

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Revona Karya Bersama Di Kabupaten Malang

Adilah Cahya^{1*}, Ira Puspitasari², Tatit Diansari Reskiputri³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: Donatjeco4@gmail.com^{1*}, irapuspitasari@unmuhjember.ac.id², tatit.diansari@unmuhjember.ac.id³

Diterima: Agustus 2026 | Disetujui: September 2026 | Dipublikasikan: Desember 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang. Loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi karena berkaitan dengan komitmen, tanggung jawab, dan kesediaan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT Revona Karya Bersama menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir yang diduga memengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengembangan karir yang berkelanjutan.

Kata Kunci: kepuasan kerja; lingkungan kerja; pengembangan karir; loyalitas karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, work environment, and career development on employee loyalty at PT Revona Karya Bersama, Malang Regency. Employee loyalty is an important factor in supporting organizational sustainability because it is closely related to employees' commitment, responsibility, and willingness to remain with the company. The phenomenon observed at PT Revona Karya Bersama indicates that there are still issues related to job satisfaction, work environment, and career development that may affect employee loyalty. This study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The population consists of all employees of PT Revona Karya Bersama, Malang Regency, and the sampling technique used is saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The independent variables in this study are job satisfaction, work environment, and career development, while the dependent variable is employee loyalty. The results of this study are expected to contribute to the development of human resource management literature and provide practical insights for companies in formulating policies to enhance employee loyalty through improved job satisfaction, a conducive work environment, and sustainable career development programs.

Keywords: Job Satisfaction; Work Environment; Career Development; Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan tersebut, karakteristik tenaga kerja modern juga mengalami perubahan. Karyawan pada era saat ini tidak hanya menuntut stabilitas pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kualitas hubungan emosional dengan pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta adanya peluang pengembangan karir yang jelas dalam jangka panjang. Kondisi ini menyebabkan perusahaan menghadapi tantangan baru dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpotensi. Jika perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan cenderung memiliki keinginan untuk berpindah ke organisasi lain yang dianggap lebih mampu memberikan kepuasan kerja dan peluang perkembangan yang lebih baik. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu masalah yang sering muncul adalah rendahnya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Rendahnya loyalitas dapat terlihat dari meningkatnya tingkat absensi, menurunnya semangat kerja, rendahnya komitmen terhadap perusahaan, hingga munculnya keinginan karyawan untuk berpindah ke tempat kerja lain. Kondisi tersebut menjadi tantangan serius bagi organisasi karena dapat mempengaruhi stabilitas tenaga kerja, efektivitas kerja tim, serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Jika masalah ini tidak ditangani dengan baik, maka perusahaan akan terus menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten.

Selain itu, karakteristik tenaga kerja modern juga mengalami perubahan yang cukup signifikan. Karyawan pada era saat ini tidak hanya menuntut stabilitas pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kualitas hubungan emosional dengan pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta adanya peluang pengembangan karir yang jelas dalam jangka panjang. Perubahan pola pikir tersebut membuat karyawan menjadi lebih selektif dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Apabila perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan cenderung mencari organisasi lain yang dianggap lebih mampu memberikan kenyamanan kerja serta peluang pengembangan diri yang lebih baik. Tren turnover karyawan tetap menjadi isu penting di berbagai konteks industri, dengan data menunjukkan tingkat turnover yang signifikan (mencapai 33–36% dalam beberapa studi) dan rata-rata global sekitar 12,5% Prajaksa et al. (2024). PT. Renova Bersama sebagai perusahaan yang sedang berkembang juga menghadapi situasi ini. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang memuaskan, mendukung kenyamanan kerja, serta menawarkan peluang pengembangan karir agar mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji secara khusus bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan ini. Karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berkontribusi terhadap loyalitas karyawan PT. Renova Bersama dan sebagai dasar perumusan strategi manajemen SDM yang lebih tepat.

Menurut Hasibuan (2017), loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang tercermin dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan serta tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu unsur penting dalam penilaian sikap kerja karyawan karena berpengaruh terhadap stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Loyalitas tidak hanya mencerminkan waktu masa kerja, tetapi juga kesediaan karyawan untuk memberikan upaya ekstra serta mempertahankan hubungan profesional yang positif dengan perusahaan Utami & Nugroho (2025). Loyalitas karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan stabilitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Karyawan yang loyal cenderung berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi, menurunkan tingkat pergantian tenaga kerja (*turnover*), serta

menurunkan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk rekrutmen dan pelatihan staf baru. Penelitian empiris menunjukkan bahwa loyalitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas hubungan dengan atasan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif (Prajaksa et al., 2024).

