang 1-3 tahun sebesar 43,01%, diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar 21,51%, masa kerja 4-6 tahun sebesar 19,35%, dan masa kerja lebih dari 6 tahun sebesar 16,13%. Dilihat dari jabatan, sebanyak 40,86% bekerja di divisi marketing, driver 19,35%, admin 16,12%, mekanik 12,90%, dan keuangan 10,75%. Profil demografis selengkapnya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	56	60,22%
	Wanita	37	39,78%
	Total	93	100%
Masa Kerja	< 1 tahun	20	21,51%
	1-3 tahun	40	43,01%
	4-6 tahun	18	19,35%
	> 6 tahun	15	16,13%
	Total	93	100%
Divisi	Marketing	38	40,86%
	Driver	18	19,35%
	Admin	15	16,12%
	Mekanik	12	12,90%
	Keuangan	10	10,75%
	Total	93	100%

Tahap pertama analisis PLS-SEM adalah evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas seluruh konstruk. Merujuk pada kriteria yang direkomendasikan oleh Hair Jr et al. (2016), nilai loading factor harus $\geq 0,5$, AVE $\geq 0,5$, Cronbach's Alpha $\geq 0,7$, dan Composite Reliability $\geq 0,7$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,202, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Rincian hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,65	0,202	Valid
	LK2	0,71	0,202	Valid
	LK3	0,68	0,202	Valid
	LK4	0,74	0,202	Valid
	LK5	0,69	0,202	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,72	0,202	Valid
	KK2	0,70	0,202	Valid
	KK3	0,68	0,202	Valid
	KK4	0,73	0,202	Valid
	KK5	0,69	0,202	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,72	0,202	Valid
	BO2	0,70	0,202	Valid
	BO3	0,68	0,202	Valid
	BO4	0,73	0,202	Valid
	BO5	0,69	0,202	Valid
Loyalitas Karyawan	L1	0,66	0,202	Valid
	L2	0,70	0,202	Valid
	L3	0,72	0,202	Valid
	L4	0,68	0,202	Valid
	L5	0,71	0,202	Valid

Tahap kedua adalah evaluasi inner model melalui teknik bootstrapping untuk menguji hubungan struktural antarvariabel. Hasil analisis jalur (path analysis) disajikan pada Tabel 3, yang memperlihatkan nilai koefisien jalur, t-statistics, dan p-values dari setiap hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Path Analysis (Analisis Jalur)

Hubungan Antarvariabel	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T-Statistics	P-Values
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,675	0,670	0,118	5,720	0,000
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,681	0,675	0,115	5,922	0,000
Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	0,704	0,700	0,120	5,867	0,000

Berdasarkan Tabel 3, seluruh hubungan antarvariabel dalam model penelitian menunjukkan nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-values sebesar 0,000, yang berarti seluruh hipotesis penelitian diterima pada taraf signifikansi 5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan sesuai arah yang dihipotesiskan. Nilai R-square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,44 dan loyalitas karyawan sebesar 0,49 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variansi variabel dependen sebesar 44%–49%, sehingga model termasuk dalam kategori cukup kuat menurut kriteria.

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,675 dan p-value 0,000. Temuan ini bermakna bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik, meliputi pencahayaan yang memadai, fasilitas yang lengkap, hubungan antarkaryawan yang harmonis, serta komunikasi yang terbuka dengan atasan, memberikan kenyamanan psikologis yang mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Sandra, 2021) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja seseorang, serta konsisten dengan hasil penelitian (Fahlefi, 2023) yang menemukan pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan karyawan pada perusahaan jasa.

