

**PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN UD. FIGHTER
CORPORATION**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

Bella Nur Erawati

NPM 22001081348



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2024

PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN UD. FIGHTER
CORPORATION

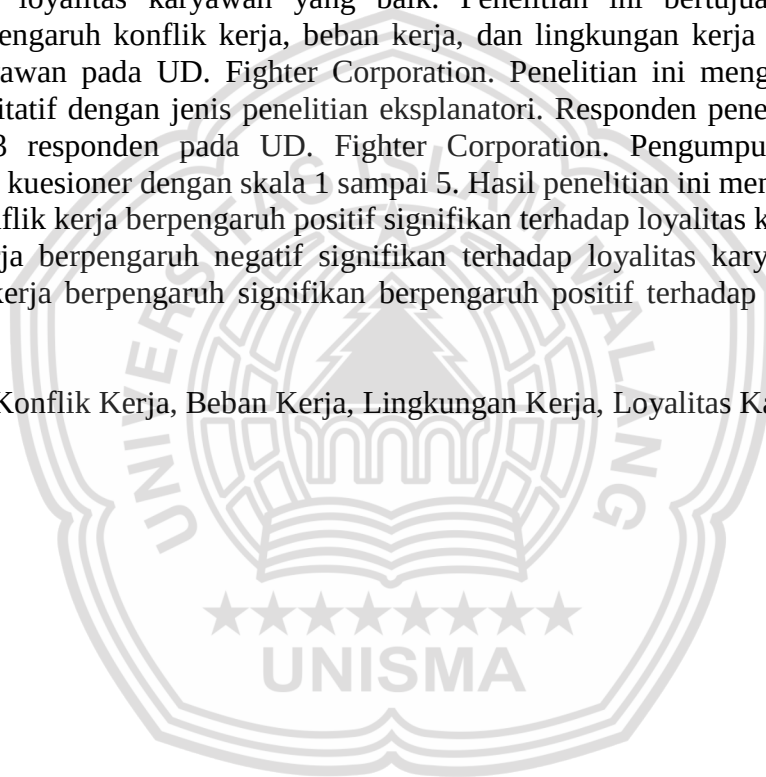
Oleh:

Bella Nur Erawati
22001081348

ABSTRAK

Perusahaan harus mampu mengelola loyalitas yang baik pada karyawannya, karena karyawan yang loyal cenderung bertahan lama di perusahaan. Perusahaan harus mengelola konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja agar dapat menghasilkan loyalitas karyawan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada UD. Fighter Corporation. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Responden penelitian ini sebanyak 103 responden pada UD. Fighter Corporation. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala 1 sampai 5. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa 1) Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan 2) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan.



THE EFFECT OF WORK CONFLICT, WORKLOAD, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY UD. FIGHTER
CORPORATION

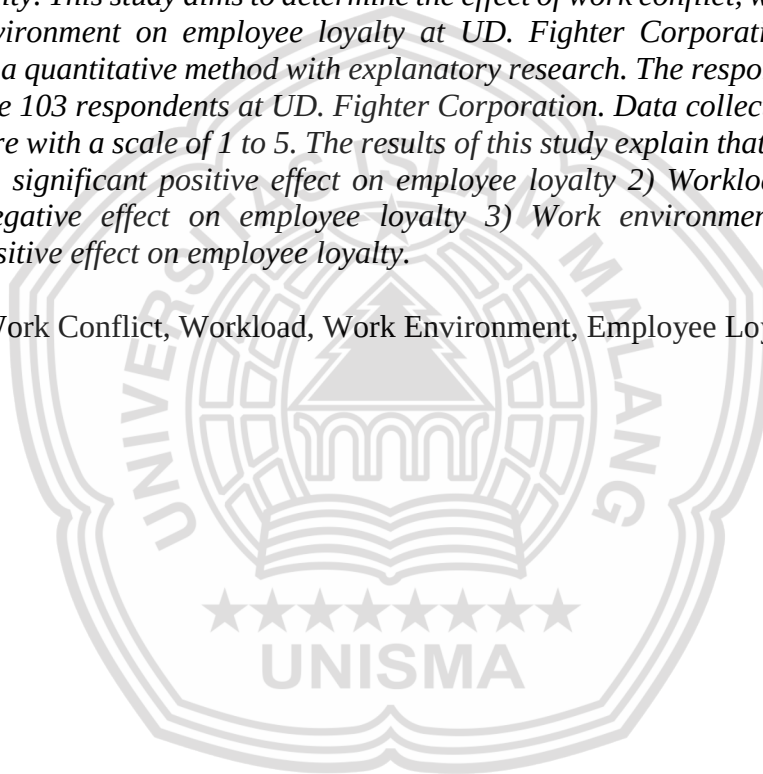
By:

Bella Nur Erawati
22001081348

ABSTRACT

The company must be able to manage good loyalty for employees as loyal employees tend to stay in the company for a longer period. Companies must manage work conflicts, workload, and work environment in order to generate good employee loyalty. This study aims to determine the effect of work conflict, workload, and work environment on employee loyalty at UD. Fighter Corporation. This research uses a quantitative method with explanatory research. The respondents of this study were 103 respondents at UD. Fighter Corporation. Data collection used a questionnaire with a scale of 1 to 5. The results of this study explain that 1) Work conflict has a significant positive effect on employee loyalty 2) Workload has a significant negative effect on employee loyalty 3) Work environment has a significant positive effect on employee loyalty.

Keywords: Work Conflict, Workload, Work Environment, Employee Loyalty.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting karena mereka merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam era globalisasi. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang cukup pada sumber daya manusia dapat menjalankan fungsinya secara optimal, terutama ketika menghadapi perubahan dinamis dalam lingkungan sekitarnya, seperti dalam industri yang mengelola perusahaan, artinya sumber daya manusia yang dimaksud ini yaitu karyawan. Individu yang bekerja sebagai karyawan memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mencapai kemajuan sesuai harapan. Karyawan merupakan faktor kunci bagi perusahaan dalam mendorong kemajuan usaha dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan tergantung pada kemampuan individu karyawan dalam menjalankan tugas dengan baik, sehingga mereka dapat memberikan loyalitas kepada perusahaan.

Fighter Corporation merupakan usaha dagang (UD) yang bergerak di bidang percetakan komersial. Usaha dagang ini terdiri dari lima divisi yaitu : Divisi digital printing, divisi konveksi dan sublim, divisi printing sublim, divisi border computer, divisi sablon digital (DTF) dan juga melayani jasa konveksi pembuatan banner, bordir, sablon, pembuatan brosur, stiker, kartu nama dan lain-lain. *Fighter corporation* ini berdiri pada tanggal 31 Juli tahun 2011. Pada

saat ini Fighter corporation sudah memiliki 3 kantor cabang yang berada di Kabupaten Trenggalek dan Kabupaten Tulungagung.

Perkembangan industri pada saat ini berkembang dengan cepat dan berdampak pada persaingan usaha yang semakin ketat bagi perusahaan. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk mengembangkan keunggulan kompetitif, inovasi, serta responsif dan tanggap terhadap perubahan Rivai & Sagala (2013). Untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, perusahaan perlu mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah salah satu aset di perusahaan yang berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak yang sangat penting untuk memperoleh kinerja yang baik dan berkompetensi dalam perusahaan, dengan kata lain tanpa sumber daya manusia yang baik dan kompeten di dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten. Sumber daya manusia mempunyai daya atau energi atau kemampuan maupun kompetensi yang bisa digunakan untuk membangun, bagaimana meningkatkan kontribusi yang positif dari orang - orang yang dilibatkan untuk pencapaian tujuan organisasi melalui sistem kerja yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial menurut (Hasibuan, 2017).