Berbagai penelitian juga menegaskan bahwa loyalitas karyawan tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh konteks organisasi serta faktor-faktor manajemen sumber daya manusia. Misalnya, lingkungan kerja yang positif, kepuasan kerja, serta pengembangan karir yang mendukung terbukti berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di beberapa organisasi (Jati, 2019). Selain itu, studi lain menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, pemberian insentif, dan keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki peran signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan (Fathul Habib, 2022). Namun, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, yang terlihat dari tingginya tingkat absensi, keinginan pindah kerja, serta rendahnya komitmen terhadap pekerjaan. Ketidakmampuan organisasi dalam mengelola faktor-faktor penentu loyalitas seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dapat berdampak terhadap kinerja dan keberlanjutan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang loyalitas karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya menjadi sangat penting dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Berdasarkan uraian di atas, loyalitas karyawan merupakan variabel kunci yang perlu dikaji dalam penelitian ini guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tertentu berkontribusi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

Salah satu faktor yang menyebabkan naik atau turunnya loyalitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja (Citra et al., (2019). Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri, Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja berperan sebagai penentu sentral dalam berbagai perilaku kerja karena karyawan yang puas cenderung menunjukkan kontribusi yang lebih tinggi terhadap organisasi (Mulyani et al., 2024). Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sering dipandang sebagai hubungan yang saling terkait erat. Loyalitas karyawan mencerminkan sejauh mana seorang pekerja merasa terikat secara emosional dan psikologis kepada organisasi serta bersedia mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang (Muliati & Masmarulan, 2025). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi aspek intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung mengalami peningkatan komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka. Misalnya, penelitian empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga kepuasan yang tinggi dapat meminimalkan keinginan untuk mencari peluang kerja di luar organisasi dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Khoiriyah & Adiati, 2023). Lebih lanjut, kepuasan kerja tidak hanya berkontribusi pada loyalitas karyawan sebagai suatu kondisi psikologis, tetapi juga menjadi indikator penting dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi yang mampu menyelenggarakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan umumnya akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih loyal, bertahan lebih lama di perusahaan, serta memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Reners et al., 2024).

Selain kepuasan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan loyalitas. Menurut Anggraeni S (2021) lingkungan kerja mencakup semua kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup aspek seperti fasilitas tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi, serta sistem dukungan dan komunikasi yang tersedia bagi karyawan. Lingkungan yang kondusif bukan hanya membuat karyawan merasa nyaman dan aman, tetapi juga memengaruhi persepsi mereka terhadap organisasi secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, meningkatkan motivasi, serta mengurangi stres dan konflik internal (Widuri et al., 2025). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas, tata ruang, dan kebersihan, serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja, komunikasi, dan dukungan atasan yang dirasakan oleh karyawan (Nurhidayat et al., 2021). Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas karyawan sehari-hari (Rosul et al., 2023). Kondisi kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan persepsi positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Wulandari, 2021). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul ketika harapan dan kebutuhan kerja dapat terpenuhi (Ayu et al., 2016). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama menjalankan tugasnya (Nurhidayat et al., 2021). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Ayu et al., 2016). Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan (Wulandari, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan kerja dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Ayu et al., 2016).

Fenomena tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan pada perusahaan lain. Penelitian Widnyasari & Surya (2023) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti Denpasar, sehingga semakin baik kondisi lingkungan dan tingkat kepuasan, tingkat loyalitas karyawan juga semakin tinggi. Jurnal Universitas Udayana (Rachim Syah, 2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Mandiri TBK Cabang Hartaco Makassar, menguatkan peran kepuasan kerja dalam hubungan variabel-variabel tersebut. IPM2KPE Oktavia (2022) dalam studi pada PT. Ananta Swasta Dana menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, walaupun hubungan kerja dan lingkungan kerja tidak secara parsial signifikan. Selain itu, penelitian oleh Ramadhani & Hakim (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan work life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada Bank BRI Cabang Sukoharjo. YRPipku Journal. Penelitian lain oleh Egyansyah dkk. (2022) pada Bank Jateng Syariah menunjukkan bahwa career development dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan serta secara simultan memberikan kontribusi kepada peningkatan loyalitas. Dalam kaitannya dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan”, turnover karyawan di PT. Revona Karya Bersama dapat dijadikan sebagai fenomena empiris yang mendasari pentingnya penelitian ini. Kepuasan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi kompensasi, hubungan kerja, maupun penghargaan yang diberikan, cenderung memiliki tingkat loyalitas

yang lebih tinggi sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi lebih rendah.

