

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Teori Behavioristik

a. Pengertian Teori Behavioristik

Menurut Thorndike (1911), salah seorang pendiri aliran tingkah laku, teori behavioristik dikaitkan dengan belajar adalah proses interaksi antara stimulus (yang berupa pikiran, perasaan, atau gerakan) dan respons (yang juga berupa pikiran, perasaan, dan gerakan). Teori Behavioristik adalah teori yang mempelajari perilaku manusia. Perspektif behavioral berfokus pada peran dari belajar dalam menjelaskan tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan (stimulus) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (respons) hukum-hukum mekanistik (Margeritha Sesfao, 2025). Asumsi dasar mengenai tingkah laku menurut teori ini adalah bahwa tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Menurut teori ini, seseorang terlibat dalam tingkah laku tertentu karena mereka telah mempelajarinya, melalui pengalaman-pengalaman terdahulu, menghubungkan tingkah laku tersebut dengan hadiah. Seseorang menghentikan suatu tingkah laku, mungkin karena tingkah laku tersebut belum diberi hadiah atau telah mendapat hukuman.

b. Tahapan Pengembangan Teori Behavioristik

Menurut Erikson Hurlock (1980) berpendapat bahwa masa bayi merupakan masa individu belajar sikap percaya atau tidak percaya, bergantung pada bagaimana orang tua memuaskan kebutuhan anaknya akan makanan, perhatian, dan kasih sayang . Pola-pola perkembangan pertama cenderung mapan tetapi bukan berarti tidak dapat berubah. Ada 3 kondisi yang memungkinkan perubahan:

1. Perubahan dapat terjadi apabila individu memperoleh bantuan atau bimbingan untuk membuat perubahan.
2. Perubahan cenderung terjadi apabila orang-orang yang dihargai memperlakukan individu dengan cara yang baru atau berbeda (kreatif dan tidak monoton).
3. Apabila ada motivasi yang kuat dari pihak individu sendiri untuk membuat perubahan.

2. Job Loyalty

a. Pengertian *Job Loyalty*

Job loyalty merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan organisasi dimana mereka bekerja, dan memiliki dampak pada pilihan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Lestari et al., 2023). Menurut Turmudhi, (2024) loyalitas kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan dengan menerapkan keterampilan dan

pengetahuan yang dimiliki merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas memiliki pengendalian diri dan integritas mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan agar dapat menyelesaikan tugas menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung serta menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan.

Job loyalty adalah pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Emisa & Susanto, 2023). Menurut Marwanto & Hasyim (2022) dan Hadi et al (2024) *Job loyalty* merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan, suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Job loyalty* merupakan sikap kesetiaan seseorang terhadap suatu perusahaan atau organisasi dengan mengabdikan dirinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor *Job Loyalty*

Menurut Robbins (2006) loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Jika menurut Fadillah et al., (2024), loyalitas karyawan adalah mengemukakan bahwa loyalitas

atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut Ada beberapa Faktor yang dapat Mempengaruhi Timbulnya loyalitas kerja (Pratama & Thoyib, 2022) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor rasional yaitu menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis.
2. Faktor emosional yaitu menyangkut perasaan atau ekspresi diri.
3. Faktor Kepribadian yaitu menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

c. Indikator *Job Loyalty*

Menurut teori yang disampaikan Siswanto (2010) dan dikaji ulang oleh Fadillah et al., (2024) menyatakan bahwa teori loyalitas adalah bentuk kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Hal ini juga memiliki pernyataan atas indikator loyalitas karyawan menurut Fadillah et al., (2024) dan Kertiyasa & Irbayuni (2022) sebagai berikut:

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan adalah kesediaan dan kemampuan pegawai untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan, menaati perintah pimpinan yang berwenang, serta tidak melakukan pelanggaran aturan baik dalam kondisi diawasi maupun tidak diawasi.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, menjalankan peran dan kewenangannya secara benar, tidak menyalahgunakan tanggung jawab yang dimiliki, mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan atau keputusan yang diambil, serta bersedia menerima konsekuensi atas keputusan dan tindakan tersebut

3. Kemauan dalam bekerja sama.

Kemauan dalam bekerja sama mencerminkan sikap kesediaan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan anggota tim dalam mencapai tujuan bersama, bersikap terbuka terhadap pendapat orang lain, berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan atau program kerja, bersedia mengikuti kesepakatan

yang telah dibuat bersama, serta mendukung kolaborasi yang memberikan manfaat bagi seluruh anggota tim.

4. Rasa Memiliki

Rasa memiliki mencerminkan perasaan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui perasaan menjadi bagian dari perusahaan, kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi, adanya keterikatan emosional, kesediaan untuk mendukung dan menjaga keberlangsungan perusahaan, serta rasa bangga dalam terlibat dan berkontribusi dalam sistem kerja organisasi.

5. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi menggambarkan kualitas interaksi yang terjalin antar karyawan dalam lingkungan kerja, yang ditunjukkan melalui rasa nyaman dalam berinteraksi, terjalannya komunikasi yang saling memahami, adanya rasa saling menghargai, kepercayaan antar individu, serta terciptanya hubungan kerja yang positif dan menyenangkan.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kesukaan terhadap pekerjaan menunjukkan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dijalani, yang ditandai dengan rasa senang dalam bekerja, kesesuaian pekerjaan dengan minat, kenyamanan saat menjalankan tugas,

kemampuan menikmati setiap tanggung jawab pekerjaan, serta adanya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan .

Berdasarkan penelitian lainya menurut Robert (2020) dalam Yogaswara & Hidayat, (2023), indikator *job loyalty* dapat diukur dengan hal berikut:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah tingkat pemahaman karyawan mengenai tugas, tanggung jawab, prosedur kerja, serta standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

2. Inisiatif dalam bekerja

Inisiatif dalam bekerja adalah kemampuan dan kemauan karyawan untuk bertindak secara proaktif, menemukan solusi, serta melakukan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu perintah dari atasan demi meningkatkan efektivitas kerja.

3. Kreatifitas kerja

Kreativitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru, cara kerja yang inovatif, serta solusi yang berbeda untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan.

4. Ketaatan dan kepatuhan

Ketaatan dan kepatuhan adalah sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, prosedur, serta instruksi kerja yang

telah ditetapkan oleh organisasi demi tercapainya kelancaran dan ketertiban kerja.

Selanjutnya menurut penelitian dari Wati, dkk (2020) dan Ariyanti et al., (2025), dalam pengukuran *job loyalty* menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Pengabdian

Pengabdian merupakan sikap dan perilaku individu dalam menunjukkan kesetiaan, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan dan berkontribusi bagi organisasi. Pengabdian tercermin dari kesediaan karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi, bekerja secara konsisten, serta tetap bertahan dan memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Rasa memiliki

Rasa memiliki merupakan perasaan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan perasaan bangga, kepedulian, dan anggapan bahwa organisasi merupakan bagian dari dirinya. Karyawan yang memiliki rasa memiliki akan menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi, menjaga aset dan reputasi organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi.

3. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan kondisi interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan dalam lingkungan kerja, yang ditandai dengan adanya kerja sama, komunikasi yang baik, saling menghargai, dan dukungan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, kenyamanan, dan kinerja karyawan.

4. Taat pada aturan

Taat pada aturan merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan, kebijakan, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketaatan ini tercermin dari kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur operasional, serta peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di lingkungan kerja.

5. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh serta bersedia menanggung konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab tercermin dari kesediaan karyawan untuk menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa menghindar dari kewajiban.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut teori yang disampaikan oleh Kurniati & Riyanto, (2022) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi juga disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Adanya motivasi yang dapat memotivasi karyawan untuk menggerakkan lebih banyak tenaga dan gagasan ke arah pencapaian tujuan perusahaan (Hidayat & Sitio, 2022). Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami, didorong, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan tanpa adanya suatu paksaan dari pihak manapun.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya

berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil bekerja secara positif atau secara negatif yang mana tergantung kepada kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Fadhila & Sulistiyani, 2022). Menurut Afandi, (2018) teori motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan sehingga aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik, dengan dimensi ketentraman dan dimensi dorongan, dan indikatornya yaitu kondisi kerja, fasilitas kerja, pekerjaan itu sendiri, balas jasa, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Mengenai sebuah peran motivasi kerja dalam lingkungan kerja ini merupakan sebuah bentuk peran pengamatan terkait faktor yang mempengaruhi kegiatan lingkungan kerja dalam memotivasi pada karyawan. Hal ini memiliki berbagai macam bentuk faktor diantaranya menurut penelitian dari (Rahmawati, 2020). Penelitian ini menerangkan bahwa faktor motivasi kerja terdiri dari beberapa faktor diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Internal.

Faktor internal dalam motivasi kerja adalah suatu faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, faktor internal ini diantaranya seperti sikap terhadap pekerjaan,

bakat, minat, kepuasan, pengalaman hal ini merupakan hasil dari faktor internal dari diri seseorang. Hal ini dalam faktor internal terdiri dari beberapa faktor, diantaranya meliputi:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup adalah motivasi mendalam untuk terus hidup dan menjalani kehidupan yang bermakna.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki pada aspirasi dan motivasi seseorang untuk memperoleh sesuatu, sama ada itu adalah barang, status, pencapaian, atau pengalaman hidup.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Keinginan untuk memperoleh penghargaan atas motivasi yang kuat dalam kehidupan manusia yang berkaitan dengan pengiktirafan, pujian, atau ganjaran atas pencapaian dan usaha seseorang.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan pada keinginan mendalam seseorang untuk diakui, dihargai, dan diterima oleh orang lain.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa pada keinginan seseorang untuk mempengaruhi, mengawal, atau memimpin orang lain serta memegang kedudukan yang memberikan kekuasaan dan pengaruh.

2. Faktor Eksternal.

Faktor Eksternal dalam motivasi kerja yang bersumber dari diri orang yang bersangkutan, hal ini salah satunya seperti pada kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Mengenai hal ini terdapat faktor eksternal meliputi dari:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja pada keadaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi suasana serta kesejahteraan di tempat kerja.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai pada sistem pemberian ketidakseimbangan yang adil, sesuai, dan mencukupi bagi kontribusi dan prestasi pekerja atas tempat kerja mereka.

c. Supervisi yang baik.

Supervisi yang baik aspek penting dalam pengurusan yang efektif dan mencakup berbagai elemen yang memastikan pekerja mendapatkan bimbingan, sokongan,

dan arahan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam tugas mereka.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Adanya jaminan pekerjaan pada keyakinan bahwa pekerja mempunyai kestabilan dalam pekerjaan mereka dan tidak akan menghadapi risiko pemecatan yang tidak wajar atau secara tiba-tiba.

e. Status dan tanggung jawab.

Status dan tanggung jawab konteks pekerjaan Merujuk pada kedudukan dan peran seorang pekerja dalam organisasi serta kewajiban yang perlu mereka laksanakan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang fleksibel pada kebijakan dan peraturan dalam organisasi yang dirancang untuk memberikan ruang bagi penyesuaian dan adaptasi sesuai dengan situasi atau keperluan tertentu.

c. Indikator Motivasi Kerja

Peran motivasi ini memiliki tujuan yang sangat penting sebuah organisasi dalam sebuah Perusahaan (Hidayat & Sitio, 2022) Hal ini ditandai bahwa semua pasti memerlukan sebuah motivasi kepada diri sendiri atau orang lain oleh karena itu motivasi memiliki indikator menurut penelitian yang disampaikan oleh Deva et al., (2022) serta dikaji ulang oleh Hidayat & Sitio, (2022)

menyatakan bahwa teori motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Mengenai teori tersebut terdapat indikator sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Gaji tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas beban kerja dan tanggung jawab yang diemban karyawan.

Pemberian gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan, tanggung jawab, serta dirasakan adil dibandingkan dengan karyawan lain akan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, ketepatan waktu pembayaran gaji dan kejelasan sistem penggajian juga berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan...

2. Supervisi

Supervisi merupakan bentuk pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan dalam rangka memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Supervisi yang baik ditunjukkan melalui pemberian arahan yang jelas sebelum pekerjaan dimulai, pengawasan secara berkala, serta

bimbingan ketika karyawan mengalami kesalahan dalam bekerja.

Selain itu, atasan yang mampu memberikan solusi atas permasalahan kerja serta bersikap tegas namun adil akan menciptakan rasa nyaman dan kepercayaan karyawan dalam bekerja. Supervisi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pendukung yang membantu karyawan meningkatkan kinerja dan motivasi kerja.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja menggambarkan kualitas interaksi antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja. Interaksi yang terjalin secara harmonis, disertai sikap saling membantu dan komunikasi yang baik, dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Hubungan yang positif dengan atasan, termasuk keterbukaan terhadap saran dan pendapat, mampu menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Kondisi ini mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Pengakuan atau penghargaan mencerminkan perhatian perusahaan terhadap hasil kerja dan kontribusi karyawan

melalui pemberian apresiasi, pujian, serta pengakuan yang adil atas prestasi kerja. Penghargaan yang diberikan dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja karena usaha yang dilakukan tidak diabaikan oleh perusahaan maupun atasan.

5. Keberhasilan (*achievement*)

Keberhasilan kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pencapaian hasil kerja yang baik, rasa bangga terhadap hasil kerja, serta peningkatan kinerja dari waktu ke waktu dapat menumbuhkan keyakinan diri karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kondisi ini mendorong karyawan merasa berhasil dalam pekerjaannya dan meningkatkan motivasi untuk terus memberikan hasil kerja yang optimal.

Selanjutnya dalam variabel motivasi kerja menurut penelitian dari Afandi, (2018) dan Marwanto & Hasyim, (2022), menyatakan bahwa indikator motivasi kerja dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam mencapai target, menyelesaikan pekerjaan dengan hasil

yang baik, serta mengalami peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Penilaian kerja yang positif dan sesuai dengan standar perusahaan dapat menumbuhkan rasa bangga terhadap pencapaian yang diperoleh. Prestasi kerja yang baik juga menjadi dasar penting dalam mendukung pengembangan karir karyawan di dalam organisasi.

2. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan atas prestasi, kontribusi, dan hasil kerja yang telah dicapai. Pengakuan ini dapat berupa pujian, penghargaan, penilaian positif, maupun bentuk apresiasi lainnya yang bersifat non-finansial. Pengakuan dari atasan berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta semangat karyawan dalam bekerja.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas karyawan. Fasilitas kerja meliputi peralatan kerja, lingkungan kerja, teknologi, serta sarana pendukung lainnya yang bertujuan untuk menciptakan kenyamanan, keamanan, dan efisiensi dalam bekerja.

Tidak hanya itu saja menurut penelitian dari Wibowo (2019) dan Pardede, (2020), menyatakan bahwa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal, melampaui standar yang telah ditetapkan, serta memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya. Kebutuhan ini tercermin dari keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik, menghadapi tantangan, dan berusaha mencapai target kerja secara maksimal.

2. Kebutuhan memperluas pergaulan

Kebutuhan memperluas pergaulan merupakan dorongan dalam diri individu untuk menjalin hubungan sosial yang luas, diterima oleh lingkungan kerja, serta membangun interaksi yang harmonis dengan rekan kerja maupun pihak lain dalam organisasi. Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, dan menjadi bagian dari kelompok kerja.

