BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teori

1. Loyalitas Karyawan

   a. Pengertian Loyalitas Karyawan

      Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Citra & Fahmi, 2019). Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Sedangkan menurut Larastrini & Adnyani (2019) loyalitas karyawan merupakan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka.

      Menurut Jayanti & Wati (2020) loyalitas karyawan merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Sedangkan menurut Kawulur *et al.* (2018) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab

untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan

Menurut Heryati (2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yakni:

1) Karakteristik Pribadi.

Minat ataupun sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2) Karakteristik Pekerjaan.

Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

3) Karakteristik Desain Perusahaan.

Karakteristik desain perusahaan menggambarkan proses membayangkan, menciptakan, dan mengulangi produk yang memecahkan masalah pengguna atau memenuhi kebutuhan spesifik di pasar tertentu.

c. Indikator-Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Jayanti & Wati (2020), menjelaskan bahwa loyalitas mempunyai beberapa indikator-indikator sebagai berikut:

1) Taat Pada Peraturan

Yaitu karyawan wajib mengikuti peraturan yang harus ditaati.

2) Memiliki Tanggung Jawab

Yaitu tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

3) Kemauan Untuk Bekerja Sama

Yaitu kondisi dimana rekan kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Rasa Memiliki Terhadap Keberadaan Perusahaan

Yaitu rasa memiliki karyawan terhadap segala keberadaan perkembangan yang terjadi di perusahaan.

5) Hubungan Antar Pribadi Yang Harmonis

Yaitu kondisi hubungan antar pekerja di perusahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan untuk memberdayakan kekuatan pendorong untuk membangkitkan semangat dalam bekerja dalam diri seseorang untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan terintegrasi berusaha untuk mencapai suatu kepuasan (Lotu *et al.*, 2022). Menurut Hakman et al., (2021) menjelaskan bahwa motivasi

merupakan unsur yang memengaruhi perilaku individu/karyawan dalam organisasi tetapi motivasi sangat kompleks karena menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan yang berbeda satu sama lainnya. Sedangkan menurut Karyaningsih *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang menyebabkan adanya semangat dan pendorong dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Salsabilla & Suryawan, (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan unsur yang memengaruhi perilaku individu/karyawan dalam organisasi mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Kasman, (2021) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Faktor ekstern dan Faktor intern. Faktor ekstern meliputi: gaya kepemimpinan atasan, lingkungan, kompetensi, tuntutan perkembangan organisasi dan pembinaan karir. Sedangkan faktor intern meliputi : kemampuan kerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktifitas kerja.

c. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi menurut Khuong *et al*., (2020) antara lain:

1) Kemajuan

Gerakan menuju keadaan yang dianggap lebih baik, lebih baik, atau diinginkan para karyawan di Ramayana Prime Madiun.

2) Pengakuan

Sebuah pernyataan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mengakui beberapa fakta pribadi meskipun orang tersebut (atau kelompoknya) lebih memilih jika informasi tersebut dirahasiakan.

3) Tanggung jawab

Kewajiban untuk menanggung segala sesuatu, termasuk segala risiko atas perbuatan yang dilakukan karyawan di Ramayana Prime Madiun.

4) Pencapaian

Hasil yang dicapai seseorang atau sebuah organisasi setelah menyelesaikan sesuatu atau melalui proses yang telah ditetapkan oleh manajemen di Ramayana Prime Madiun.

3. Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan suatu perasaan positif atau negatif serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek (Porotu'o *et al.*, 2021). Menurut Nurriqli & Karsudjono, (2020) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain. Sedangkan menurut Rasi *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadiaan dalam linkungannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan perilaku yang dimiliki oleh seseorang yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek.

b. Faktor-Faktor Sikap Kerja

Menurut Jannah *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa sikap kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi meliputi:

1) Sikap terhadap kondisi kerja

Mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu, berkomunikasi secara jujur, dan tidak melimpahkan pekerjaan ke orang lain adalah ciri-ciri orang yang bertanggung jawab.

2) Sikap terhadap kecelakaan

Suatu kejadian yang merugikan terhadap manusia dan proses di Ramayana Prime Madiun

3) Perilaku kerja yang aman

Tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan Ramayana Prime Madiun.

c. Indikator-Indikator Sikap Kerja

Menurut Smith, (2020) sikap kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seperti:

1) Kondisi kerja untuk maju

Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

2) Keamanan

Keadaan atau perasaan aman, bebas dari rasa takut, cemas, bahaya, atau keraguan dalam bekerja.

3) Lingkungan yang terjaga.

Lingkungan yang bersih, sehat, dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan di Ramayana Prime Madiun.