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat turnover. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang baik antar karyawan maupun dengan atasan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pada PT. Revona Karya Bersama, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti beban kerja yang tinggi, komunikasi yang kurang efektif, atau fasilitas kerja yang belum optimal, berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini tentunya dapat berdampak pada meningkatnya tingkat turnover karyawan. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karir. Karyawan pada umumnya menginginkan adanya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi diri. Jika PT. Revona Karya Bersama mampu menyediakan program pengembangan karir yang jelas, seperti pelatihan, promosi jabatan, maupun peningkatan keterampilan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, keterbatasan dalam pengembangan karir dapat menimbulkan rasa stagnasi yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, turnover karyawan di PT. Revona Karya Bersama Kabupaten Malang dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas karyawan, di mana semakin baik kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, maka loyalitas karyawan akan meningkat dan tingkat turnover akan menurun. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian adalah penelitian kausal. Menurut Sri Yani Kusumastuti (2021), penelitian kausal merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks penelitian ini, tujuan utama adalah untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Revona Karya Bersama. Penelitian kausal digunakan untuk mengidentifikasi dan menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen.

Populasi. Populasi merujuk pada keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian tidak terbatas pada manusia saja, tetapi dapat berupa objek, peristiwa, atau benda-benda alam lainnya yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Renova Karya Bersama, yang berjumlah 50 orang. Populasi ini dipilih karena merupakan pihak yang terlibat langsung dalam operasional perusahaan dan relevan dalam menjawab permasalahan penelitian terkait loyalitas Karyawan

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila ukuran populasi terlalu besar sehingga peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruhnya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

mewakili seluruh populasi untuk diambil datanya. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian terhadap sampel ini nantinya dapat diterapkan pada populasi asalkan sampel tersebut benar-benar representatif (Sri Yani Kusumastuti, 2021).

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling. Metode total sampling / sampel jenuh yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan guna mendukung keberlangsungan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan kegiatan penelaahan terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan penelitian, seperti teori, buku ilmiah, dan jurnal akademik. Metode ini bertujuan untuk memperkuat landasan teori, memahami hasil penelitian terdahulu, serta mengidentifikasi celah penelitian yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

Kuisoner (Angket)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang telah ditetapkan. Responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan pandangan maupun pengalaman yang mereka miliki. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer yang bersifat spesifik dan secara langsung berkaitan dengan objek penelitian. Penilaian jawaban kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang nilai

Analisis Deskriptif

Analisis data secara deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan data yang diperoleh sehingga mudah dipahami. Metode ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai pola, tren, atau karakteristik tertentu dari data tanpa melakukan pengujian hipotesis atau membuat prediksi lebih lanjut. Proses analisis ini biasanya melibatkan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram, atau narasi deskriptif, sehingga informasi yang kompleks dapat diringkas menjadi lebih sederhana dan informatif (Ghozali, 2018).

Uji Instrumen Data

Uji instrumen data merupakan tahapan pengolahan dan analisis data yang dilakukan melalui berbagai metode pengujian untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Proses ini umumnya memanfaatkan perangkat lunak statistik, seperti Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), guna mengolah data secara terstruktur serta menghasilkan temuan penelitian yang akurat. Adapun metode uji instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan variabel dependen, serta untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Metode ini sangat berguna dalam penelitian yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, karena memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel independen secara simultan dalam mempengaruhi variabel dependen. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Loyalitas Karyawan

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

Y : Loyalitas Karyawan

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Pengembangan Karir

e : Kesalahan regresi

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik guna memeriksa kualitas data hasil estimasi regresi terhindar dari asumsi yang tidak sesuai, yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Model regresi yang ideal adalah model dengan distribusi data yang normal atau mendekati normal, ditandai dengan bentuk distribusi yang tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov melalui aplikasi SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel-variabel independen, karena korelasi tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel independen yang ortogonal memiliki korelasi nol satu sama lain. Uji multikolinearitas dapat dianalisis melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Batas yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah jika nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 (Khalisa et al., 2023).