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam perusahaan, namun terkadang nilainya dilupakan atau kurang diakui. Padahal, sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu pertumbuhan perusahaan. Karyawan adalah pemikir, penggerak, dan perencana yang membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu,

perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2015) 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 bertanggung jawab. Loyalitas tidak dapat terbentuk dengan sendirinya mengingat kebutuhan manusia yang semakin meningkat seiring waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil. Dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, diharapkan dapat meningkatkan loyalitas mereka, karena loyalitas karyawan tidak datang secara tiba-tiba.

Keadaan loyalitas di UD. fighter corporation ini sangat baik, terbukti dengan tingkat pergantian karyawan yang relatif rendah dan peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat dan setia terhadap perusahaan, serta merasa puas dengan kondisi kerja dan peluang yang diberikan. Loyalitas yang tinggi ini membawa manfaat positif, seperti stabilitas tim kerja, kontinuitas operasional, serta kolaborasi dan komunikasi yang baik antara karyawan. Hal ini didukung dengan data jumlah karyawan yang dimiliki oleh UD. fighter corporation sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data jumlah karyawan pada tahun 2020-2023 UD. Fighter Corporation

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Total Keluar	Total Masuk	Karyawan Akhir Tahun
1.	2020	112	3	8	117
2.	2021	117	3	9	123

3.	2022	123	4	10	129
4.	2023	129	3	12	138

Sumber : UD. Fighter Corporation, 2023

Data diatas merupakan data total keluarnya para karyawannya pada setiap tahunnya maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar adalah sebanyak 3 orang karyawan dan jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 8 orang karyawan kemudian pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar adalah 3 orang karyawan dan jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 9 orang karyawan sedangkan pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 orang karyawan dan jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 10 orang karyawan dan pada tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar adalah sebanyak 3 orang karyawan sedangkan jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 12 orang karyawan.

Konflik kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan dan setiap perusahaan pasti menghadapi tantangan dengan setiap karyawan yang dimilikinya, dikarenakan perbedaan pemikiran yang ada di antara mereka. Situasi ini dapat menyebabkan masalah serius bagi karyawan, seperti timbulnya konflik yang merusak hubungan antar karyawan, peningkatan tingkat stres yang berlebihan yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan tersebut, dan akibatnya, kurangnya kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Konflik kerja yang ada pada UD. fighter corporation umumnya bersifat ringan seperti contohnya : perbedaan pendapat, *miss communication* antar karyawan dan divisi dengan adanya konflik kerja ini perusahaan memberi fasilitas berupa pertemuan atau sesi diskusi yang struktural untuk membahas masalah dan mencari solusi bersama. Menurut

penelitian yang dilakukan oleh Sopali et al. (2021) bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Konflik terhadap Loyalitas karyawan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah beban kerja. Meskipun keadaan loyalitas di perusahaan ini baik, penting untuk memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi dan tidak seimbang, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka, sehingga dapat mempertahankan loyalitas dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan hal ini sudah dibuktikan pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Putro (2021) bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Seperti yang kita ketahui, penting bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, baik itu beban kerja yang sedikit maupun banyak. Namun, sangatlah baik jika beban kerja yang diberikan dapat disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan karyawan, juga akan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Faktor lain yang dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Swadarma & Netra (2022) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan memiliki potensi untuk mempengaruhi

mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebab setiap harinya, karyawan akan langsung merasakan dampak dari lingkungannya. Ketidaklengkapannya fasilitas di tempat kerja dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat produktivitas. Selain itu, hubungan yang baik antara sesama karyawan dan atasan juga perlu diperhatikan. Komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasan akan memfasilitasi proses penyelesaian tugas. Secara keseluruhan, kenyamanan memiliki pengaruh positif terhadap karyawan, karena karyawan yang merasa nyaman cenderung lebih setia terhadap perusahaan.