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan merupakan dorongan dalam diri individu untuk memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai

agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan profesional. Kebutuhan ini tercermin dari keinginan karyawan untuk memahami tugas secara mendalam, meningkatkan kompetensi, serta menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal.

4. *Career Development*

a. *Pengertian Career Development*

Menurut Kusuma, (2023) *Career development* merupakan rangkaian atau proses yang berlangsung secara berkelanjutan untuk mengelola perkembangan karir individu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *career development* ialah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja (Amar et al., 2021).

Pengembangan karir adalah proses meningkatkan diri seseorang secara pribadi untuk mencapai tujuan karir mereka (Sari & Turmudhi, 2024). Menurut teori yang disampaikan oleh dalam Prayudi & Komariyah (2023) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah pengembangan karir adalah serangkaian proses

peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang.

b. Faktor-faktor *Career Development*

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengembangan karir seseorang dalam bekerja menurut Safitri (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir dalam lingkungan perusahaan harus dilakukan bertujuan untuk memberikan suatu tingkat dimana seseorang tersebut mendapatkan berbagai macam pengalaman dalam bekerja agar selalu bertingkat. Hal ini ada beberapa faktor pengembangan karir bagi setiap individu dalam suatu organisasi:

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Hubungan pegawai dan organisasi adalah suatu tata hubungan kerja dimana setiap orang yang bekerja di dalamnya dapat mengetahui tugas dan kewajibannya masing-masing, bukan hanya hubungan dalam hal pekerjaan tetapi juga sangat diperlukan hubungan komunikasi yang sangat baik antara pemimpin dengan karyawan ataupun karyawan.

2. Personalia pegawai

Personalia pegawai merupakan semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini diantaranya seseorang

yang bekerja dalam organisasi tersebut seperti direkur, manager, asisten manager, HRD, karyawan, dan OB.

3. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah salah satu faktor yang meliputi dari kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

4. Politicking dalam organisasi

Politicking dalam organisasi merupakan faktor yang dapat meliputi dari intrik, gosip, hubungan pertemanan dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

5. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan adalah suatu sistem yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam sebuah lingkungan perusahaan yang dilakukan agar memberikan sebuah kepuasan kerja seorang karyawan atas hasil kerja mereka dalam bekerja.

c. Indikator *Career Development*

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan- pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, hal ini disampaikan oleh (Manoppo et al., 2021). Menurut hasil penelitian dari Manoppo et al (2021) memberikan

sebuah pernyataan atas indikator dari sebuah pengembangan karir sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam mencapai target, menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, serta mengalami peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Penilaian kerja yang positif dan sesuai dengan standar perusahaan dapat menumbuhkan rasa bangga terhadap pencapaian yang diperoleh. Prestasi kerja yang baik juga menjadi dasar penting dalam mendukung pengembangan karir karyawan di dalam organisasi.

2. Pelatihan

Pelatihan membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja, mudah dipahami, serta disampaikan dengan baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pelatihan yang efektif juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan mendukung pengembangan karir karyawan di dalam organisasi.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mendukung karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalani. Kesesuaian bidang pendidikan dengan pekerjaan serta pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kemampuan kerja sehingga mendukung peluang pengembangan karir di dalam organisasi.

4. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi memberikan arahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan efektif. Kebijakan yang disosialisasikan dengan jelas, diterapkan secara adil, serta mendukung kelancaran pekerjaan dapat membantu karyawan bekerja lebih terarah. Penerapan kebijakan yang baik juga berperan dalam menciptakan peluang pengembangan karir bagi karyawan di dalam organisasi

5. Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi terlihat dari rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk tetap bertahan, serta kesediaan mendukung tujuan dan kebijakan yang ditetapkan. Sikap menjaga nama baik organisasi dan

kesiapan untuk berkontribusi lebih menunjukkan komitmen karyawan terhadap kemajuan organisasi. Kesetiaan yang tinggi dapat mendukung keberlangsungan pengembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan variabel *Career Development* menurut penelitian dari Priansa, (2018) dan Hadi et al., (2024), menjelaskan indikator *Career Development* sebagai berikut:

1. Perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan proses sistematis yang dilakukan individu maupun organisasi untuk menentukan tujuan karir serta langkah-langkah yang perlu ditempuh guna mencapai posisi atau jenjang karir yang diinginkan di masa depan. Perencanaan karir mencakup penetapan tujuan karir, identifikasi potensi dan kompetensi diri, serta upaya pengembangan kemampuan yang selaras dengan kebutuhan organisasi.

2. Pengembangan karir individu

Pengembangan karir individu merupakan upaya berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi guna menunjang kemajuan karirnya di dalam organisasi. Pengembangan karir ini dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta peningkatan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM merupakan serangkaian program dan kebijakan yang dirancang serta difasilitasi oleh departemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Dukungan ini dapat berupa penyediaan pelatihan dan pengembangan, program promosi dan mutasi, penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian kesempatan pengembangan diri sesuai dengan potensi karyawan.

4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Peran umpan balik terhadap kinerja merupakan proses pemberian informasi, penilaian, dan evaluasi dari atasan atau organisasi kepada karyawan mengenai hasil kerja yang telah dicapai. Umpan balik bertujuan untuk memberi arahan, memperbaiki kekurangan, serta memperkuat perilaku dan kinerja positif karyawan agar sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut penelitian dari Fadillah et al., (2024), menyatakan bahwa indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang

karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan (Emisa & Susanto, 2023). Menurut Pratama & Thoyib (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut teori Andinni & Harun, (2024) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian penting dari perusahaan yang perlu diperhatikan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil pekerjaan dari seseorang. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Faktor lingkungan fisik yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan gairah kerja yaitu warna, kebersihan, pertukaran udara, cahaya, music, dan keamanan. Lingkungan kerja non-fisik yang mempengaruhi hubungan kerja, seperti budaya perusahaan, komunikasi, dan hubungan antar karyawan, atasan, serta bawahan (Emisa & Susanto, 2023). Jika karyawan suka dan menyenangi tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya dimana seseorang itu bekerja baik itu secara material maupun psikologis.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang nyaman, aman, dalam memberikan peningkatan kinerja organisasi dalam pekerjaannya. Mengenai penelitian yang disampaikan oleh Rahmawati (2020) beberapa hal terkait lingkungan kerja terdapat yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja adalah struktur fisik yang digunakan untuk menjalankan aktivitas perniagaan atau pekerjaan. Seperti kilang, gudang, atau jenis bangunan lain yang digunakan untuk tujuan profesional. Karakteristik dan persyaratan bentuk bangunan tempat kerja mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja

2. Ruang kerja yang lega

Ruang kerja yang lega merupakan pada kawasan tempat kerja yang dirancang dengan baik untuk memastikan pekerja mempunyai ruang yang cukup untuk bergerak dan melaksanakan tugas mereka dengan selesa dan efektif. Ruang

kerja yang lega penting untuk meningkatkan produktiviti, keeselesaian, dan kesejahteraan pekerja.

3. Ventilasi pertukaran udara

Ventilasi pertukaran udara adalah pada proses perpindahan dan penyegaran udara dalam ruang kerja untuk memastikan kualitas udara yang baik dan mengelakkan masalah kesihatan. Sistem jangkauan yang efektif membantu menghilangkan polusi, mengurangkan kelembapan, dan memastikan keeselesaian pekerja.

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan merupakan aspek penting yang menyokong kesejahteraan spiritual dan keseimbangan hidup pekerja. Menyediakan ruang untuk ibadah bukan hanya sekedar mematuhi keperluan peraturan di beberapa wilayah tetapi juga menunjukkan komitmen organisasi terhadap kepelbagaian dan inklusivitas.