4. Hubungan Antar Rekan Kerja

a. Pengertian Hubungan Antar Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang sama. Rekan kerja akan berhubungan dalam berinteraksi satu sama lain, dan rekan kerja akan menunjukkan respon mereka terhadap pekerja lain (Mahaputra *et al.*, 2023). Sedangkan menurut Saulina Batubara & Abadi, (2022) menjelaskan bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Sependapat dengan Palandeng *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja sebuah organisasi atau perusahaan yang sama dan berhubungan dalam berinteraksi satu sama lain.

b. Faktor-Faktor Hubungan Antar Rekan Kerja

Menurut Smith, (2020) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor utama hubungan antar rekan kerja adalah:

1) Empati

Turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

2) Norma-norma dan nilai sosial

Selama dalam masa pertumbuhan dan perkembangan pribadi, individu menerima norma-norma dan nilai-nilai sosial dari lingkungan sebagai bagian dari pengalaman sosial seseorang.

3) Pertukaran sosial

Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, informasi.

c. Indikator-Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja

Menurut Jean & Kenne Jean Mathurin, (2019) menjelaskan bahwa hubungan antar rekan kerja mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:

1) Aspek emosional, aspek ini melibatkan kelekatan, jaminan dan keinginan untuk percaya pada orang lain sehingga dirinya menjadi yakin bahwa orang lain tersebut mampu memberikan cinta dan kasih sayang padanya.

2) Aspek informatif, meliputi pemberian informasi untuk mengatasi masalah pribadi, terdiri atas pemberian nasehat, pengarahan dan keterangan lain yang dibutuhkan.

3) Aspek instrumental, aspek ini meliputi penyediaan sarana untuk mempermudah menolong orang lain, meliputi peralatan, uang, perlengkapan dan sarana pendukung yang lain termasuk didalamnya memberikan peluang waktu.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sapar, 2022). Menurut Hartono & Parameswari, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti mempengaruhi signifikansi karyawan, organisasi dan masyarakat. Sependapat dengan Setiani & Febrian, (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Menurut Harahap & Khair (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Sependapat dengan Ayunasrah *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga

kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Bahasoan & Dwinanda, (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Ayunasrah *et al.*, (2022), menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai beberapa faktor yang memengaruhi meliputi:

1) Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2) Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan keja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
3) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya

kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir karir selama bekerja.

4) Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5) Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Waqas *et al.*, (2014), menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai beberapa indikator-indikator yang memengaruhi sebagai berikut:

1) Rekan Kerja

Adalah seseorang atau sekelompok orang yang bekerja sama dalam sebuah proyek, tim, atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2) Kondisi Pekerjaan

Adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

3) Keamanan Pekerjaan

Adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/aset yang dimiliki.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai arahan dan pembanding. Adapun penelitian yang dilakukan para ahli sebagai pedoman pada penelitian ini dirangkum dalam tabel 2. 1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lisa Riyanti, Ediyanto dan Lusiana Tulhusnah, 2023 Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS Vol. 2, No. 10, Oktober 2023 : 2166-2182	1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Loyalitas Karyawan	1. Metode Kuisioner 2. SPSS 3. Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis melalui penerapan Smart PLS 3.0 mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, motivasi memberikan kontribusi yang besar terhadap loyalitas kompensasi menunjukkan dampak negatif yang patut dicatat terhadap loyalitas. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan peran penting dalam menumbuhkan loyalitas. Selanjutnya dampak positif motivasi terhadap loyalitas, dimediasi oleh kepuasan kerja, patut diperhatikan. Demikian pula kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas, dimediasi oleh kepuasan kerja, penting.
2.	Umi Yuliana, (2022) Pengaruh Motivasi,	1. Motivasi 2. Kompen	1. Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata Vol.18, No.2 Mei 2022 e-ISSN: 2774-8987; p-ISSN: 1411-5077, Hal 116-123	sasi 3. Lingkungan Kerja 4. Loyalitas Karyawan		motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. Maka hasil uji analisis berganda menunjukan nilai F yang signifikan dengan nilai korelasi determinasi square sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan perlu adanya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang sesuai.
3.	Fajar Hidayat dan Vera Sylvia Saragi Sitio, 2022 Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 3, NO. 1, November 2022	1. Motivasi 2. Budaya Organisasi 3. Loyalitas Karyawan	1. Kuantitatif 2. regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 42,8%, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 28%, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. Besar kontribusi motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
4.	Prasiwi et al., (2022) Pengaruh Motivasi	1. Motivasi 2. Beban	1. Analisis Regresi Linear	Hasil dari penelitian ini menunjukan adanya pengaruh motivasi dan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual Volume 7 Nomor 2, Mei 2022	Kerja 3. Loyalitas Karyawan	Berganda	beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
5.	(Suryani et al., 2020) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara Media Ilmah Komunikasi dan Bisnis (Medikonis) Vol. 20 , No. 1 , Januari 2020 ISSN : 2087-0418 STIE Tamansiswa Banjarnegara	1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Beban Kerja 4. Loyalitas Karyawan	1. Analisis regresi linear berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, kompensasi, dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan.
6.	Mai Ngoc Khuong, Tran Phuong Mai and Nguyen Thi Minh Phuong, 2020 Dampak praktik manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi dan loyalitas karyawan Management Science Letters 10 (2020) 2673–2682	1. Motivasi 2. Loyalitas	1. Regresi Linier Berganda	Hasil empiris menunjukkan bahwa variabel semangat tim, pengembangan karir, kompensasi, hubungan dengan manajer dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan dan akibatnya memberikan pengaruh tidak langsung terhadap loyalitas melalui mediasi motivasi karyawan.
7	Altanchimeg Zanabazar, Gerelt-od Uvgunkhuu, Sarantuya Jigjiddorj, dan Chimedtsogzol	1. Hubungan Antar Rekan Kerja 2. Loyalita	1. Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang cukup positif antara kepuasan kerja dan keterlibatan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Yondon, 2024 Peran Mediasi Loyalitas Karyawan Dan Keterikatan Kerja Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Niat Untuk Keluar Pada Karyawan Bank Di Mongolia International Journal of Innovative Research and Scientific Studies, 7(3) 2024, pages: 1118-1127	s Karyawan		kerja dan hubungan negatif dengan niat untuk keluar. Loyalitas karyawan memiliki korelasi yang lemah dan negatif dengan keterlibatan kerja. Loyalitas karyawan ditemukan memediasi secara parsial hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk berhenti sementara keterlibatan kerja tidak menunjukkan efek mediasi. Meningkatkan kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi niat untuk meninggalkan bank. Namun, meningkatkan keterlibatan mungkin tidak mempengaruhi niat berpindah. Bank harus fokus membangun loyalitas di antara karyawan yang puas untuk mempertahankan talenta. Peran mediasi loyalitas menyoroti pentingnya mempengaruhi apakah karyawan yang puas mempertimbangkan untuk keluar. Studi ini menunjukkan pentingnya loyalitas karyawan dalam menjelaskan sebagian mekanisme di balik hubungan antara kepuasan kerja dan retensi di kalangan karyawan bank Mongolia.