Indikasi permasalahan peneliti menggunakan variabel konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan dikarenakan ada beberapa alasan. Untuk konflik kerja peneliti ingin mengetahui apakah konflik kerja yang ada pada UD. fighter corporation dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Kemudian untuk beban kerja peneliti ingin mengetahui dan memastikan bahwa penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan kemampuan mereka. Jika tidak seimbang, hal ini dapat menyebabkan kesulitan bagi karyawan untuk menunjukkan loyalitas terhadap tempat kerja mereka. Selain itu, waktu penyelesaian tugas juga harus sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada. Dengan menyesuaikan jumlah pekerjaan dan waktu yang diberikan, karyawan akan lebih mudah mencapai target yang ditetapkan. Kemudian, peneliti mempertimbangkan variabel lingkungan kerja karena lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan karyawan setiap harinya. Dengan banyaknya tugas yang diberikan, ketersediaan fasilitas yang memadai akan memudahkan karyawan

dalam menjalankan tugas mereka tanpa menghadapi kendala fasilitas yang kurang lengkap atau rusak. Jika fasilitas yang diberikan kepada karyawan kurang lengkap, hal ini dapat menghambat kemajuan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Berdasarkan fenomena, permasalahan dan kesenjangan penelitian yang disajikan di atas, maka masih perlu dilakukan sebuah penelitian terkait hal tersebut dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UD. Fighter Corporation”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara praktis

- 1) Bagi perusahaan : Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan.
- 2) Bagi karyawan: Penelitian ini diharapkan menjadi sarana menambah wawasan karyawan tentang konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Bagi peneliti: Penelitian ini diharapkan menjadi sarana menambah wawasan pembaca tentang konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya : Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan atau memperkaya teori-teori yang terkait dengan sumber daya manusia. Peneliti dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk mengajukan hipotesis baru atau memperluas teori yang ada.

b. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebuah bahan referensi untuk memberikan landasan teori dan pengembangan ilmu terkait konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan yang merujuk pada teori yang digunakan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis konflik kerja, beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap loyalitas karyawan UD. Fighter corporation. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Konflik kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada karyawan UD. Fighter corporation. beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada karyawan UD. Fighter corporation. Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada karyawan UD. Fighter corporation.

5.2. Keterbatasan

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini sebagai berikut.

1. Pada penelitian ini terdapat kelemahan dalam pengumpulan data melalui kuesioner yaitu jawaban responden terbatas pada pertanyaan yang diajukan dan tidak dapat memberikan informasi yang lebih detail.
2. Pada penelitian ini mendapatkan hasil pengaruh ketiga variabel yang diangkat yaitu konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai varians yang kecil dalam penelitian ini tidak memasukkan variabel seperti kepuasan kerja karyawan.

5.3. Saran

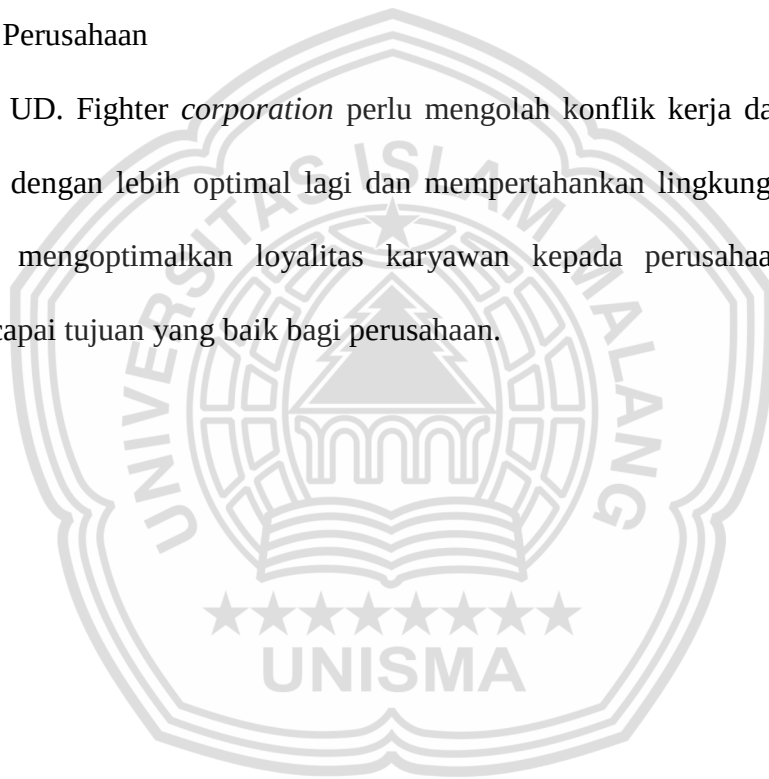
Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk memperbanyak referensi dalam variabel yang akan digunakan saat penelitian supaya dapat memperkuat akurasi penelitian.