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah karena dapat membantu dalam kemudahan akses.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Mengenai hasil penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan menurut penelitian dari Mardiana (2019) dan Deva

et al., (2022) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Pencahayaan yang memadai membantu karyawan melihat objek kerja dengan jelas serta mendukung kenyamanan selama bekerja. Penerangan yang tidak menyilaukan dan tersebar dengan baik dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan fokus kerja. Kondisi pencahayaan yang sesuai juga berperan dalam mendukung keselamatan dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja.

2. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik membantu menjaga kualitas udara di ruang kerja agar tetap segar dan tidak pengap. Ventilasi yang berfungsi dengan baik serta pertukaran udara yang lancar dapat meningkatkan kenyamanan karyawan selama bekerja. Kondisi udara yang mendukung juga berperan dalam menjaga kesehatan dan mendukung produktivitas kerja.

3. Kenyamanan ditempat kerja

Kenyamanan di tempat kerja mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih fokus dan tenang. Kondisi lingkungan yang tidak mengganggu konsentrasi, suhu ruangan yang sesuai, serta fasilitas kerja yang memadai dapat membuat karyawan merasa betah selama bekerja. Lingkungan

kerja yang nyaman juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

4. Tata letak (*Lay Out*) / Dekorasi ditempat kerja

Tata letak/dekorasi ditempat kerja merupakan cara penataan dan diatur untuk mencipta suasana yang menyokong kesejahteraan, produktiviti, dan waktu profesional. Dekorasi yang baik tidak sahaja menjadikan ruang kerja lebih menarik tetapi juga dapat mempengaruhi suasana hati dan prestasi pekerja.

Tata letak/dekorasi tempat kerja mendukung kelancaran aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Penataan ruang dan peralatan kerja yang rapi serta mudah dijangkau dapat mempermudah proses kerja. Tampilan ruang kerja yang bersih dan menarik juga membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

Berdasarkan beberapa indikator yang disebutkan oleh Nitisemito (2013) dikaji ulang oleh Emisa & Susanto, (2023), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja merupakan seluruh alat, mesin, dan sarana penunjang yang digunakan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Perlengkapan kerja mencakup peralatan utama maupun

pendukung yang disediakan oleh organisasi untuk memastikan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, efisien, dan aman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi kerja yang berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial dalam organisasi, seperti hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, komunikasi, suasana kerja, serta budaya dan iklim organisasi. Lingkungan kerja non fisik mencerminkan bagaimana interaksi dan perlakuan antarindividu terjadi di tempat kerja.

3. Kondisi Tempat Kerja

Kondisi tempat kerja merupakan keadaan fisik lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan, kebersihan, keamanan, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, serta tata letak ruang kerja. Kondisi tempat kerja yang baik akan mendukung kelancaran aktivitas kerja, mengurangi kelelahan, dan meminimalkan risiko kecelakaan kerja.

4. Hubungan Antar Personal dan Suasana Kerja

Hubungan antar personal dan suasana kerja merupakan kondisi interaksi sosial serta iklim kerja yang tercipta antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan di dalam organisasi. Hubungan antar personal mencakup kerja sama, komunikasi, saling menghargai, dan dukungan emosional,

sedangkan suasana kerja berkaitan dengan perasaan nyaman, aman, dan menyenangkan yang dirasakan karyawan selama bekerja.

Selanjutnya menurut penelitian dari Sedarmayanti, (2017) dikaji ulang oleh Ariyanti et al., (2025), memberikan pernyataan bahwa indikator lingkungan kerja sebaga berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan tingkat penerangan di tempat kerja yang berfungsi untuk membantu karyawan melihat objek kerja dengan jelas dan nyaman. Pencahayaan yang memadai sangat penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja, mengurangi kelelahan mata, serta meningkatkan ketelitian dan keselamatan kerja.

2. Sirkulasi Ruang Kerja

Sirkulasi ruang kerja merupakan sistem pertukaran udara dan aliran udara di dalam tempat kerja yang bertujuan untuk menjaga kualitas udara, kenyamanan, serta kesehatan karyawan. Sirkulasi udara yang baik memungkinkan masuknya udara segar dan keluarnya udara kotor, sehingga suhu dan kelembapan ruang kerja tetap terjaga.

3. Tata Letak Ruangan

Tata letak ruangan adalah pengaturan penempatan ruang, peralatan, mesin, dan furnitur di tempat kerja agar aktivitas

kerja dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan aman. Tata letak ruangan bertujuan untuk memperlancar alur kerja, memudahkan mobilitas karyawan, serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

4. Dekorasi

Dekorasi merupakan unsur penataan estetika ruang kerja yang mencakup pemilihan warna, hiasan, desain interior, serta elemen visual lainnya yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang menarik, nyaman, dan menyenangkan. Dekorasi tidak hanya berfungsi sebagai pemanis ruangan, tetapi juga berperan dalam membentuk suasana kerja dan kenyamanan psikologis karyawan.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan. Fasilitas mencakup peralatan kerja, ruang kerja, teknologi pendukung, serta sarana penunjang lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan efisiensi kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan peneliian ini perihal pengaruh reward, lingkungan kerja, personality dan mentality terhadap turnover dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
<i>MOTIVASI KERJA (X1) TERHADAP JOB LOYALITY</i>				
1.	(Mochklas & Mahardhika, 2018) <i>Effect of Work Discipline, Career Development, Work Motivation and Work Load on the Loyalty of Women Workers in South Korea Companies</i> Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) ISSN 2415-6663 (Print) Scholars Middle East Publishers ISSN 2415-6671 (Online)	1. <i>Work Discipline (X1)</i> 2. <i>Career Development (X2)</i> 3. <i>Work Motivati (X3)</i> 4. <i>Work Load (X4)</i> 5. <i>Loyalty of Women (Y)</i>	1. Quantitative 2. SPSS	1. <i>Supervision of discipline obeying the rules must be increased.</i> 2. <i>Career development can be improved through providing space for employees to develop creativity in completing work.</i> 3. <i>Workload can be reduced by completing work according to Standard Operating Procedures.</i>

	Dubai, United Arab Emirates Website: http://scholarsmepub.com/			
2.	(Khuong et al., 2020) <i>Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry</i> Management Science Letters 10 (2020) 3279–3290 Contents lists available at GrowingScience Management Science Letters homepage: www.GrowingScience.com/ms	1. <i>Influence of work-related stress (Y)</i> 2. <i>Employee motivation (X1)</i> 3. <i>Job satisfaction (X2)</i> 4. <i>Employee loyalty (X3)</i>	1. Quantitative 2. PLS SEM 3. PLS 4	1. <i>The results show that individual-related stressors positively and directly affect employee motivation, job satisfaction and employee loyalty while job-related stressors have a positive direct effect on employee motivation but indirectly affect job satisfaction and employee loyalty.</i> 2. <i>This study provides critical contributions to the research field of the Hospitality industry as well as suggests some important recommendations for improving employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in the context of Vietnam Hospitality.</i>
3.	(Nadeak & Naibaho, 2020)	1. <i>Motivation (X1)</i> 2. <i>Employee loyalty (Y)</i>	1. Quantitative 2. Structural Equation Modeling	1. <i>The results have revealed that there exists a positive</i>

