

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ANUGERAH LANCAR LESTARI DI BANYUMAS

Astri Apriliana^{1*)}, Sri Sundari²⁾, Ratna Pujiastuti³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

*Email Korespondensi : astriastri709@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Anugerah Lancar Lestari Banyumas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 200 karyawan. Sampel ditentukan melalui propotionate stratified random sampling dan diperoleh 139 responden. Analisis data memakai regresi linear berganda dengan IBM SPSS 27. Hasil analisis menghasilkan persamaan $Y = 4,839 + 0,226X_1 + 0,152X_2 + 0,175X_3 - 0,167X_4 + e$. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, dibuktikan nilai $t_{hitung} (3,519) > t_{tabel} (1,6563)$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan $t_{hitung} (2,136) > t_{tabel} (1,6563)$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan $t_{hitung} (4,103) > t_{tabel} (1,6563)$. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas dengan $t_{hitung} (-2,938) < t_{tabel} (-1,6563)$. Keempat hipotesis dinyatakan diterima. Implikasinya yaitu meningkatkan kedisiplinan melalui penegakan aturan kehadiran, memberikan insentif berbasis kinerja agar penghargaan lebih adil, memperbaiki sirkulasi udara melalui sistem ventilasi yang baik, serta menyesuaikan beban kerja agar tidak berlebihan sehingga karyawan terhindar dari stres yang dapat menurunkan loyalitas.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, work environment, and workload on employee loyalty at PT Anugerah Lancar Lestari Banyumas. The research uses a quantitative approach with a population of 200 employees. The sample was determined using proportionate stratified random sampling, resulting in 139 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS 27. The analysis produced the equation $Y = 4.839 + 0.226X_1 + 0.152X_2 + 0.175X_3 - 0.167X_4 + e$. The findings show that work discipline has a positive and significant effect on loyalty, indicated by $t_{count} (3.519) > t_{table} (1.6563)$. Work motivation also has a positive and significant effect, with $t_{count} (2.136) > t_{table} (1.6563)$. The work environment has a positive and significant effect, shown by $t_{count} (4.103) > t_{table} (1.6563)$. Workload has a negative and significant effect on loyalty, with $t_{count} (-2.938) < t_{table} (-1.6563)$. All four hypotheses are accepted. The implications include improving discipline through attendance policy enforcement, providing performance-based incentives, enhancing air circulation through better ventilation, and adjusting workload to prevent excessive pressure that may reduce employee loyalty.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Workload, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran strategis dalam keberlangsungan dan daya saing organisasi. Perusahaan bergantung pada kualitas serta loyalitas karyawan untuk menjaga stabilitas operasional, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan kinerja jangka panjang. Tingginya loyalitas karyawan umumnya tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap pekerjaan, serta kesediaan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas sering ditandai oleh meningkatnya pelanggaran, absensi, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur, yang dapat mengganggu efektivitas operasional.

PT Anugerah Lancar Lestari, sebuah perusahaan manufaktur bulu mata palsu di Banyumas, menghadapi kondisi menurunnya tingkat ketaatan karyawan sepanjang tahun 2024. Data perusahaan menunjukkan peningkatan pelanggaran secara konsisten, mulai dari keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, hingga ketidakpatuhan terhadap SOP produksi. Untuk memperjelas fenomena tersebut, data pelanggaran karyawan selama satu tahun ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Pelanggaran Karyawan Terhadap Peraturan Tahun 2024

| Bulan | Total Karyawan | Jumlah Karyawan Taat | Jumlah Pelanggaran | Persentase |
|-----------|----------------|----------------------|--------------------|------------|
| Januari | 204 | 174 | 30 | 85% |
| Februari | 203 | 171 | 32 | 84% |
| Maret | 202 | 166 | 36 | 82% |
| April | 199 | 159 | 40 | 80% |
| Mei | 200 | 157 | 43 | 79% |
| Juni | 198 | 151 | 47 | 76% |
| Juli | 197 | 147 | 50 | 75% |
| Agustus | 198 | 145 | 53 | 73% |
| September | 199 | 144 | 55 | 72% |
| Oktober | 201 | 143 | 58 | 71% |
| November | 198 | 138 | 60 | 70% |
| Desember | 200 | 137 | 63 | 69% |
| Total | | 1.832 | 567 | |

Sumber : PT. Anugerah Lancar Lestari (2024)