Hasil pengujian kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,704 dan p-value 0,000. Nilai koefisien ini merupakan yang tertinggi dalam model, menandakan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor terkuat loyalitas karyawan di PT Satria Multi Usaha. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih dalam terhadap perusahaan, sehingga mereka tidak mudah tergoda tawaran kerja dari luar dan bersedia memberikan kontribusi ekstra ketika perusahaan membutuhkan. Temuan ini selaras dengan penelitian (Basuni et al., 2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,681 dan p-value 0,000, sekaligus terbukti memperkuat loyalitas karyawan melalui perannya sebagai variabel moderasi. Budaya organisasi yang menanamkan nilai kerja sama, komunikasi terbuka, rasa saling menghargai, dan orientasi pada kesejahteraan karyawan menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan merasa menjadi bagian penting dari perusahaan, bukan sekadar pekerja yang memenuhi kewajiban. Ketika budaya organisasi yang kuat berpadu dengan lingkungan kerja yang kondusif, dampak positifnya terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan menjadi semakin berlipat. Temuan ini mendukung pandangan (Mantovani & Sutisna, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi efektivitas organisasi melalui keterlibatan, konsistensi, dan orientasi bersama, serta sejalan dengan hasil penelitian (Alfiandry & Muldova, 2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen karyawan secara signifikan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki peran yang positif dan signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan PT Satria Multi Usaha. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,675, yang selanjutnya kepuasan kerja tersebut mendorong tumbuhnya loyalitas karyawan dengan nilai koefisien tertinggi dalam model sebesar 0,704. Budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,681, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan melalui perannya sebagai variabel moderasi. Secara keseluruhan, model penelitian mampu menjelaskan variansi variabel sebesar 44%-49%, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan penentu yang cukup kuat bagi loyalitas karyawan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa perusahaan yang secara serius membenahi lingkungan kerjanya dan membangun budaya organisasi yang positif akan menuai manfaat nyata berupa karyawan yang lebih puas, lebih loyal, dan lebih produktif. Penelitian ini membawa implikasi praktis yang penting bagi manajemen PT Satria Multi Usaha maupun perusahaan jasa lainnya, yakni bahwa strategi retensi karyawan tidak cukup hanya berfokus pada insentif finansial, tetapi harus menyentuh aspek lingkungan kerja dan penguatan nilai-nilai budaya organisasi secara berkesinambungan. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada sektor industri yang lebih beragam, menambahkan variabel lain yang relevan seperti kepemimpinan transformasional atau kompensasi sebagai faktor pemoderasi, serta menggunakan desain longitudinal agar dinamika perubahan loyalitas karyawan dapat dipotret secara lebih komprehensif dan mendalam. Tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada PT Satria Multi Usaha atas izin dan kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian ini, serta kepada seluruh karyawan yang telah bersedia meluangkan

waktu untuk mengisi kuesioner penelitian. Apresiasi juga disampaikan kepada Universitas Malahayati atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penelitian berlangsung. Terima kasih kepada Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum atas kesempatan publikasi dan kontribusinya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu sosial dan hukum di Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, I. (2021). *Analisis Aplikasi Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rahman, A., E.Yochanan, (Cand), Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Penerbit Alfabeta* (Issue Januari). Cv Saba Jaya Publisher.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Alfiandry, A., & Muldova, L. S. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pt. Abc. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(2), 77-84.
- Basuni, H., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)*, 5(1), 65-72.
- Fahlefi, M. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di Pt Solusindo Kreasi Jayatech. *Jurma : Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 127-138.
- Kartika, R. A. S., Santoso, A., Wardani, A. N. K., Mutiasari, & Rahmawati, H. U. (2025). The Effect Of Work Motivation On Employee Loyalty With Organizational Commitment As Mediator. *Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 8(6), 364-381.
- Lee, C., Lee, B., Choi, I., & Kim, J. (2023). Exploring Determinants Of Job Satisfaction : A Comparison Between Survey And Review Data. *Sage Open*, 1-18. <https://doi.org/10.1177/21582440231216528>
- Mantovani, E., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Duta Modernpack Jaya. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Maulidiyah, F., Dewi, T. R., & Mahmudah, S. (2024). Pengaruh Islamic Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 1335-1353. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V13i3.1153>
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life , Total Kualitas Manajemen Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, 2(4), 114-120. <https://doi.org/10.47065/Jtear.V2i4.281>
- Pradita, J. N., & Agustriyana, D. (2022). Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung Tahun 2021-2022. *Jbme*, 20(2), 713-725.
- Ramarni. (2022). Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi, Loyalitas Karyawan Dan

- Iklm Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Organisasi Pada Pondok Pesantren Al-Munawwarah Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 14(3), 315-328.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38-50.
- Widodo, D. S. (2023). The Effect Of Leadership Style On Turnover Intention And Job Satisfaction. *Internatiional Journal Of Psychology And Healtj Science (Ijphs)*, 1(1), 19-29.