	<p><i>Motivation and hrm factors relation to the employee loyalty</i></p> <p>2020 Vol.22 No.2</p> <p>Polish Journal Of Management Studies Nadeak</p>		<p>(SEM) using PLS 3.2.9</p>	<p><i>relationship between education & training, internal communication, organizational culture, motivation and loyalty.</i></p> <p>2. <i>Additionally, the mediating role of motivation is confirmed, as well. The findings of the study are helpful for HRM practitioners and policymakers to develop a strategy for making employees loyal.</i></p> <p>3. <i>This study fills the gap between limited studies conducted regarding employee loyalty in the education sector.</i></p>
4.	<p>(Khuong & Linh, 2020)</p> <p><i>Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry</i></p> <p><i>Contents lists available at GrowingScience</i></p>	<p>1. <i>Work-Related Stress (Y)</i></p> <p>2. <i>Employee Motivation (X1)</i></p> <p>3. <i>Job Satisfaction (X2)</i></p> <p>4. <i>Employee Loyalty (X3)</i></p>	<p>1. Quantitative</p> <p>2. Structural Equation Model (SEM) and data processing using the Partial Least Square (PLS) approach with the SmartPLS version 3.0 program.</p>	<p><i>The results show that individual-related stressors positively and directly affect employee motivation, job satisfaction and employee loyalty while job-related stressors have a positive direct effect on employee motivation but indirectly affect job satisfaction and employee loyalty.</i></p>

	Management Science Letters homepage: www.GrowingScience.com/msl Influence			
5.	(Ahmad Dzulfikri Karim, 2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta Jurnal Ekobis Dewantara	1. Variabel Independen: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi 2. Variabel Dependen: Loyalitas Pegawai	Kuantitatif	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.
6.	(Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, Suryadi, 2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner	1. Variabel Independen: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi 2. Variabel Dependen: Loyalitas Pegawai	Kuantitatif	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

	Kondang di Yogyakarta Jurnal Ekobis Dewantara			terhadap loyalitas pegawai.
7.	(Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan International Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 2, Tahun 2020, pp. 267-275 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409 Open Access: https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index	1. Pengembangan Karir (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Pemberian Kompensasi (X3) 4. Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Hasil penelitian simultan ini ada pengaruh antara pengembangan karier, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Stand Berita Online. 2. Pengembangan karier yang diuji secara parsial yang memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, 3. Motivasi kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh parsial yang diuji terhadap loyalitas kerja.
8.	(Agung & Jum'ati, 2024) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja	1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

	<p>dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lapangan Dishub Terminal Joyoboyo</p> <p>JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial) Vol. 2, No. 3 Oktober 2024 ISSN: 2987-6672, Hal 143-153</p>	4. Loyalitas Kerja (Y)		<p>positif terhadap loyalitas kerja.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja,</p> <p>4. Serta secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja.</p>
9.	<p>(Umi Yuliana, 2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang</p> <p>Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata</p>	<p>1. Variabel Independen: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja</p> <p>2. Variabel Dependen: Loyalitas Karyawan</p>	Penelitian asosiatif Kuantitatif	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>1. Variabel kompensasi memberikan pengaruh paling besar terhadap loyalitas karyawan.</p>
10.	(Camelie et al., 2023)	1. <i>Work Motivation (XI)</i>	1. Quantitative 2. SPSS	1. <i>variables Work Motivation (XI), Work Discipline</i>

	<p><i>Analysis Of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction And Job Loyalty To The Performance Of Employees Of Pt. Matahari Department Store East Jakarta</i></p> <p>Volume 4, No. 4 April 2023</p> <p>p-ISSN 2722-7782 e-ISSN 2722-5356 doi: https://doi.org/</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Work Discipline (X2)</i> 3. <i>Job Satisfaction (X3)</i> 4. <i>Job Loyalty (X4)</i> 5. <i>Performance Employees (Y)</i> 		<p><i>(X2), have no effect on the performance of employees at PT Matahari Department Store, East Jakarta.</i></p> <p><i>2. Job Satisfaction (X3) and Job Loyalty (X4) have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Matahari Department Store, East Jakarta.</i></p>
11.	<p>(Fajar & Hidayat, 2025)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi</p> <p>JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Loyalitas Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> a) Kuantitatif b) Regresi Linear Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi 2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area

	VOL. 3, NO. 1, November 2022			Rawalumbu, Kota Bekasi 3. Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi sebesar
12.	(Bambang Hermanto et al., 2024) Analisis Tingkat Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Java Indosinerji Creative) ISSN: 2808-2826 online Prosiding SENAM 2024: Ekonomi & Bisnis Vol. 4 pp. 128-142, 2024	1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Loyalitas Karyawan (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan konsensus di antara narasumber mengenai pengaruh positif motivasi terhadap loyalitas karyawan di perusahaan PT Java Indosinerji Creative. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Java Indosinerji Creative.
13.	(Sari, 2025) Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan	1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Motivasi menawarkan secara langsung, menguntungkan, dan signifikan

	<p>Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>eCo-Buss: Economics and Business Vol.7, No.3, April 2025 Available online at: https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Loyalitas Karyawan (Y) 4. Kepuasan Kerja (Z) 		<p>mempengaruhi loyalitas karyawa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Loyalitas karyawan dipengaruhi secara langsung dan menguntungkan oleh tempat kerja. 3. Motivasi karyawan mempunyai dampak tidak langsung terhadap loyalitas mereka melalui kepuasan kerja. 4. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan
14.	<p>(Nia Kurniati, 2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan</p> <p>Kajian Branding Indonesia Vol. 4, No.2, July-December 2022: 91-105</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan, (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap Loyalitas Karyawan.
15.	(Bilady et al., 2024) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Baraka Sarana Tama JURNAL ECONOMICA Vol. XII No 2, Oktober 2024	1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis statistik, baik kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
16.	(Ramadhan et al., 2025) Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGroup) cabang Pematangsiantar Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 1, November 2025, pp. 1~8	1. Motivasi (X1) 2. Pengembangan karir (X2) 3. Loyalitas karyawan (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, demikian pula pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar. REFERENCES

17.	<p>(Lestari et al., 2024)</p> <p>Peran Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 10 No 01 Juni 2024 Hal. 71 - 85</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan Prosedural (X1) 2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Lingkungan Kerja (X4) 5. Loyalitas Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak terhadap loyalitas karyawan yang berarti bahwa upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan tidak sepenuhnya tergantung pada gaya kepemimpinan transformasional. 2. Motivasi kerja, di sisi lain, memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, menegaskan bahwa tingkat motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. 3. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, menandakan bahwa kondisi lingkungan tempat kerja dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan.
18.	<p>(Hidayat & Sitio, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Motivasi secara parsial berpengaruh

	<p>Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi</p> <p>JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 3, NO. 1, November 2022</p>	<p>2. Budaya Organisasi (X2)</p> <p>3. Loyalitas Karyawan (Y)</p>	<p>2. Regresi Linear Berganda</p>	<p>positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan</p> <p>5. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan</p> <p>6. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.</p>
--	--	---	-----------------------------------	--

CAREER DEVELOPMENT (X2) TERHADAP JOB LOYALITY

19.	<p>(Farhan Saputra et al., 2023)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta</p>	<p>1. Pengembangan Karier (X1)</p> <p>2. Budaya Kerja (X2)</p> <p>3. Loyalitas Karyawan (Y)</p> <p>4. Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>1. Kuantitatif</p> <p>2. Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. Pengembangan karier positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>3. Pengembangan karier tidak berpengaruh dan</p>
-----	--	--	---	--

	<p>Cabang STO Gambir</p> <p>Vol.2, No.1 Januari 2024</p> <p>e-ISSN: 2962-083X; p-ISSN: 2964-531X, Hal 168-186 DOI: https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937</p>			<p>tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.</p>
20.	<p>(Kusuma, 2023)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman</p> <p>Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Organisasi (X1) 2. Pengembangan Karir (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> a) Kuantitatif b) Regresi Linear Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada

	DOI: https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4179 https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/jobs			Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. 4. Variabel iklim organisasi tidak terbukti signifikan terkait dengan loyalitas karyawan.
21.	(Prayekti et al., 2023) Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) http://jurnal.stkipersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE JURKAMI Volume 8, Nomor 3, 2023	1. Kepuasan Kerja(X1) 2. Pengembangan Karier (X2) 3. Kompensasi (X3) 4. Loyalitas Pegawai (Y)	a) Kuantitatif b) Regresi Linear Berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. 2. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. 3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai; dan secara simultan Kepuasan kerja. 4. Pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.
22.	(R. Hidayat & Heryjanto, 2024) <i>The Influence of Career Development, Work</i>	1. <i>Career Development (X1)</i> 2. <i>Work Environment (X2)</i> 3. <i>Rewards (X3)</i>	1. Quantitative 2. Structural Equation Model (SEM) and data processing using the	1. <i>Career development has a significant positive effect on employee performance, as clear and structured career</i>

	<p><i>Environment, and Rewards on Employee Performance Mediated By Work Motivation (Empirical Study: Employees at PT Global Loyalty Indonesia)</i></p> <p>Volume 5, Number 9, September 2024</p> <p>e-ISSN: 2797-6068 and p-ISSN: 2777-0915</p>	<p>4. <i>Employee Performance (X4)</i></p> <p>5. <i>Work Motivation (Y)</i></p>	<p>Partial Least Square (PLS) approach with the SmartPLS version 3.0 program.</p>	<p><i>paths enhance employee enthusiasm and capabilities, leading to better performance</i></p> <p>2. <i>Similarly, a positive work environment significantly boosts employee performance by providing comfort and good relationships, which make the work atmosphere more enjoyable and productive.</i></p> <p>3. <i>Ultimately, work motivation significantly enhances employee performance, with motivated employees exhibiting higher creativity and productivity.</i></p>
23.	<p>(Sulistianto et al., 2024)</p> <p><i>The Influence of Work Motivation and Career Development on Employee Loyalty, Case Study of PT Delta Indonesia Pranenggar</i></p> <p>Vol.7, No.2, December 2024</p>	<p>1. <i>Work Motivation (X1)</i></p> <p>2. <i>Career Development (X2)</i></p> <p>3. <i>Employee Loyalty (Y)</i></p>	<p>1. Quantitative</p> <p>2. SPSS</p>	<p>1. <i>Work motivation does not have a significant impact on employee loyalty at PT Delta Indonesia Pranenggar, indicating that its influence on employee loyalty is relatively small.</i></p> <p>2. <i>On the other hand, career development does have a significant effect on</i></p>

	Available online at: https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb			<i>employee loyalty at the company, meaning that career development plays a relatively large role in fostering employee loyalty. Furthermore,</i>
24.	(Hadi et al., 2024) Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Yogyakarta Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship Vol. 14 No. 1 Desember 2024 hal. 381 – 397	1. Pengembangan Karir (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Loyalitas Pegawai (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. 3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. 4. Pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.
25.	(Oktavia, 2022) Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan	1. Hubungan Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Pengembangan Karir (X3)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dan lingkungan kerja tidak

	<p>Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana</p> <p>Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - VOL. 1. NO. 1 (2022)</p> <p>Versi Online Tersedia di : https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi (Cetak) (Online) </p>	4. Loyalitas Karyawan (Y)		<p>berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan,</p> <p>2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan,</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana</p>
26.	<p>(Fadillah et al., 2024)</p> <p>Pengaruh Program Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Telkomsel Makassar</p> <p>Volume 2 Issue 1 (2024) Pages 14-25 JIMS : Jurnal Ilmiah Mahasiswa ISSN : 2541-1438 (Online)</p>	<p>1. Pengembangan Karir (X1)</p> <p>2. Loyalitas Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kuantitatif</p> <p>2. Regresi Linear Berganda</p>	<p>Variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Telkomsel Makassar. Hal</p>
27.	<p>(Nabila & Mansur, 2025)</p>	<p>1. <i>Career Development (X1)</i></p>	<p>1. Quantitative</p> <p>2. SPSS</p>	<p><i>Career development, organizational culture, motivation, and compensation</i></p>

	<p><i>The Influence of Career Development, Organizational Culture, Motivation and Work Compensation on Employee Loyalty</i></p> <p>Human Capital and Organizations e- ISSN: 3026-3115 Homepage: https://sanscientific.com/journal/index.php/hco 2(2) 89-98 (2025)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Organizational Culture (X2)</i> 3. <i>Motivation (X3)</i> 4. <i>Work Compensation (X4)</i> 5. <i>Employee Loyalty (Y)</i> 		<p><i>each have a positive and significant partial impact on employee loyalty.</i></p>
28.	<p>(Lestari et al., 2023)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman</p> <p>Vol. (4) No. (2) p-ISSN : 2722-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Organisas (X1) 2. Pengembangan Karir (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda 3. SPSS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada

	<p>7901 e-ISSN : 2722-7995</p> <p>Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4179</p> <p>https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/jobs</p>			<p>Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.</p> <p>4. Variabel iklim organisasi tidak terbukti signifikan terkait dengan loyalitas karyawan.</p>
29.	<p>(Marzuki et al., 2022)</p> <p>Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening</p> <p>J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains, 7(2), Oktober 2022, 1364-1373</p> <p>Program Magister Manajemen Universitas Batanghari ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI</p>	<p>1. Pengembang an Karir (X1)</p> <p>2. Kepemimpin an (X2)</p> <p>3. Kinerja Karyawan (X3)</p> <p>4. Loyalitas Kerja (Y)</p>	<p>1. Kuantitatif</p> <p>2. Regresi Linear Berganda</p> <p>3. SPSS</p>	<p>1. Adanya dampak yang signifikan serta positif diantara variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan;</p> <p>2. Ada hubungan positif serta signifikan secara statistik diantara kepemimpinan dan kinerja karyawan;</p> <p>3. Adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik diantara loyalitas kerja dengan kinerja karyawan</p> <p>4. Ada dampak yang positif serta signifikan diantara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Kerja</p>

	10.33087/jmas.v 7i2.704 Dampak			<p>5. Adanya korelasi yang signifikan dan positif secara statistik diantara pengembangan karir dengan loyalitas kerja</p> <p>6. Hasil uji jalur path menunjukkan terdapat dampak Intervening diantara Pengembangan Karir melalui Loyalitas Kerja pada Kinerja Karyawan yang signifikan dan positif</p> <p>7. Hasil uji jalur path terdapat dampak Intervening antara Kepemimpinan melalui Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan dan positif</p>
30.	(Farhan Saputra et al., 2023) Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai	<p>1. Pengembangan Karier (X1)</p> <p>2. Budaya Kerja (X2)</p> <p>3. Loyalitas Karyawan (X3)</p> <p>4. Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>1. Kuantitatif</p> <p>2. Regresi Linear Berganda</p> <p>3. SPSS</p>	<p>1. Pengembangan karier positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

	<p>Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.1 Januari 2024</p> <p>e-ISSN: 2962-083X; p-ISSN: 2964-531X, Hal 168-186 DOI: https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937</p> <p>Pengaruh</p>			<p>kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>3. Pengembangan karier tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p> <p>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p>
31.	<p>(Nofriyandri & Adrian, 2024)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di the BCC Hotel and Residence</p> <p>Rahmat</p> <p>Pusat Publikasi Ilmu</p>	<p>1. Pengembangan Karir (X1)</p> <p>2. Loyalitas Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kuantitatif</p> <p>2. Regresi Linear Berganda</p> <p>3. SPSS</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan peluang pengembangan karir yang baik cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap</p>