Selain jumlah pelanggaran, jenis pelanggaran yang terjadi juga menunjukkan pola yang perlu diperhatikan. Jenis yang paling dominan adalah keterlambatan masuk kerja, disusul penggunaan ponsel saat bekerja, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan ketidakpatuhan terhadap SOP produksi. Rincian lengkapnya ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Jenis-jenis Pelanggaran Karyawan Terhadap Peraturan Tahun 2024

| Bulan | Terlambat Masuk | Tanpa Keterangan | Tidak Patuh SOP Produksi | Main HP saat kerja | Jumlah Pelanggaran |
|-----------|-----------------|------------------|--------------------------|--------------------|--------------------|
| Januari | 8 | 3 | 2 | 17 | 30 |
| Februari | 12 | 2 | 4 | 14 | 32 |
| Maret | 10 | 3 | 7 | 16 | 36 |
| April | 13 | 2 | 10 | 15 | 40 |
| Mei | 12 | 4 | 9 | 18 | 43 |
| Juni | 16 | 5 | 8 | 18 | 47 |
| Juli | 14 | 2 | 13 | 21 | 50 |
| Agustus | 11 | 6 | 11 | 25 | 53 |
| September | 15 | 8 | 14 | 18 | 55 |

| | | | | | |
|----------|----|---|----|----|----|
| Oktober | 16 | 4 | 17 | 21 | 58 |
| November | 18 | 6 | 20 | 16 | 60 |
| Desember | 14 | 9 | 18 | 22 | 63 |

Sumber : PT. Anugerah Lancar Lestari (2024)

Data kedua tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah pelanggaran meningkat setiap bulan, sementara tingkat ketaatan karyawan mengalami penurunan. Pola ini memperlihatkan adanya persoalan loyalitas yang menuntut perhatian manajemen. Hasil observasi awal terhadap 30 karyawan pun menguatkan hal tersebut, di mana loyalitas dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja nonfisik, sementara beban kerja, konflik kerja, dan sanksi menjadi faktor yang menurunkannya.

Secara teoritis, hubungan antara perusahaan dan karyawan dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (SET), yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan respon terhadap pertukaran timbal balik yang dirasakannya. Ketika organisasi memberikan dukungan, kejelasan aturan, kompensasi yang layak, serta beban kerja yang proporsional, karyawan cenderung membalasnya dengan perilaku positif seperti disiplin, motivasi tinggi, dan loyalitas. Dengan demikian, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja menjadi faktor penting yang secara logis dan empiris dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu terkait faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menunjukkan hasil yang belum konsisten. Pada variabel disiplin kerja, beberapa penelitian seperti Yasmine & Wijaya (2024) serta Pardede & Dewi (2023) menemukan pengaruh positif terhadap loyalitas, tetapi Rifaldo (2022) melaporkan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Ketidakkonsistenan serupa juga terlihat pada variabel motivasi kerja, di mana Citra (2019) dan Fadilah & Sulistiyan (2021) menunjukkan pengaruh positif, sedangkan Athalla Syah (2023) menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Variabel lingkungan kerja pun menunjukkan perbedaan temuan, di mana Putri et al. (2024) dan Rohimah (2018) menyimpulkan adanya pengaruh positif, sementara penelitian Yulia Oktavia (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Pada variabel beban kerja, penelitian Alam et al. (2020) serta April & Yoyo (2021) menemukan pengaruh positif, namun Saputra et al. (2024) memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas. Perbedaan-perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diperdalam, sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris pada konteks perusahaan manufaktur bulu mata di PT Anugerah Lancar Lestari Banyumas.

Penelitian ini memiliki urgensi yang terletak pada meningkatnya pelanggaran karyawan di PT Anugerah Lancar Lestari, yang jika tidak diatasi dapat mengganggu produktivitas dan keberlangsungan produksi. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu memperkuat perlunya penelitian pada konteks lokal dan industri spesifik ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan, dengan mengacu pada temuan empiris, landasan teori yang relevan, serta fenomena aktual perusahaan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kesenjangan penelitian tersebut, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan
- 4) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan PT Anugerah Lancar Lestari Banyumas sebanyak 200 orang per Desember 2024. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel minimal sebanyak 134 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling, karena populasi memiliki anggota yang tidak homogen dan berstrata sesuai unit kerja. Proporsi pengambilan sampel ditentukan berdasarkan jumlah pegawai pada setiap unit kerja sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi sampel dengan *Proportionate stratified Random Sampling*.