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara individual (Ghozali, 2018). Keputusan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara individual.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual.

Uji F (Simultan)

digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Revona Karya Bersama di Kabupaten Malang. Dasar

pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05 atau nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai Sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

HASIL

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Menurut (Sugiyono, 2021) model persamaanya regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

e : Kesalahan regresi

Y : Loyalitas karyawan

X1 : Kepuasan kerja

X2 : Lingkungan kerja

X3 : Pengembangan karir

X4 : Lingkungan Sosial

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	std error	Beta		
1 (constant)	2,708	1,023		2,648	0,009
Kepuasan kerja (X1)	0,171	0,040	0,260	4,229	0,000
Lingkungan kerja (X2)	0,162	0,032	0,304	5,117	0,000
Pengembangan karir (X3)	0,306	0,043	0,437	7,105	0,000

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut: $Y = 2,708 + 0,171 + 0,162 + 0,306 + 0,271$

1. 2,708 adalah konstanta (nilai Y ketika semua variabel independen bernilai nol).

0,171 adalah koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X1). Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam kepuasan kerja (X1), dengan variabel lain dianggap konstan, akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,171 unit dalam loyalitas karyawan (Y).

1. 0,162 adalah koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2). Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam lingkungan kerja (X2), dengan variabel lain dianggap konstan, akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,162 unit dalam loyalitas karyawan (Y).

2. 0,306 adalah koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X3). Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam pengembangan karir (X3), dengan variabel lain dianggap konstan, akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,306 unit dalam loyalitas karyawan (Y).

Tabel 4.1 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda, yang menguji pengaruh empat variabel independen (Kepuasan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Pengembangan karir (X3) terhadap variabel dependen. Dalam tabel ini, terdapat koefisien regresi (B), standard error, koefisien beta, nilai t , dan signifikansi (Sig) untuk masing-masing variabel. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Sig sebesar 0.000, yang berarti setiap variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai B menunjukkan besaran pengaruh masing-masing variabel, di mana Pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh terbesar ($B = 0.306$) dibandingkan variabel lain. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel independen memiliki kontribusi signifikan dalam model regresi, dengan Pengembangan karir (X3) sebagai faktor dominan yang paling mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi, baik variabel dependen maupun independen, berdistribusi normal (Sugiyono, 2020). Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah Uji Kolmogorov-Smirnov, yang dapat menunjukkan apakah data menyimpang signifikan dari distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2700000
	Std. Deviation	3.2760353
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.061
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.107
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.109
95% Confidence Interval		
Lower Bound		.101
Upper Bound		.117
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Gambar 4.2 ini menunjukkan output dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,107 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,109. Kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kepuasan kerja	0,923	1.349
Lingkungan kerja	0,951	1.264
Pengembangan karir	0,918	1.352

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance untuk variabel Kepuasan kerja (0,923), Lingkungan kerja (0,951), dan Pengembangan karir (0,918) yang semuanya berada di atas 0,10, serta nilai VIF masing-masing sebesar 1,349, 1,264 dan 1,352

yang seluruhnya berada di bawah angka 10. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam model ini tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar variabel, sehingga model regresi memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis (t-parsial)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig	T tabel
	B	std error	Beta			
Kepuasan kerja(X1)	0,171	0,040	0,260	4,229	0,000	2.013
Lingkungan kerja(X2)	0,162	0,032	0,304	5,117	0,000	2.013
Pengembangan karir (X3)	0,306	0,043	0,437	7,105	0,000	2.013

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap loyalitas karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sebesar 2,013 serta melihat nilai signifikansi pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga seluruh hipotesis diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

1. Variabel Kepuasan kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,229 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel ($4,229 > 2,013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi (B) sebesar 0,171 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,171 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima.

2. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,117 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,117 > 2,013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi (B) sebesar 0,162 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,162 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima.

