

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. SWEETROOM

Ayu Rista Bella¹, Rina Dwiarti²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: ristaabellaa@gmail.com¹

Abstrak – Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan CV.Sweetroom. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 responden yang merupakan karyawan tetap CV. Sweetroom. Metode penelitian data yang digunakan adalah survei dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Hasil uji instrumen menunjukkan validitas dan reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji asumsi klasik, data penelitian terdistribusi normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari heteroskedastisitas dan multikolinearitas.. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa : (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (3) Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi peneliti selanjutnya mengkaji lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Temuan pada penelitian ini juga memberikan implikasi pada manajemen CV. Sweetroom agar memperhatikan sikap disiplin karyawan, beban kerja, dan dukungan sosial sehingga loyalitas karyawan terjaga.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dukungan Sosial, Loyalitas Karyawan.

Abstract – *The impact of work discipline, workload, and social support on employee loyalty at CV. Sweetroom was examined in this study. The sample in this study was 43 respondents who were permanent employees of CV. Sweetroom. The data research technique used was a survey with a questionnaire research instrument. The results of the instrument test stated that the data in this study were proven to be valid and reliable. The classical assumption test stated that the data in this study were normally distributed and produced a regression model that was free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of this study stated that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee loyalty, (2) Workload has a negative and significant effect on employee loyalty, (3) Social support has a positive effect on employee loyalty. The results of this study provide implications for further researchers to further examine the factors that influence employee loyalty. The findings of this study also provide implications for the management of CV. Sweetroom to pay attention to employee discipline, workload, and social support so that employee loyalty is maintained.*

Keywords: *Work Discipline, Workload, Social Support, Employee Loyalty.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis semakin ketat di era globalisasi saat ini dan pesatnya kemajuan teknologi informasi., sumber daya manusia menjadi pemegang peranan vital dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas tinggi. Karyawan yang loyal memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat turnover karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan UMKM seperti CV. Sweetroom.

Menurut Abdullah dkk (2017), loyalitas karyawan merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pencapaian perusahaan dan fakta bahwa karyawan tersebut akan bekerja untuk keberhasilan perusahaan. Loyalitas dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan untuk melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan dan termasuk dalam salah satu hal yang

paling penting untuk dimiliki oleh seluruh karyawan di perusahaan ataupun instansi manapun (Fitriyah, 2023). Loyalitas tidak dapat terbentuk dengan begitu saja tanpa dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan observasi awal pada CV. Sweetroom terdapat kecenderungan adanya turnover yang tinggi serta keluhan dari beberapa karyawan terkait dengan kurangnya pengawasan sehingga tingkat disiplin kerja karyawan rendah, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya dukungan dari lingkungan tempat mereka bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah-masalah yang perlu diteliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Beberapa faktor yang dianggap berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan sosial. Semua variabel tersebut memiliki kaitan yang erat terhadap kesejahteraan karyawan dan persepsi mereka terhadap perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap kebijakan, aturan, serta norma yang berlaku di lingkungan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawab memberikan hasil kerja yang maksimal. Menurut Sinambela (2018) suatu instansi atau perusahaan yang memiliki tata tertib yang harus ditaati seperti disiplin kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Wijayanti (2024), Maretek dkk (2021), Fitriyah (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Faishol (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini bertolak belakang dengan studi-studi sebelumnya yang menyatakan pengaruh positif disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, sehingga masih ada celah yang harus dikaji lebih lanjut. Meskipun mayoritas penelitian menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, namun masih sedikit yang secara khusus meneliti konteks perusahaan UMKM, terutama di sektor industri furnitur. Penelitian yang ada sering kali terfokus pada perusahaan besar atau sektor yang berbeda, padahal dinamika kerja pada perusahaan UMKM berbeda dengan perusahaan berskala besar terutama dari budaya disiplin karyawannya.

Adapun faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah beban kerja. Menurut Solihin (2021) beban kerja merupakan tugas - tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu yang apabila berlebihan dapat mengakibatkan stress pada karyawan. Beban kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stress dan kelelahan yang pada akhirnya akan menurunkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Navisa, 2024). Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan besarnya beban yang ditujukan kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan tetap loyal pada perusahaan.