| No. | Unit/Bagian | Jumlah Pegawai | Pengambilan Sampel | Jumlah Sampel |
|--------|-------------|----------------|-------------------------------|---------------|
| 1. | Knitting | 2 | $2 \times 134 / 200 = 1,34$ | ≈ 2 |
| 2. | Gosok | 3 | $3 \times 134 / 200 = 2,01$ | ≈ 3 |
| 3. | Gulung | 8 | $8 \times 134 / 200 = 5,36$ | ≈ 6 |
| 4. | Gunting | 76 | $76 \times 134 / 200 = 50,92$ | ≈ 51 |
| 5. | PTB | 15 | $15 \times 134 / 200 = 10,05$ | ≈ 11 |
| 6. | Ikat Oven | 8 | $8 \times 134 / 200 = 5,36$ | ≈ 6 |
| 7. | Pasang | 78 | $78 \times 134 / 200 = 52,26$ | ≈ 53 |
| 8. | Packing | 10 | $10 \times 134 / 200 = 6,7$ | ≈ 7 |
| Jumlah | | 200 | | 139 |

Sumber: PT. Anugerah Lancar Lestari Banyumas

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2017). Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi product moment dan diuji reliabilitasnya melalui perhitungan Cronbach Alpha. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$, di mana Y merupakan loyalitas karyawan, X_1 merupakan disiplin kerja, X_2 merupakan motivasi kerja, X_3 merupakan lingkungan kerja, dan X_4 merupakan beban kerja. Nilai b_1 sampai b_4 menunjukkan koefisien regresi masing-masing variabel, a merupakan konstanta, dan e merupakan error.

Sebelum dilakukan analisis regresi, model diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Kelayakan model selanjutnya diuji dengan uji F, sedangkan pengujian hipotesis atau keberartian koefisien regresi dilakukan dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden penelitian

1) Jenis kelamin

Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan persentase 91,37 persen, sedangkan responden laki-laki berjumlah 8,63 persen dari total 139 responden.

2) Usia

Berdasarkan usia, kelompok terbesar berada pada rentang >25–33 tahun dengan persentase 46,76 persen. Kelompok usia 18–25 tahun sebesar 23,74 persen, usia

>33–40 tahun sebesar 20,86 persen, dan responden usia >40 tahun sebesar 8,63 persen.

2. Uji instrumen penelitian

1) Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan pada 30 responden. Seluruh item pernyataan pada variabel loyalitas karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji reliabilitas

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,70. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel adalah: loyalitas karyawan (0,742), disiplin kerja (0,799), motivasi kerja (0,791), lingkungan kerja (0,851), dan beban kerja (0,742). Seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas.

3. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai asymp.sig sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dinyatakan bebas gejala multikolinearitas apabila nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (3,276), motivasi kerja (2,754), lingkungan kerja (1,560), dan beban kerja (1,023). Seluruh nilai VIF tersebut berada di bawah angka 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

3) Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan kriteria bahwa nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan variabel disiplin kerja (0,450), motivasi kerja (0,411), lingkungan kerja (0,402), dan beban kerja (0,195). Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi kriteria homoskedastisitas.

4. Analisis regresi linier berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No. | Variabel | Koefisien Regresi | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. |
|-----------------------|------------------|-------------------|--------------|-------------|-------|
| 1. | Disiplin Kerja | 0,226 | 3,519 | 1,6563 | 0,001 |
| 2. | Motivasi Kerja | 0,152 | 2,136 | 1,6563 | 0,034 |
| 3. | Lingkungan Kerja | 0,175 | 4,103 | 1,6563 | 0,000 |
| 4. | Beban Kerja | -0,167 | -2,938 | -1,6563 | 0,004 |
| Konstanta | | 4,839 | | | |
| Koefisien Determinasi | | 0,560 | | | |
| F_{hitung} | | 44,891 | | | |
| F_{tabel} | | 2,4392 | | | |

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,839 + 0,226X_1 + 0,152X_2 + 0,175X_3 - 0,167X_4 + e$$

Dari persamaan model regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh linier diantara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,839 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berada pada nilai nol, maka loyalitas karyawan berada pada angka 4,839 satuan.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,226 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,226 satuan.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,152 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,152 satuan.
- 4) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,175 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,175 satuan.
- 5) Koefisien regresi beban kerja (X_4) sebesar -0,167 menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan menurun sebesar 0,167 satuan; sebaliknya, apabila beban kerja menurun 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,167 satuan.

5. Koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan dari koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,560 atau 56%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perubahan loyalitas karyawan yang dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Adapun untuk sisanya yaitu 44% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, penghargaan, kompensasi, kerjasama tim, dan sebagainya.

6. Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai F hitung diperoleh sebesar 44,891 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk menentukan nilai F tabel digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = (k-1)$ ($5-1 = 4$) dan $df = n-k$ ($139-5 = 134$), sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,4392. Dengan demikian, nilai F hitung $44,891 > F$ tabel 2,4392, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model regresi yang digunakan dinyatakan layak, sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini memenuhi kriteria goodness of fit dan dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas karyawan pada PT. Anugerah Lancar Lestari Banyumas.

7. Uji t

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dengan alpha (0,05) dan derajat kebebasan df ($n-k = 139-5 = 134$), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,6563. Berikut adalah hasil uji t untuk masing-masing variabel:

- 1) Hipotesis pertama yakni Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja adalah 3,519 dengan nilai signifikansi 0,001. Jadi t hitung $3,519 > t$ tabel 1,6563 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
- 2) Hipotesis kedua yakni Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja adalah 2,136 dengan nilai signifikansi 0,034. Jadi t hitung $2,136 > t$ tabel 1,6563 dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$.
- 3) Hipotesis ketiga yakni Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah 4,103 dengan

nilai signifikansi 0,000. Jadi $t_{hitung} 4,103 > t_{tabel} 1,6563$ dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

- 4) Hipotesis keempat yakni Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai t_{hitung} variabel Beban Kerja adalah -2,938 dengan nilai signifikansi 0,004. Jadi $t_{hitung} -2,938 < t_{tabel} -1,6563$ dan nilai signifikan 0,004 < 0,05.

5)

8. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan karena nilai t_{hitung} masing-masing lebih besar dari t_{tabel} . Sementara itu, beban kerja (X4) berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} . Dengan demikian, keempat variabel independen terbukti memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sesuai arah hubungan yang dirumuskan dalam hipotesis.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Anugerah Lancar Lestari Banyumas. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan sebaiknya menegaskan aturan kehadiran untuk meningkatkan kedisiplinan, memperbaiki sistem balas jasa melalui insentif berbasis kinerja, memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar lebih nyaman, serta menata kembali pembagian beban kerja agar tidak berlebihan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen PT. Anugerah Lancar Lestari Banyumas yang telah memberikan izin dan memfasilitasi selama periode pelaksanaan penelitian.

REFERENSI

- Agustini, Fauziah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69- 76.
- 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.
- April, M. A., & Yoyo, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Clc Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 184-196.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Athalla Syah, D. E. M. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai PT Plus Tra Coating Industries.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.

- Dewi, P. E. P., (2015). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol, 9(1), 15-25.
- Fadhila, N., & Sulistiyani, E. (2021). The influence of motivation, working environment and career development toward employees' loyalty. *AFEBI Management and Business Review*, 6(2), 140-148.
- Fajrianto, A., Iman, M. K. N., Syaifulloh, M., Indriyani, A., & Sholeha, A. (2022, July). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Loyalty at the Production Department of PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. In *ICSSHU International Conference Science, Social & Humanity* (Vol. 2, No. 1, pp. 13-24).
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program LBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P Gramedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Koesomowidjojo, S. R. (1993). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44-51.
- Mubarak, M., Ruslan, M., & Remmang, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, tekanan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Universitas Bosowa. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 165–171.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UIPress).
- Onsardi (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Pardede, L. N., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126-134.
- Prihatini, I.D. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja dan Stress Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang, Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat.
- Putri, N. E., Sutikno, B., & Rachmawati, D. L. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap loyalitas karyawan PT Fahira Berkah Olindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(3), 236–244.
- Rifaldo, M. (2022). Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Riyanto, A. (2017). *Metodologi Penelitian*. ECG.
- Robbins (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.

- Rohimah, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 11–20.
- Saputra, M., Akmal, S., & Al Hidayat, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Asanka Wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 3(2), 139-148.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Siswanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Alfabeta.
- Steers dan Porter, (2016), *Motivation and Work Behavior*, New York: Acadaemic Press
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistianto, R. H., Haikal, F., Priyono, A., & Johardi, M. R. (2024). The influence of work motivation and career development on employee loyalty: Case study of PT. Delta Indonesia Pranenggar. *eCo-Buss*, 7(2), 1412–1421.
- Suliyanto, (2006). *Metode Riset Bisnis*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swaminathan, Dewi, (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9 (2).
- Yasmine, P. C., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang. *eCo-Buss*, 6(3), 1577-1589.
- Zakaria, Z., Rahman, A. A., & Ismail, M. N. (2024). Employee loyalty in manufacturing industries: Empirical findings from Malaysia. *International Journal of Business and Management Studies*, 12(1), 45–58.