3. Variabel Pengembangan karir (X3)

Berdasarkan hasil uji t, variabel pengembangan karir (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 7,105 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel ($7,105 > 2,013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi (B) sebesar 0,306 menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, variabel pengembangan karir memiliki nilai t

hitung dan koefisien beta terbesar, yaitu sebesar 0,437. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Hasil Uji F

Tabel 4 Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.531	2	128.765	7.614	.001 ^b
	Residual	1133.055	67	16.911		
	Total	1390.586	69			

a. Dependent Variable: total y

b. Predictors: (Constant), total x2, total x1

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan pada PT. Revona Karya Bersama di Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 7,614 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Revona Karya Bersama di Kabupaten Malang. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Revona Karya Bersama

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Revona Karya Bersama. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan kepada perusahaan. Hasil tersebut menjawab tujuan penelitian bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi. Secara ilmiah, hubungan tersebut dapat dijelaskan karena kepuasan kerja mencerminkan terpenuhinya harapan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, maupun kondisi kerja. Ketika harapan tersebut terpenuhi, karyawan akan mengembangkan ikatan emosional (affective commitment) terhadap organisasi sehingga memiliki keinginan untuk tetap bertahan, bekerja secara optimal, serta menjaga kepentingan perusahaan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, karyawan lebih mudah mengalami penurunan motivasi, produktivitas, bahkan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Revona Karya Bersama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas telah tercapai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan

kondusif terbukti mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga mereka memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di perusahaan. Secara teoritis, lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga mencakup hubungan interpersonal, komunikasi, budaya organisasi, serta dukungan dari pimpinan. Lingkungan yang positif mampu mengurangi stres kerja, meningkatkan kenyamanan psikologis, dan mendorong kolaborasi antarkaryawan. Kondisi tersebut pada akhirnya membentuk rasa memiliki terhadap organisasi yang menjadi dasar munculnya loyalitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan konflik, menurunkan motivasi, serta memperbesar kemungkinan terjadinya turnover.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Revona Karya Bersama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk berkembang merupakan faktor yang paling dipertimbangkan karyawan dalam membangun komitmen terhadap perusahaan. Secara ilmiah, hasil tersebut dapat dijelaskan karena pengembangan karir memberikan kepastian mengenai masa depan pekerjaan serta kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh promosi. Ketika perusahaan menyediakan jalur karir yang jelas, pelatihan yang berkelanjutan, dan sistem promosi yang adil, karyawan akan merasa dihargai sehingga muncul komitmen untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, keterbatasan kesempatan berkembang dapat menimbulkan persepsi stagnasi yang mendorong karyawan mencari peluang di perusahaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Revona Karya Bersama

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling melengkapi, sehingga peningkatannya tidak dapat dilakukan hanya melalui satu aspek saja. Secara konseptual, kepuasan kerja memberikan kenyamanan emosional, lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas, sedangkan pengembangan karir memberikan harapan terhadap masa depan karyawan. Ketiga faktor tersebut membentuk pengalaman kerja yang positif sehingga memperkuat komitmen organisasi dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa apabila salah satu faktor tidak terpenuhi, efektivitas peningkatan loyalitas juga dapat berkurang meskipun faktor lainnya telah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal maupun eksternal organisasi. Menariknya, penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang paling dominan, sehingga menunjukkan bahwa karyawan PT. Revona Karya Bersama lebih mempertimbangkan prospek masa depan dibandingkan aspek lainnya. Temuan tersebut menjadi informasi penting bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. Revona Karya Bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan pengembangan karir sebagai variabel yang

memberikan pengaruh paling dominan. Temuan ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dibentuk oleh kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif dan adanya kesempatan pengembangan karir yang jelas. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan loyalitas karyawan perlu dilakukan secara terintegrasi melalui perbaikan sistem penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penyediaan program pengembangan karir yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi dan komitmen karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini masih terbatas pada satu perusahaan sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, memperluas cakupan wilayah penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, keterikatan kerja (*employee engagement*), atau komitmen organisasi sebagai variabel mediasi maupun moderasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan PT. Revona Karya Bersama yang telah memberikan izin, dukungan, serta bersedia menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moral, motivasi, dan bantuan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anifah, & John EHJ Foe. (2022). (2022) Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266.
- Arisa, M. D., Malikhah, I., Adelia, M., Amanda, A., & Daulay, S. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kab Asahan. *JUMSI (Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi)*, 2(3), 79–82.
- Ayu, G., Jenani, E., & Suwandana, I. G. M. (2026). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Keberhasilan Suatu Perusahaan Sangat Ditentukan Oleh Kinerja Karyawannya . Karyawan Yang Merasakan Kepuasan Dalam Bekerja Akan Memberikan Kinerja Yang Baik Agar Perusahaan Tempatny. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4518–4544.
- Azifah, N., & Hidayati, R. A. (2022). Analisis Dampak Pengembangan Karir, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Karyawan Pg. Mkbn. *Kinerja*, 5(02), 122–139. <https://doi.org/10.34005/Kinerja.V5i02.2336>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7).
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). Analisis Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.