8.	Verontino Fernando Giovanni dan Mei Ie, 2022 Pengaruh	1. Lingkungan kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 01, Januari 2022 : hlm 232-242			karyawan.
9.	Anne Dena Ganera dan Harry Sardjono, 2022 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Xyz Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Volume 8, No. 4, Desember 2022	1. Kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
10.	Friska Nadeak dan Elida F.S Simanjorang, 2021 Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Labuhanbatu Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) Vol. 01 No. 02 April 2021 Page 227-238 e-ISSN: 2774-4221	1. Kepuasan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Work life balance 4. Budaya kerja 5. Loyalitas	1. Analisis regresi linear berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
11.	Putri Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana dan Vicky F Sanjaya,	1. Kompetensi 2. Kepuasan	1. Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	2020 Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 6, No 2, 2020	Kerja 3. Beban Kerja 4. Loyalitas	Berganda 2. SPSS	berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
12.	Mardhatila Fitri Sopali, Putri Azizi dan Ai Elis Karlinda, 2021 Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Tk. Iii Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus Pada Seluruh Staf Non Medis) Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.	1. Konflik 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja 4. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
13.	Swati Dhir, Tanusree Dutta and Piyali Ghosh, 2019 Menghubungkan loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja menggunakan pemodelan PLS-SEM The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: https://www.emerald.com/insight/0048-	1. Job satisfaction 2. loyalty	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Menetapkan PJF, POF fit dan PSS sebagai konstruksi spesifik individu, dan kepuasan kerja sebagai mediator, yang mengarah pada loyalitas karyawan, kontribusi signifikan terhadap penelitian. Studi ini menemukan keunikan dalam konteks India, di mana konstruksi ini sebagian besar dieksplorasi secara terpisah atau sebagai hubungan diadik. Tinjauan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	3486.htm			terhadap penelitian yang ada menunjukkan adanya tumpang tindih faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
14.	Athar Waqas, Umair Bashir, Muhammad Fahad Sattar, Hafiz Muhammad Abdullah, Imtiaz Hussain, Waqas Anjum, MuhammadAftab Ali dan RizwanArshad, 2020 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2	1. Job satisfaction 2. loyalty	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas
15.	Pham, Hoang Hien, 2024 Mengungkap Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Karyawan: Peran Mediasi Kepercayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Journal of Applied Research in Technology & Engineering	1. Kepemimpinan Pemberdayaan 2. Loyalitas Karyawan 3. Kepercayaan Karyawan 4. Kepuasan Kerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengetahuan yang ada dengan mengevaluasi hubungan antara kepercayaan karyawan, kepemimpinan pemberdayaan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, tetapi juga menawarkan rekomendasi berharga bagi dewan manajemen organisasi layanan kesehatan swasta di Vietnam selatan.
16	Mohamed Albaity and Mahfuzur Rahman, 2021 Loyalitas Nasabah	1. Loyalitas 2. Kepercayaan 3. Sikap	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil ini menyiratkan bahwa sikap responden terhadap bank syariah dan kepercayaan nasabah memainkan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	terhadap Bank Umum Syariah: Peran Mediasi Kepercayaan dan Sikap Sustainability 2021, 13, 10758. https://doi.org/10.3390/su131910758			peran penting dalam memahami hubungan antara kepuasan nasabah, kewajiban agama, dan loyalitas nasabah. Dengan kata lain, baik kepuasan pelanggan maupun kewajiban keagamaan secara tidak langsung menciptakan loyalitas pelanggan melalui mediator. Penelitian ini merupakan salah satu dari sedikit penelitian yang memasukkan kewajiban beragama sebagai salah satu faktor penentu loyalitas pelanggan.
17	Prathika Shetty, Sindu Bharath dan P Nagesh, 2023 Hubungan antara Ketangkasan Tenaga Kerja dan Loyalitas Karyawan - Sebuah Sektor TI Perspektif Indian Journal of Science and Technology 2023;16(14):1056–1061	1. Hubungan Antar Tenaga Kerja 2. Loyalitas Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Dengan referensience ke WFA, CFA mengkonfirmasi mengekstraksi 5 faktor dengan 20 item (item loading berkisar antara 0,63 hingga 0,81). Dengan demikian, menunjukkan kesesuaian data. Item itu dikelompokkan dan diberi label sebagai Adaptif, Kolaboratif, Kejelasan Pekerjaan, Proaktif dan Pro-agresif. Mengacu pada EL, CFA mengkonfirmasi mengekstraksi 4 faktor dengan 18 item (pemuatan item berkisar antara 0,68 hingga 0,85). Dengan demikian, menunjukkan kesesuaian data. Item dikelompokkan dan diberi label sebagai Komitmen, Penghargaan dan Pengakuan, Hubungan Rekan Kerja dan Prospek Karir. SEM