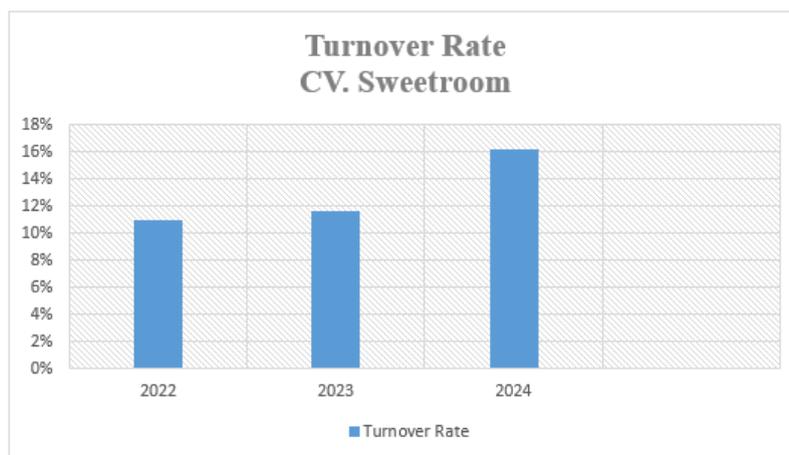
Penelitian Suryani (2020), Wardani & Indriati (2023), Febriana & Kustini (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya, tingginya beban kerja akan menurunkan tingkat loyalitas karyawan.. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimatuz (2018), Fajarullaili (2018), Kurniati & Riyanto (2022), Raihan & Wulandari (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang artinya jika beban kerja meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan masih adanya gap penelitian sehingga penelitian ini perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

Faktor ketiga yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah dukungan sosial. Dukungan sosial dari rekan kerja ataupun pimpinan memiliki peranan penting untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Menurut Afriani (2023) dukungan sosial merupakan perhatian, kenyamanan, dan bantuan yang diterima oleh seseorang dari orang lain, dimana orang lain tersebut bisa seorang atau dalam bentuk kelompok. Terlibatnya seluruh

karyawan dalam hal dukungan sosial merupakan suatu konsep yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara psikologis dan emosional (Achmad & Yuniawan, 2018).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tariq (2017), Achmad & Yuniawan (2018), Yusuf dkk (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dukungan sosial yang dirasakan terhadap loyalitas karyawan. Meskipun Dukungan sosial terbukti berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, tetapi banyak perusahaan belum melakukannya dengan baik. Karyawan sering merasa tidak mendapat perhatian atau empati dari atasan dan rekan kerja mereka, yang mengakibatkan rasa memiliki yang lebih rendah terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan dalam perusahaan UMKM di sektor industri furnitur. Pada saat ini masih sedikit penelitian yang secara khusus meneliti konteks perusahaan kecil dan menengah di sektor industri furnitur. Penelitian yang ada lebih terfokus pada perusahaan besar atau sektor yang berbeda, sehingga menciptakan celah dalam pemahaman tentang bagaimana dukungan sosial berfungsi dalam konteks perusahaan yang lebih kecil dan spesifik.

Berdasarkan data tingkat turnover karyawan pada CV. Sweetroom tiga tahun terakhir menunjukkan angka yang cukup tinggi, yaitu mencapai 11%. Mengutip pernyataan Gillis (1994) dalam Kurniawaty dkk (2019), turnover rate karyawan yang melebihi 10% dikategorikan sebagai tingkat turnover yang tinggi. Untuk itu perusahaan perlu menurunkan turnover rate ke angka yang lebih normal agar loyalitas karyawan meningkat. Berikut merupakan grafik turnover rate CV. Sweetroom tahun 2022 – 2024:



Gambar 1. Turnover Rate CV. Sweetroom
Sumber : Data Turnover CV. Sweetroom

CV. Sweetroom merupakan perusahaan yang bergerak di industri furnitur yang memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga loyalitas karyawannya, Berdasarkan hasil observasi awal telah ditemukan adanya ketidaksesuaian beban kerja, minimnya tingkat disiplin dan dukungan sosial perusahaan yang dapat menyebabkan penurunan loyalitas karyawan yang bisa berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Urgensi penelitian ini semakin tinggi karena loyalitas karyawan merupakan komponen kunci perusahaan untuk mencapai keberhasilan terutama pada sektor UMKM. Selain memberikan kontribusi praktis kepada perusahaan untuk menyusun strategi peningkatan loyalitas karyawan, penelitian ini juga memberikan manfaat teoritis pada pengembangan manajemen SDM. Dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam mengenai faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sehingga penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sweetroom”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian adalah pengumpulan data ilmiah untuk tujuan dan tujuan tertentu. Menemukan hubungan kausal antara dua variabel merupakan tujuan dari metode kuantitatif kausal untuk dipelajari (Sugiyono, 2017). Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif kausal karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan terhadap CV. Sweetroom.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada perusahaan maka loyalitas karyawan juga semakin meningkat. Untuk itu, manajemen CV. Sweetroom perlu meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan menanamkan nilai disiplin terhadap karyawan, baik melalui pemberian sanksi, pembinaan, ataupun memberikan penghargaan kepada karyawan yang selalu taat dan patuh pada peraturan perusahaan agar loyalitas karyawan tetap terjaga.

Hasil riset ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang artinya (H1) diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marentek dkk (2021), Wijayanti (2024), dan Fitriyah (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faishol (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin karyawan pada suatu perusahaan menentukan tinggi rendahnya loyalitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Peningkatan beban kerja dapat menurunkan loyalitas karyawan sehingga manajemen CV. Sweetroom perlu memperhatikan beban kerja karyawannya. Penyesuaian beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan dapat menjadi strategi manajemen perusahaan untuk tetap menjaga loyalitas karyawannya.

Hasil riset ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan yang artinya (H2) diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani & Indriati (2023), Febriana & Kustini (2022), Suryani (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimatuz (2018), Fajarullaili (2018), Kurniati & Riyanto (2022), Raihan & Wulandari (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa beban kerja antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya memiliki pengaruh yang berbeda terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan data dari uji T dapat diartikan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan oleh orang terdekat kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. CV. Sweetroom perlu memberikan dukungan sosial terhadap karyawannya, dukungan ini dapat berupa perhatian atasan pada karyawannya atau perhatian rekan kerja kepada sesama karyawan

ketika sedang melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan, sehingga karyawan merasa diperhatikan.

Hasil riset ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan yang artinya (H3) diterima. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Achmad & Yuniawan (2018), Tariq (2017), dan Yusuuf dkk (2024) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Peningkatan dukungan sosial pada CV. Sweetroom akan meningkatkan loyalitas karyawannya.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Kesimpulan penelitian ini menawarkan sumbangan teoritis pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.. Temuan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesisnya, dalam pengujian ini ada dua variabel yaitu disiplin kerja dan dukungan sosial yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan satu variabel lainnya yaitu beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan . Penelitian ini nantinya dapat dijadikan referensi oleh peneliti selanjutnya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan, maka dalam meningkatkan loyalitas karyawannya pihak manajemen CV. Sweetroom dapat mengacu pada hal-hal berikut :

a. Meningkatkan Disiplin Kerja

Manajemen CV. Sweetroom perlu memastikan bahwa seluruh karyawan paham terhadap pentingnya sikap disiplin sebagai fondasi perilaku kerja karyawan yang profesional. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan peraturan kerja yang jelas dan disosialisasikan kepada karyawan secara konsisten dan penerapan sanksi serta pemberian penghargaan yang adil pada karyawan. Penerapan disiplin yang konsisten akan menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional, yang nantinya akan meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan, dan tanggung jawab antara karyawan terhadap perusahaan.