- Tirta Investama). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 2(3), 115–122.
- Christanto, E. B., Widodo, A. P., & Jondar, A. (2025). Analisis Dampak Motivasi , Lingkungan Kerja , Kedisiplinan , Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT . Prima Alloy Steel Universal Tbk . Motivasi Dalam Bertindak Dan Berperilaku Untuk Mencapai Tujuan Tertentu . Dalam Konteks Organisasi.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3776>
- Dianta, I., & Aisyah, D. S. N. (N.D.). Placement, Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables. 2019.
- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I. C. (2025). The Role Of The Workplace Environment In Shaping Employees’ Well-Being. *Sustainability (Switzerland)*, 17(6), 1–27. <https://doi.org/10.3390/Su17062613>
- Fathul Habib, & Lintang Pamugar Mukti Aji. (2022). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pabrik Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung. *Academia: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 1–25. <https://doi.org/10.54622/Academia.V2i2.37>
- Fred Luthans. (2018). *Organizational Behavior* (12th Ed.). Mcgraw-Hill Education.
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management*.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://id.scribd.com/document/653374381/Ghozali-2018>
- Ginting & Siagian. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Sosial*, 1(1).
- Hairul Nufus, & Andari Andari. (2024). The Influence Of Job Placement, Career Development, And Organizational Climate On Employee Loyalty Mediated By Job Satisfaction At Serang Raya University. *International Journal Of Economics And Management Sciences*, 1(3), 409–425. <https://doi.org/10.61132/Ijems.V1i3.206>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, D. D. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung. 9.
- Jati, P. (2019). Loyalitas Karyawan : Faktor Apa Sajakah Yang Mempengaruhinya? Effect Of Organizational Climate , Leadership Style And Job Characteristics On Employee Loyalty. *Manajemen Dan Perbankan*, 6(3), 53–66.
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Loyalty At Pt. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal Of Economic*.
- Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Structural Empowerment Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial The Effect Of Job Satisfaction And Structural Empowerment On Millennial Employee Loyalty. 69–78.
- Mahmudah, S., Indriastuti, A., & Susetyarsi, T. (2020). Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Pengembangan. 3(2), 176–186.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*.
- Marjuki, A. (2024a). Analisis Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal Of Economics And Business*, 4(6), 3010–3020. <https://doi.org/10.54373/Ifijeb.V4i6.2367>
- Marjuki, A. (2024b). Yang Berlainan Hasil Pekerjaan Antara Yang Memiliki Kinerja Tinggi Dengan

- Karyawan Yang Sesuai Harapan Perusahaan . Kemajuan Teknologi Yang Pesat (Wahyono Et Al ., 2023) Yang Sudah Dilakukan Di Perusahaan Dalam Bentuk Uang Atau Berupa Gaji , Bonus , Upa. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal Of Economics And Business*, 4(6), 3010–3020.
- Muliati, M., & Masmarulan, R. (2025). Job Satisfaction And Organizational Commitment As Determinants Of Employee Loyalty. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(1), 1200–1205.
- Mulyani, S. R., Yeni, F., & Yuliza, M. (2024). Employee Loyalty Through The Role Of Job Satisfaction As A Mediator: Leader Member Exchange And Work Life Balance At Pt. Batang Hari Barisan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 18(3), 331–347. <https://doi.org/10.32815/Jibeka.V18i3.2135>
- Naibaho, T., & Naibaho, W. (2024). The Influence Of Interpersonal Communication, Work Environment, And Job Satisfaction On Job Loyalty Employees Of PT. Tamtama Mulia Abadi. *International Journal On Social Science, Economics And Art*, 14(1), 98–104.
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Nurhidayat, Rochman Saeful A., Wibowo, N. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN The Influence Of Work Environment And Leadership On Employee Job Satisfaction At PT . Lahan Rezeki Kuningan Regency. *Ilmiah Ilmu Seketari/Administrasi Perkatoran*, 8(2), 85–94.
- Onsardi, O., & Tamsi, F. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 109–117. <https://doi.org/10.36085/Jems.V4i1.4433>