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				menunjukkan neg hubungan aktif antara WFA dan EL yang menunjukkan semakin tinggi WFA maka semakin kecil EL
18.	Wiyono, (2020) Studi Analisis Dampak Kepuasan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Grand Hotel Asrilia Bandung) Indonesian Journal of Office Administration Adminof Volume II, Nomor 1, 2020	1. Kepuasan Kerja 2. Sikap Kerja 3. Loyalitas Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel sikap kerja tidak terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan sikap kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
19.	Gultom *et al*., (2021) Pengaruh Kesejahteraan , Hubungan Antar Rekan Kerja dan Pimpinan , Mutu Supervisi dan Promosi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Kantor Direksi PT . Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara) Jurnal Agribisnis dan Agrowisata	1. Kesejahteraan 2. Hubungan Antar Rekan Kerja 3. Mutu Supervisi 4. Promosi 5. Loyalitas Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan dan kualitas pengawasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hubungan antara rekan kerja dengan pimpinan dan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini kepada PT. Perkebunan Nusantara III Medan adalah meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pengawasan untuk meningkatkan loyalitas pegawai
20.	Zulham Dwi Pratikto dan Hari Susanta Nugraha, 2017	1. Kepemimpinan 2. Kompetensi 3. Loyalitas	1. Metode Kuisioner 2. SPSS 3. Analisis	Variabel kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis	Karyawan	Regresi Linear Berganda	terhadap loyalitas karyawan (Y).
21.	Uut Kumalasari dan Ika Yoga, 2022 Peran Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatjan Loyalitas Karyawan Dengan Knowledge Sharing dan Job Performance Sebagai Pemediasi Social Science Studies Vol. 2 No. 2 2022 Page 149-177	1. Kompetensi 2. Loyalitas karyawan	2. Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
22.	Ngatman, Istiatin dan Djumali, 2018 Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Andalas Komputer Surakarta Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 18 No. 3 September 2018: 421 – 428	1. Kompetensi 2. Komunikasi 3. Kepemimpinan 4. Loyalitas Karyawan	1. Kuantitatif 2. regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
23.	Siti Hamisa dan M. Tony Nawawi, 2023 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen	1. Kepuasan Kerja 2. Kompetensi 3. Komitmen Organisasi	1. Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Organisasional Terhadap Loyalitas Pegawai Di Taspen Life Jakarta Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 05, No. 02, April 2023 : hlm 474 - 483	onal 4. Loyalitas Karyawan		loyalitas karyawan
24.	Muhammad Ismail, Sri Hartono dan Istiatin, 2021 Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Di Pt. Brantas Abipraya (Studi Kasus Di Proyek Bendungan Sidan Bali) Jurnal Widya Ganecwara ISSN 2723-7125	1. Intensif 2. Kompetensi 3. Lingkungan Kerja 4. Loyalitas Karyawan	1. Analisis regresi linear berganda 2. SPSS	Kompetensi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
25.	Wen-Chih Yeh, Chun-Chang Lee, Cheng Yu, Pei-Shan Wu, Jia-Yu Chang and Jiun-Hau Huang, 2020 Pengaruh Daya Tarik Fisik dan Kompetensi Intelektual terhadap Loyalitas Sustainability 2020, 12, 3970; doi:10.3390/su12103970 www.mdpi.com/journal/sustainability	1. *Physical attractiveness* 2. *Competence* 3. *Loyalty*	1. Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
26.	Chun-Chang , 2018 Pengaruh Reputasi Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan Pelanggan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda VOL. 1 NO. 2 (2021) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda VOL. 1 NO. 2 (2021)	1. *Reputation* 2. *Competence* 3. *Loyalty*	1. Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepercayaan pelanggan dapat menjadi variabel intervening atau mampu memediasi antara pengaruh langsung variabel reputasi dan variabel kompetensi terhadap variabel loyalitas pelanggan.
27.	Aldi Febianto, Djumali dan Ratna Damayanti, 2020 Gaya Hidup , Pengetahuan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Konsumen Produk Ramah Lingkungan (Studi pada SUPER INDO) Jurnal Widya Ganecwara, ISSN : 2723 7125 Vol 29 No 3 Agustus 2020	1. Gaya hidup 2. Pengetahuan 3. Kepercayaan 4. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linier Berganda	Pengetahuan memiliki efek positif dan signifikan terhadap loyalitas
28.	Rifqi Suprapto dan Maya Susanti, 2016 Pengaruh Pengetahuan dan Kepercayaan terhadap Sikap Loyalitas Peserta BPJS Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta Buletin Bisnis & Manajemen Volume	1. Pengetahuan 2. Kepercayaan 3. Loyalitas	1. Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	02, No. 01, Februari 2016			
29.	Maheswari Dewi Ayu Larasati dan Luqman Hakim, 2022 Pengaruh Spiritualitas Dan Pengetahuan Perbankan Syariah Pada Loyalitas Nasabah Bank Non Syariah Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK) p-ISSN : 2337-6457 Vol. 10 No. 2 (2022)	1. Spiritualitas 2. Pengetahuan 3. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
30.	Riska Nuari, Disfa Lidian Handayani dan Abubakar Sidik, 2023 Pengaruh Pengetahuan, Religiusitas, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank Sumsel Babel Syariah Kcp Uin Raden Fatah Palembang Journal Of Economis and Business Vol.1 No.2 Desember 2023, 85-95	1. Pengetahuan 2. Religiusitas 3. Kualitas pelayanann 4. Loyalitas	1. Analisis regresi linear berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas
31.	Charli & Mahzum, (2022) Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan,	1. pengetahuan 2. komitmen organisasi 3. Motivasi kerja 4. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review) Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) Vol. 3 No. 1 January 2023 Page 149-165 E-ISSN: 2774-4221			
32.	Xu et al., (2011) Pengaruh Pelayanan dan Pengetahuan Produk Konsumen terhadap Loyalitas Pelanggan Online *Journal of the Association for Information Systems Vol. 12 Issue 11 pp. 741-766 November 2011*	1. Service 2. Knowledge 3. Loyalty	1. Regresi linear berganda 2. SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelayanan dan pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas
33.	Verontino Fernando Giovanni dan Mei Ie, 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 01, Januari 2022 : hlm 232-242	1. Lingkungan kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
34.	Ganera & Sardjono, (2022) Pengaruh Kepuasan	1. Kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Xyz Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Volume 8, No. 4, Desember 2022	3. Loyalitas	2. SPSS	terhadap loyalitas karyawan.
35.	Friska Nadeak dan Elida F.S Simanjorang, 2021 Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Labuhanbatu Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) Vol. 01 No. 02 April 2021 Page 227-238 e-ISSN: 2774-4221	1. Kepuasan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Work life balance 4. Budaya kerja 5. Loyalitas	1. Analisis regresi linear berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
36.	Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya, (2021) Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama	1. Kompetensi 2. Kepuasan Kerja 3. Beban Kerja 4. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 6, No 2, 2020			
37.	Sopali et al., (2021) Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Tk. Iii Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus Pada Seluruh Staf Non Medis) Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.	1. Konflik 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja 4. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
38.	Alawiyah & Dharmaputra, (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 16508-16520 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246	Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Dan *Work Life Balance* (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan *work life balance* yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
39.	Prabowo et al., (2024) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Journal of Telenursing (JOTING)	Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV dan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.
40.	Klaudia et al., (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis	Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Dan Motivasi Intrinsik (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, kompensasi tidak ada pengaruh terhadap loyalitas karyawan sedangkan motivasi intrinsik ada pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
41.	Marwanto & Hasyim, (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex) JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol 6	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	No 1 Mar 2023			Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).
42.	Armadita & Sitohang, (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa ; 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atitude, sifat, gaya dan kinerja yang dimiliki oleh pemimpin Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel mercure grand mirama surabaya.
43.	Sumantri & Mujiati, (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 4, 2023:390-411 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p04 ISSN : 2302-8912 PENGARUH	Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Sanur Jaya Utama, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sanur Jaya Utama. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sanur Jaya Utama. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis, yaitu diharapkan mampu menjadi bahan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				pertimbangan dan masukan bagi pemimpin PT. Sanur Jaya Utama untuk konsisten mejalankan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan work-life balance.
44.	Insani & Frianto, (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan BIMA: Journal of Business and Innovation Management Volume 6 Nomor 1, Oktober 2023 Halaman 14	Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penilitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai thitung 1,042 < ttabel 1,703 dengan nilai signifikan 0,306 > 0.05. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai thitung 4,790 > ttabel 1,703 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05. (3) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai fhitung 44,518 > ftabel 3,35 dengan nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05.
45.	Karim, (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pt Kreasi Kuliner Kondang Di Yogyakarta Jurnal Ekobis	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai, dan kompensasi