2. Bagi Perusahaan

UD. Fighter *corporation* perlu mengolah konflik kerja dan beban kerja dengan lebih optimal lagi dan mempertahankan lingkungan kerja guna mengoptimalkan loyalitas karyawan kepada perusahaan dan mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
- Djaali. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- Flippo, E. (2003). *Management Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. (BPFE (ed.); Yogyakarta).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariati, S., Nasution, M. A., & Warjio, W. (2021). Analisis Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Beban Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara pada Pemilihan Umum 2019. *Perspektif*, 10(2), 467–474. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i2.4616>
- Hasan, J. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 77–86.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: (ed.)). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: (ed.); Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Irdiyanti, I., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(2), 99. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/140>
- Istijanto. (2010). *Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Karyawan)* (PT. Gramedia Pustaka Utama (ed.); Jakarta:).
- Junjuran, M. I., & Nawangsari, A. T. (2021). *Pengolahan Data Statistik dengan Menggunakan SPSS 25 dalam Penelitian Bisnis* (Insan Cendekia Mandiri (ed.)).
- Kurniawan, A. W. dan Z. P. (2016). *Metode penelitian kuantitatif* (Yogyakarta: (ed.)). Pandiva Buku.
- Listiana, L. A., Hatmawan, A. A., & Hasanah, K. (2020). Pengaruh Job Description, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, II(1). <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/2268/1857>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya.
- Nga, L., & Tam, P. (2023). Impacting Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Case Study at Direct Investment Enterprises in Vietnam. *Migration Letters*, 20, 42–53. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3459>

- Poerwopoespito. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Alfabeta Bandung (ed.)).
- Presilia., & Octavia, R. . (2010). Analisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Kasus: PT. Megatama Plasindo). *Jurnal: Bisnis Dan Ekonomi, Binus University, DKI Jakarta, Indonesia*.
- Purwanto. (2018). *Teknik penyusunan instrumen uji validitas dan reliabilitas penelitian ekonomi syariah* (Staial Press (ed.); Magelang:).
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255155.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>
- Putro, W. K. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja , kompleksitas tugas , kepemimpinan dan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Unicham Indonesia. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 1, pp. 21–32).
- Ratna, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cosmoproft Indokarya. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20 (1), 1–10.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (P. R. indoPersada. Jakarta. (ed.); Edisi Kedu).
- Rofik, M. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Madrasah Aliyah Aswaj Ambunten. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(1), 43–49. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i1.1449>
- Runtu, J. (2014). *Indikator loyalitas karyawan*. (www.juliusruntu.blogspot.com/2014/%0A02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1)
- Sigit, K. N., & Kustiyono. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di cv. anjasa Baja Ringan Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 34–40. <http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13>
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen* (Jakarta: (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (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*, 5(3), 566. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: (ed.)). Alfabeta, CV.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. . (2022). KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RAME CAFÉ JIMBARAN SEAFOOD. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.

<http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>

Tarjo, S. (2019). *Metode penelitian sistem 3x baca* (Yogyakarta: (ed.)). Deepublish.

Ulfa, R. (2021). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>

Yuliana, U. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 103–108. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.218>