b. Menyesuaikan Beban Kerja Karyawan

Manajemen CV. Sweetroom perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar tidak terjadi kelebihan beban kerja (overload) maupun kekurangan beban kerja (underload) yang dapat memengaruhi semangat kerja karna beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan loyalitas karyawan. Sistem pembagian kerja yang seimbang akan menciptakan beban kerja karyawan yang ideal.

c. Membangun Dukungan Sosial di Lingkungan Perusahaan

Manajemen CV. Sweetroom perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, baik antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Hal seperti ini bisa dilakukan melalui program mentoring, evaluasi, atau kegiatan informal seperti gathering. Rasa saling peduli dan keterbukaan antar individu di tempat kerja akan membangun budaya kerja yang sehat, sehingga meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berikut merupakan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan CV. Sweetroom:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Sweetroom.
2. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Sweetroom.
3. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Sweetroom.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki celah untuk pengembangan lebih lanjut. Berikut merupakan saran yang dapat penulis berikan yang mungkin akan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran terhadap CV. Sweetroom agar tetap mempertahankan kedisiplinan, memperhatikan beban kerja dan dukungan sosial terhadap karyawannya agar loyalitas karyawan tetap terjaga kedepannya sehingga mengurangi turnover karyawan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap objek penelitian yang lebih spesifik atau menggunakan teknik analisis yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- A, O., & Thamrin Abdullah, Moch. A. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 5(12), 7590–7599. <https://doi.org/10.18535/ijorm/v5i12.03>
- Achmad, A. W., & Yuniawan, A. (t.t.). *ANALISIS EFEK DUKUNGAN SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOHESIVITAS KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN* (Studi pada RS. Aisyiyah Kudus).
- Afriani, A. (2023). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Penyandang Disabilitas Fisik Di Upt Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Daksa Pekanbaru* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Apriandi, Hendra (2023). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Dhuafa Regional I & II*.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, A.A.R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Pegawai Honorer di Kantor Sekretariat Pemda Kabupaten Bekasi*.
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja
- Faishol, Muhammad (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Loyalitas Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Distrik Surabaya*.
- Fajarullail, Nurul Asfiah (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). *DAMPAK KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MULTI SEJAHTERA*. SCIENTIFIC

- JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Fitriyah Fitriyah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 205–219. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.219>
- Handoko, P. A., & Yuniawan, A. (t.t.). PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PRESENTEEISM DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrasari, Y. (2020). EFESIENSI SALURAN DISTRIBUSI PEMASARAN KOPI RAKYAT DI DESA GENDING WALUH KECAMATANSEMPOL (IJEN) BONDOWOSO. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(1), 44–50. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.14.1.44-50>
- Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. 4(2).
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Leuwol, Natasya Virginia, Paulina Wula, dan Bonaraja Purba. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta, dan Gagasan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mansur, T. M., Sulaiman, Abdullah, M.A., & Ali, H. (2020). *ilmu sosial dan budaya dasar (Bermuatan general education)*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Marentek, G. N., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. 2(6).
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Penerbit UI.
- Navisa, Putri Zahrotun (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung
- Raihan, P. G., & Wulandari, W. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10181–10191. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9940>
- Resesi, Bernadeta Adelia Mayangsari (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul Yogyakarta.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH. 11(1).
- Sandi, Astri Mela. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Unuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Solihin, A. (2021). MODEL HUBUNGAN BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Suryani, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Medikonis*, 20(1), 1–10.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Media Group
- Sutrisno, Edy. (2021). *Budaya Organisasi* . Jakarta : Prenada Media Group
- Tariq, H. (2017). Assessing Employee Loyalty through Organizational Attributes in Telecom Sector: An Empirical Evidence. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(8). <https://doi.org/10.14738/assrj.48.3096>
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337.
- Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 2(2), 10–16. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v2i2.4849>
- Wijayanti, T. C. (2024). EMPLOYEE LOYALTY TRANSFORMATION: MOTIVATION, DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, COMMITMENT AS A MODERATOR. 7(3).
- Yusuf, Y., Ariyanto, A., & Siddiki, M. M. A. (2024). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (BKA) DI KOTA BANDA ACEH. 4(1).
- Zahroh, Rini Fatimatuz (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.