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Dewantara Vol. 3 No. 3 September 2020			berpengaruh terhadap loyalitas pegawai
46.	Legona & Effendi, (2024) Determinan Loyalitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada PT.Laboratorium Solusi Indonesia Vol 7 No 1 (2024): IKRAITH-EKONOMIKA Vol 7 No 1 Maret 2024	Loyalitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Dengan menggunakan SmartPLS versi 4, hasil analisis menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja, 2) gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi loyalitas karyawan, 3) gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi motivasi kerja, 4) kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas karyawan, 5) motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja, 6) motivasi kerja memengaruhi loyalitas karyawan, 7) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan, 8) kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan, 9) Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan, 10) Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, dan 11) Kepuasan Kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap loyalitas

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan.
47.	Oktaviani, (2021) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan) Pharmacognosy Magazine	Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.
48.	Yasmine & Fanji, (2024) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang eCo-Buss	Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Pada penelitian ini menggunakan Analisis Deskriptif dan Analisis Verifikatif dengan pengujian Uji Normalitas, Analisis Korelasi, Uji Parsial dan Uji Simultan, sampel jenuh total 80 karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari temuan dari studi tentang Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Loyalitas Karyawan bahwa hubungan yang kuat memiliki pengaruh parsial dan simultan pada loyalitas karyawan.
49.	Hidayattulloh et al., (2024) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Kbpr Arta Kencana Kantor Pusat Madiun Jurnal Studi Multidisipliner	Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Variabel pengebangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
50.	Zein & Nirawati, (2023) Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing Pada PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 6 Nomor 3 (2024) 3176-3190 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351 DOI: 10.47467/alkharaj.v6i3.5048 Pengaruh	Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
51.	Rosita, (2022) Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi Pt Karya Mitra Budisentosa Madiun SIMBA SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4	Job Insecurity, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1. Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
52.	Ika Lestari et al., (2023) Pengaruh Iklim Organisasi,	Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman JURNAL ORIENTASI BISNIS DAN ENTREPRENEURSHIP DOI:	Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan		terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh poditif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Meskipun demekian, dalam penelitian ini, variabel iklim organisasi tidak terbukti signifikan terkait dengan loyalitas karyawan
53.	Setiyawan & Lysander, (2025) Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta Jayapangus Press Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora	Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada isu loyalitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan
54.	Maulidana & Hermansyah, (2024) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Kesimpulan dari hasil tersebut adalah pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan MES Management Journal Volume 3 Nomor 3 (2024) 534 – 545 E-ISSN 2830-7089 DOI: 10. 56709/mesman. v3.i3.439	Terhadap Loyalitas Karyawan		pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
55.	Rustikarini, (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employe Engagement Sebagai Variabel Mediasi IMMU Jurnal Ilmu Manajemen	Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan terhadap employe engagement, dan employee engagement memediasi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.
56.	Anjeli et al., (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur aJIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Vol. 03, N0. 01, Tahun 2025, Hal. 223 - 229, ISSN: 3031-9498 (Online)	Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas Karyaawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengelola dengan baik Gaya Kepemimpinan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				otoriter, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja karyawan agar loyalitas karyawan pada Perusahaan dapat ditingkatkan.
57.	Yuliawati, (2017) Pengaruh Motivasi Dan Sikap Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Studio Jonas Photo Strategic, Volume 11, Nomor 20, Desember 2016	Motivasi Dan Sikap Terhadap Loyalitas	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan motivasi dan sikap berpengaruh terhadap loyalitas secara simultan dan parsial
58.	Pratikto dan Hari Susanta, 2017 Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis	1. Kepemimpinan 2. Kompetensi 3. Loyalitas Karyawan	1. Metode Kuisioner 2. SPSS 3. Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).
59.	Kumalasari dan Ika Yoga, 2022 Peran Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatjan Loyalitas Karyawan Dengan Knowledge Sharing dan Job Performance Sebagai Pemediasi Social Science Studies Vol. 2 No. 2 2022 Page 149-177	1. Kompetensi 2. Loyalitas karyawan	1. Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
60.	Istiatin dan Djumali, 2018 Pengaruh	1. Kompetensi 2. Komunikasi	1. Kuantitatif 2. regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kompetensi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Andalas Komputer Surakarta Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 18 No. 3 September 2018: 421 – 428	3. Kepemimpinan 4. Loyalitas Karyawan		berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
61.	Hamisa dan Nawawi, 2023 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Pegawai Di Taspen Life Jakarta Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 05, No. 02, April 2023 : hlm 474 - 483	1. Kepuasan Kerja 2. Kompetensi 3. Komitmen Organisasional 4. Loyalitas Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
62.	Sri Hartono dan Istiatin, 2021 Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Di Pt. Brantas Abipraya (Studi Kasus Di Proyek Bendungan Sidan Bali) Jurnal Widya Ganecwara ISSN 2723-7125	1. Intensif 2. Kompetensi 3. Lingkungan Kerja 4. Loyalitas Karyawan	1. Analisis regresi linear berganda 2. SPSS	Kompetensi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
63.	Friska dan Elida	1. Kepuasan	1. Analisis	Hasil penelitian