	<p>Manajemen Volume. 2 No. 4 Oktober 2024</p> <p>e-ISSN : 3025-440X, dan p-ISSN : 3025-4396, Hal. 14-26 DOI: https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.500</p> <p>Available online at: https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN</p>			<p>perusahaan. Loyalitas tertinggi tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan</p>
32.	<p>(Niken Ayu Aprilia, 2024)</p> <p><i>The Influence Of Career Development And Rewards On Employee Loyalty: A Case Study Of Generation Z Employees At PT Amarta Lampung</i></p> <p>Jurnal Ekonomi Volume 13, Number 03, 2024, DOI 10.54209/ekonomi.v13i03 ESSN 2721-9879 (Online) https://ejournal.seaninstitute.or.id</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Career Development (X1)</i> 2. <i>Rewards (X2)</i> 3. <i>Employee Loyalty (Y)</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quantitative 2. SPSS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Where employee career development has a significant influence on loyalty Employees who feel that the company provides career development opportunities tend to have higher loyalty to the company 2. These results are in line with research conducted by (Safira et al., 2024) where reward has a significant effect on loyalty 3. Career Development (X1) and Reward

	/index.php/Ekonom			(X2) variables on Employee Loyalty (Y), it is known that Career Development and Rewards have a significant effect simultaneously on the dependent variable Employee Loyalty with an F-count value of $85.256 > F\text{-table } 3.07$ with a significant value of $0.000 < 0.05$
33.	(Sulistianto et al., 2024) <i>The Influence of Work Motivation and Career Development on Employee Loyalty, Case Study of PT Delta Indonesia Pranenggar</i> eCo-Buss: Economics and Business Vol.7, No.2, December 2024 Available online at: https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb	1. <i>Work Motivation (X1)</i> 2. <i>Career Development (X2)</i> 3. <i>Employee Loyalty (Y)</i>	1. Quantitative 2. SPSS	1. <i>Work motivation does not have a significant impact on employee loyalty at PT Delta Indonesia Pranenggar, indicating that its influence on employee loyalty is relatively small. On the other hand,</i> 2. <i>Career development does have a significant effect on employee loyalty at the company, meaning that career development plays a relatively large role in fostering employee loyalty. Furthermore,</i>
LINGKUNGAN KERJA (X3) TERHADAP JOB LOYALTY (Y)				

34.	<p>(Bambang Hermanto et al., 2024)</p> <p>Analisis Tingkat Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Java Indosinerji Creative)</p> <p>Prosiding SENAM 2024: Ekonomi & Bisnis Vol. 4 pp. 128-142, 202</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Tingkat Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Loyalitas Karyawan(Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda 3. SPSS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas karyawan menunjukkan pola yang beragam, dengan indikasi positif dari masa kerja yang panjang namun juga tren peningkatan pengunduran diri. 2. Motivasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
35.	<p>(Meindro Waskito, Nur Kamila Sari, 2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)</p> <p>Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Kompensasi 2. Variabel Dependen: Loyalitas Karyawan 	<p>Penelitian asosiatif Kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

36.	<p>(Budiyono Budiyono, Tri Widyastuti, Muhammad Richo Rianto, 2022)</p> <p><i>Effect Analysis of Compensation, Work Environment and Leadership on Ship Crew Loyalty with Work Motivation as Intervening Variable at PT Salam Pacific Indonesia Lines</i></p> <p>Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan 2. Variabel Dependen: Loyalitas Kru Kapal 3. Variabel Intervening: Motivasi Kerja 	Kuantitatif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kru kapal. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kru kapal. 3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kru kapal. 4. Motivasi berfungsi sebagai variabel intervening dalam pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas.
37.	<p>(Nia Kurniati, 2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan</p> <p>Kajian Branding Indonesia Vol.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 6. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	4, No.2, July-December 2022: 91-105			Loyalitas Karyawan. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
38.	(Fadhila & Sulistiyani, 2022) <i>The Influence Of Motivation, Working Environment And Career Development Toward Employees' Loyalty</i> AFEBI Management and Business Review (AMBR) P-ISSN 2548-530X E-ISSN 2548-5318 https://journal.afebi.org/index.php/ambr/article/view/503	1. Motivasi (X1) 2. <i>Working Environment</i> (X2) 3. <i>Career Development</i> (X3) 4. <i>Employees Loyalty</i> (Y)	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	<i>The results of this research shows that motivation, working environment, and career development have positive and significant influence on employees' loyalty. Working environment has a dominant influence in increasing employee loyalty.</i>
39.	(Deva et al., 2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Budaya Kerja (X3) 4. Career Path (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Motivasi Kerja terhadap Carer Path 2. Lingkungan Kerja terhadap Carer Path 3. Budaya Kerja terhadap Carer Path

	<p>E-ISSN: 2829-4580, P-ISSN: 2829-4599 DOI: https://doi.org/10.38035/jim.v1i3</p> <p>Received: 12 Oktober 2022, Revised: 16 November 2022, Publish: 16 Desember 2022</p>			
40.	<p>(Ranti Emisa, Andi Heru Susanto, 2023)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap di PT Indo Husada Utama</p> <p>Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi (JISMA)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja 2. Variabel Dependen: Loyalitas Karyawan 	1. Penelitian asosiatif Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. <p>Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p>
41.	<p>(Andinni, L.A. & Harun, P, 2024)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi 2. Variabel Dependen: 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif 2. Kuesioner (Google Form) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh

	<p>Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. X yang Bekerja di Customer Product Division)</p> <p>Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics</p>	Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan	3. Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan AMOS 23	<p>positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>4. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.</p> <p>6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan loyalitas karyawan.</p>
42.	(Erika Oktaviani, Fajar Cahyo Utomo, Amanda Setiorini, 2024)	1. Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja	Deskriptif Kuantitatif	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Bekasi</p> <p>PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs</p>	<p>2. Variabel Dependen: Loyalitas Karyawan</p>		<p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>3. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p>
43.	<p>(Lestari et al., 2024)</p> <p>Peran Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 10 No 01 Juni 2024 Hal. 71 - 85</p>	<p>1. Keadilan Prosedural (X1)</p> <p>2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)</p> <p>3. Motivasi Kerja (X3)</p> <p>4. Lingkungan Kerja (X4)</p> <p>5. Loyalitas Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kuantitatif</p> <p>2. Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak dengan loyalitas karyawan.</p> <p>2. keadilan prosedural signifikan pada loyalitasnya karyawan.</p> <p>3. lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, menandakan bahwa kondisi lingkungan tempat kerja dapat memengaruhi.</p>
44.	<p>(Sari, 2025)</p>	<p>1. Pemberian Motivasi (X1)</p>	<p>1. Kuantitatif</p> <p>2. Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. Motivasi menawarkan secara langsung, menguntungkan</p>

	<p>Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>eCo-Buss: Economics and Business Vol.7, No.3, April 2025 Available online at: https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Loyalitas Karyawan (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y) 		<p>, dan signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. loyalitas karyawan dipengaruhi secara langsung dan menguntungkan oleh tempat kerja 3. motivasi karyawan mempunyai dampak tidak langsung terhadap loyalitas mereka melalui kepuasan kerja. 4. lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan
45.	<p>(Yoyo, 2025)</p> <p>Analyzing the Effect of Compensation, Career Path, and Work Environment on Gen Z Employee Loyalty in Tangerang City with Job</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Compensation (X1)</i> 2. <i>Career Path (X2)</i> 3. <i>Work Environment (X3)</i> 4. <i>Employee Loyalty (Y)</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS 	<p><i>The results show that each independent variable compensation, career advancement, and work environment has a significant effect on both loyalty and job satisfaction. Job satisfaction also has a significant influence on employee loyalty.</i></p>

	<p><i>Satisfaction as a Mediator</i></p> <p>Primanomics : Journal Of Economics And Business - Vol. 23. NO. 3 (2025) Online Version Available at: https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds 1412-632X (Print) 2614-6789 (Online) </p>			
46.	<p>(Oktavia, 2022)</p> <p>Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana</p> <p>Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1. No. 1 (2022)</p> <p>Versi Online Tersedia di : https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi </p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Pengembangan Karir (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, 2. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana

	(Cetak) (Online)			
47.	(Nia Kurniati, 2022) Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Kajian Branding Indonesia Vol. 4, No.2, July-December 2022: 91-105	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. Loyalitas Kaaryawan (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dan. 3. Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Adapun. 4.
48.	(Pardede, 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. United Rope Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital) Volume : 2 ? Nomor : 1 ? Bulan : Maret ? Tahun : 2023 E-ISSN : 2829-	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Loyalitas Karyawan yakni Disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan. 2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

	4963 DOI:doi.org/jeb idi.v2n1.2023			
49.	(Jasmine & Nugroho, 2025) Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Kai Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e- ISSN: 2461-0593	1. Pengembangan Karier (X1) 2. Pelatihan (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.
50.	(Ramadhan et al., 2025) Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGroup) cabang Pematangsiantar Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 1, November 2025, pp. 1~8	1. Motivasi (x1) 2. Pengembangan Karier (X2) 3. Loyalitas Pegawai (Y)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir berada dalam kategori baik, sementara loyalitas karyawan tergolong tinggi. Secara simultan maupun parsial, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

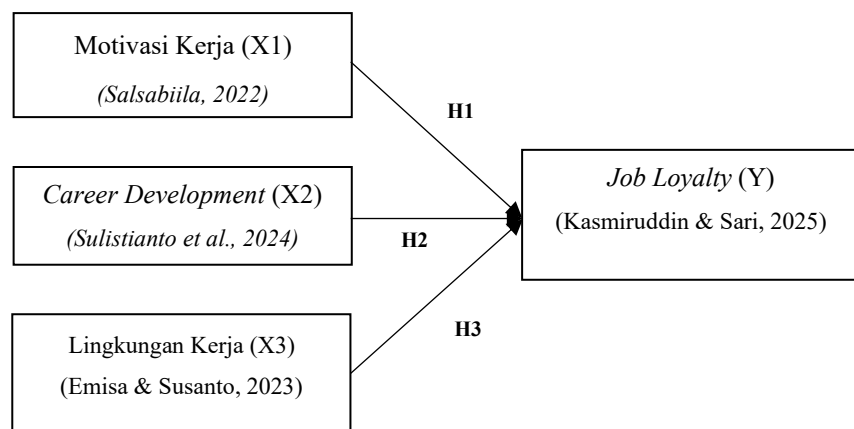
Sumber: Data diolah (2025)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun di amati dalam suatu penelitian, sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti (Adiputra et al., 2021).

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang digunakan untuk melakukan pemecahan suatu masalah yang biasanya menunjukkan hubungan dan keterlibatan setiap variabel dalam penelitian, pada kali ini penelitian ini membahas tentang variabel bebas motivasi kerja, *career development*, dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu *job loyalty*.

Mengenai penjelasan yang telah disampaikan oleh peneliti dapat memberikan kerangka pemikiran yang berhubungan tentang motivasi kerja, *career development*, dan lingkungan kerja dengan *job loyalty*. Dari penjabaran variabel tersebut dapat dilakukan penggambaran dalam kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Modifikasi dari peneliti terdahulu Motivasi kerja (Nia Kurniati, 2022), *Career Development* (Sulistianto et al., 2024), Lingkungan Kerja (Emisa & Susanto, 2023), dan *Job Loyalty* (Kasmiruddin & Sari, 2025).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara dari suatu rumusan masalah dalam penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini telah dinyatakan dengan wujudkan dalam bentuk pertanyaan hal ini dijelaskan oleh peneliti dari teori (Sugiyono, 2020). Berdasarkan pada penelitian terdahulu dalam penelitian, maka disusunlah hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Job Loyalty*

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan sehingga aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik, dengan dimensi ketentraman dan dimensi dorongan, dan indikatornya yaitu kondisi kerja, fasilitas kerja, pekerjaan itu sendiri, balas jasa, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan (Hidayat & Sitio, 2022). Menurut Lestari et al., (2024) teori motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang

bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut teori yang disampaikan oleh Marwanto & Hasyim (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan untuk bertindak dalam suatu hal dibidangnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar sebuah karyawan dapat bersemangat dalam bekerja. Adanya motivasi yang dapat memotivasi karyawan untuk menggerakkan lebih banyak tenaga dan gagasan ke arah pencapaian tujuan Perusahaan (Yogaswara & Hidayat., 2023). Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami, didorong, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan tanpa adanya suatu paksaan dari pihak manapun.

Penelitian ini dilakukan oleh Sari & Kasmiruddin (2025) menyatakan bahwa Berdasarkan hasil pengujian, loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi. Selain itu, motivasi tidak langsung loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja untuk pengaruh tidak langsung terkait kepuasan kerja lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan New Resty Hotel Menara Pekanbaru. Menurut penelitian dari Salsabiila (2022) menunjukkan bahwa peran Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mowilex Indonesia. Mengenai hasil penelitian yang disampaikan oleh Ramadhan et al., (2025) memberikan pernyataan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Federal International Finance (FIFGroup) cabang Pematangsiantar.

H₁: Motivasi Kerja Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Loyalty*.

2. Pengaruh *Career Development* terhadap *Job Loyalty*

Career development (Pengembangan karir) merupakan perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak, dan status menjadi lebih besar (Fadillah et al., 2024). Menurut teori yang disampaikan oleh dalam Lestari et al., (2023) mengatakan bahwa *career development* adalah sebagai rangkaian tindakan yang diambil oleh seseorang karyawan selama perjalanan karirnya guna untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan pribadi.

Menurut Nofriyandri & Adrian, (2024) pengembangan karir merupakan proses yang mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, membantu mereka merencanakan karir saat ini dan masa depan, serta mendukung mereka untuk naik ke posisi atau jenjang yang lebih tinggi.. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *career development* merupakan

sebuah proses serangkaian rencana yang dilakukan oleh karyawan untuk lebih mengembangkan potensi mereka guna meningkatkan kinerja bisnis. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja (Manoppo et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Yogaswara & Hidayat, (2023) menyatakan bahwa *career development* berpengaruh terhadap loyalitas secara signifikan pada objek penelitian di PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi. Fadillah et al., (2024) pengembangan Karir (*career development*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Telkomsel Makassar. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhan et al., (2023) menyatakan bahwa *career development*/pengembangan karier tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. Berdasarkan Uraian di atas maka di simpulkan hipotesis *career development* secara parsial berpengaruh positif terhadap *job loyalty*.

H₂: *Career Development* Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Loyalty*.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Job Loyalty*

Lingkungan kerja merupakan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Menurut Trisnawati et al., (2024) Lingkungan kerja adalah sesuatu di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja.

Menurut teori yang disampaikan oleh Andinni & Harun, (2024) menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu bagian penting dari perusahaan yang perlu diperhatikan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil pekerjaan dari seseorang. Adapun faktor fisik yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan gairah kerja yaitu warna, kebersihan, pertukaran udara, cahaya, music, dan keamanan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan suka dan menyenangi tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya (Deva et al., 2022). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya dimana seseorang itu bekerja baik itu secara material maupun psikologis.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Kurniati & Riyanto, (2022) memberikan pernyataan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mowilex Indonesia. Menurut Emisa & Susanto, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job loyalty* dalam bekerja pada objek penelitian di PT. Penjalindo Nusantara. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Pragusti & Hidayat (2023) lingkungan kerja memberikan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap *job loyalty* dalam bekerja yang dapat ditunjukkan dalam objek penelitian pada PT. Enkei Indonesia. Tentu tidak hanya itu saja penelitian menurut Ranti & Susanto (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job loyalty* tidak tetap PT. Indo Husada Utama. Berdasarkan uraian di atas maka di simpulkan hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *job loyalty*.

H₃: Lingkungan Kerja Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Job Loyalty*.