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Simanjorang, 2021 Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Labuhanbatu Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) Vol. 01 No. 02 April 2021 Page 227-238 e-ISSN: 2774-4221	Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Work life balance 4. Budaya kerja 5. Loyalitas	regresi linear berganda 2. SPSS	menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
64.	Yuli Yana dan Vicky F Sanjaya, 2020 Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 6, No 2, 2020	1. Kompetensi 2. Kepuasan Kerja 3. Beban Kerja 4. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
65.	Putri Azizi dan Ai Elis Karlinda, 2021 Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Tk. Iii Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus Pada Seluruh Staf	1. Konflik 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja 4. Loyalitas	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

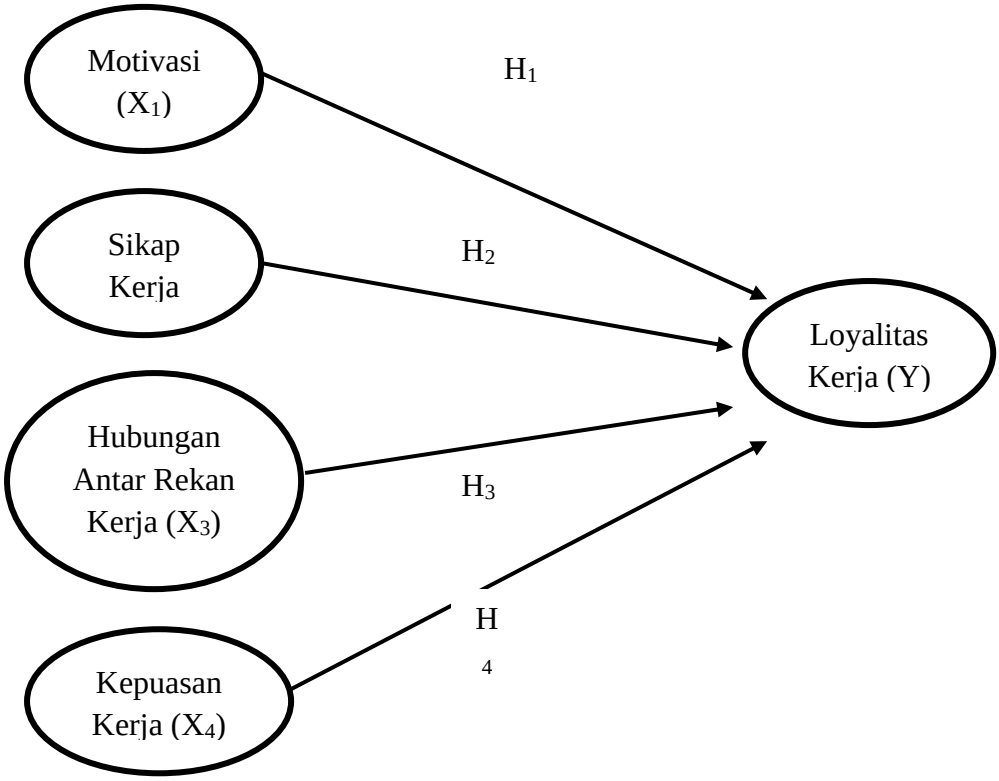
No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Non Medis) Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.			

C. Kerangka Berpikir

Model konseptual atau kerangka teoritis menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa, kerangka berpikir adalah model abstraks mengenai bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasikan sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dijelaskan jika dalam penelitian ini sesuai dengan dua variabel atau lebih. Sugiyono (2018) menjelaskan jika penelitian hanya menganalisis beberapa variabel, dengan ini peneliti tersebut menjelaskan gambaran teori pada setiap variabel, sealin itu menjadi sebuah alasan pada keragaman nilai variabel yang diteliti.

Kerangka teoritis yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 3 variabel terikat dan 1 variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi ketertarikan dasar peneliti untuk mengartikan serta menghasilkan variabel terikat, menyebutkan variabilitasnya maupun memperkirakannya, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara negatif maupun positif. Adapun variabel pada penelitian yang akan dilakukan adalah kompetensi, pengetahuan dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas

karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yakni penelitian oleh Khuong *et al.*, (2020), Smith, (2020), Jean & Kenne Jean Mathurin, (2019) dan Waqas *et al.*, (2014) yang meneliti motivasi, sikap kerja, hubungan antar rekan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kedua variabel tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penelitian Dari Khuong *et al.*, (2020), Smith, (2020), Jean & Kenne Jean Mathurin, (2019) dan Waqas *et al.*, (2014)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau angapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2018). Dugaan jawaban tersebut merupakan

kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannyadengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dari uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Prime Madiun**

   Motivasi merupakan untuk memberdayakan kekuatan pendorong untuk membangkitkan semangat dalam bekerja dalam diri seseorang untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan terintegrasi berusaha untuk mencapai suatu kepuasan (Lotu *et al.,* 2022). Menurut *Hakman et al.,* (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan unsur yang memengaruhi perilaku individu/perawat dalam organisasi tetapi motivasi sangat kompleks karena menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan yang berbeda satu sama lainnya. Sedangkan menurut Karyaningsih *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang menyebabkan adanya semangat dan pendorong dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

   Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanti *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Umi Yuliana, (2022) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khuong *et al.*, (2020) menjelaskan

bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H_1: Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Prime Madiun

2. Pengaruh Antara Sikap Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Prime Madiun.

Sikap kerja merupakan suatu perasaan positif atau negatif serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek (Porotu'o *et al.*, 2021). Menurut Nurriqli & Karsudjono, (2020) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain. Sedangkan menurut Rasi *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadiaan dalam linkungannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Smith, (2020) menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Porotu'o *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas

karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H_2: Diduga Sikap Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Prime Madiun

3. **Pengaruh Antara Hubungan Antar Rekan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Prime Madiun.**

Hubungan antar rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang sama. Rekan kerja akan berhubungan dalam berinteraksi satu sama lain, dan rekan kerja akan menunjukkan respon mereka terhadap pekerja lain (Mahaputra *et al.*, 2023). Sedangkan menurut Saulina Batubara & Abadi, (2022) menjelaskan bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Sependapat dengan Palandeng *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jean & Kenne Jean Mathurin, (2019) menjelaskan bahwa hubungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa hubungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Palandeng *et al.*, (2022) menjelaskan

bahwa hubungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H_3: Diduga Hubungan Antar Rekan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Prime Madiun

4. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Prime Madiun.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sapar, 2022). Menurut Hartono & Parameswari, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti mempengaruhi signifikansi karyawan, organisasi dan masyarakat. Sependapat dengan Setiani & Febrian, (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Waqas *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Giovanni & Ie (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadeak & Simanjorang (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

terhadap loyalitas karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sopali *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita, (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H_4: Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Prime Madiun