

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Loyalty* Di Badan Pusat Statistik Provinsi Banten

Jaka Dharma Surya¹, Djaka Adiwinata², Enji Azizie³

Program Studi Manajemen, Universitas Faletahan

e-mail: jakaprakasa193@gmail.com¹, djaka.adiwinata@gmail.com², enjiazizi99@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work environment on employee loyalty at the Central Bureau of Statistics of Banten Province. This study uses a quantitative descriptive approach and uses primary data. The sample used in this study were all employees of the Central Bureau of Statistics of Banten Province, totaling 72 using the Total Sampling method. The results obtained using the T test and F test show that partially job satisfaction has no significant effect on employee loyalty and the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty and simultaneously job satisfaction and work environment have a significant effect on employee loyalty.

Keywords : Job Satisfaction, Work Environment, And Employee Loyalty

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *employee loyalty* di Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan menggunakan data primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten yang berjumlah 72 dengan menggunakan metode *Total Sampling*. Hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan uji T dan uji F menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee loyalty* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* serta secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee loyalty*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan *Employee Loyalty*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memberikan dampak signifikan dan begitu krusial peranannya dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Karena itu guna mewujudkan tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia perlu diterapkan secara optimal. Sebaliknya, jika sumber daya manusia di perusahaan tidak mengalami perkembangan yang signifikan atau mengalami masalah, hal itu dapat menyebabkan menurunnya kualitas perusahaan. Pegawai yang merasa terpuaskan dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya, cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan motivasi untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia atau personalia diharuskan untuk mempertimbangkan kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja di mana para pegawainya bekerja. Karenanya, penting untuk menyadari dampak kepuasan kerja maupun lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai, kedua aspek tersebut berpotensi dalam meningkatkan produktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan secara keseluruhan. Loyalitas pegawai mencakup dedikasi, motivasi, afeksi terhadap perusahaan, dan komitmen tinggi. Ini juga mencakup kesetiaan terhadap nilai-nilai perusahaan dan menjaga reputasi positif perusahaan.

Upaya awal agar terwujudnya impian perusahaan yang baik adalah dengan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang optimal. Langkah tersebut dianggap sebagai tahap awal dalam menciptakan pegawai yang loyal pada perusahaan.

Menurut Khoerunnisa dan Rahayuningsih (2019), kepuasan kerja merujuk pada perasaan baik dan buruk yang dialami oleh seorang pegawai terhadap tugasnya dan cara dia melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang merasakan kepuasan terhadap tugasnya umumnya memperlihatkan sikap yang baik terhadap tanggung jawab dan lingkungan

kerjanya. Berbanding terbalik dengan pegawai yang merasakan ketidakpuasan terhadap tugasnya, mereka umumnya menunjukkan respon buruk pada tugas dan lingkungan kerjanya.

Selain faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja juga memiliki potensi untuk dapat memengaruhi loyalitas pegawai. Afandi (2018:65) mengungkapkan lingkungan kerja adalah semua faktor-faktor sekitar pegawai yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai saat pelaksanaan tugas pegawai hasil yang diperoleh dapat maksimal, dimana fasilitas kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas pegawai di suatu perusahaan. Selain itu, pemberian fasilitas kerja yang mendukung dalam lingkungan kerja memiliki potensi untuk menghasilkan dampak yang signifikan terhadap pekerjaan pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif perusahaan dapat meningkatkan rasa loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Banten yang berlokasi di Jalan Syeh Nawawi Al Bantani Kav. H 1-2 Kawasan Pusat Pemerintah Prov. Banten (KP3B), Sukajaya, Kec. Serang, Kota Serang, Banten. Badan Pusat Statistik adalah salah satu instansi milik pemerintah yang menyediakan dan mengelola data statistik daerah. Badan Pusat Statistik bergerak di bidang jasa statistik yang selalu menyajikan data statistik seakurat dan seup-to-date mungkin, hal ini dilakukan agar pemerintah maupun masyarakat dapat secara akurat dalam pengambilan keputusan dan perencanaan yang baik.

Sehingga diharapkan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten memiliki loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan dan instansi tempat mereka bekerja, sayangnya dalam pelaksanaannya ditemukan banyak sekali kasus pegawai yang terlambat atau tidak hadir untuk bekerja yang mana hal ini dapat menurunkan produktivitas dan kinerja instansi dalam menyajikan data statistik yang berkualitas dan dapat berdampak pada ketidakpuasan kerja pegawai lain dikarenakan beban kerja bertambah.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengkaji pengaruh kepuasan kerja pada loyalitas pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten
2. Mengkaji pengaruh lingkungan kerja pada loyalitas pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.
3. Mengkaji pengaruh kepuasan kerja serta lingkungan kerja secara bersamaan pada loyalitas pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

Hasibuan (2021:210), berpendapat loyalitas kerja pegawai melibatkan komitmen tiap individu dalam memainkan perannya secara efektif dan mengoptimalkan waktu mereka untuk meraih cita-cita perusahaan. Bambang dalam Agustuin (2021) mengartikan loyalitas sebagai rasa setia yang dimiliki oleh seseorang yang berkomitmen ingin bekerja pada satu perusahaan. Menurut Kadir (2021:151) loyalitas merupakan komitmen pegawai untuk mengerahkan seluruh kemampuan dan waktu mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta berkomitmen menjaga rahasia dan tidak mencemarkan nama baik perusahaan selama mereka bekerja didalamnya.

Adapun indikator-indikator loyalitas pegawai menurut Witari & Heryenzus (2019) di antara lain:

1. Setia pada perusahaan. Pegawai yang loyal selalu menunjukkan konsistensi dalam bekerja di perusahaan.
2. Rela berkorban. Pegawai yang loyal bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran demi membantu perusahaan mencapai tujuan.
3. Dedikasi. Pegawai yang loyal akan memberikan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.
4. Mempromosikan perusahaan. Pegawai yang memiliki rasa loyalitas biasanya berperan dalam mempromosikan perusahaan.
5. Kemauan bekerja sama. Pegawai mampu dan mau bekerja sama dengan rekan kerja lain

Menurut Greenberg dan Baron (2018,200) menjelaskan kepuasan kerja sebagai respons positive dan negative individu pada pekerjaannya mereka. Menurut Gibson

(2018,201) kepuasan kerja merupakan tanggapan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap pekerjaan mereka. Sikap pegawai tentang bahagia atau tidak pada pekerjaan mereka sendiri. Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terkait menanggapi pekerjaan berdasarkan ekspektasi atas imbalan yang diberikan oleh instansi.

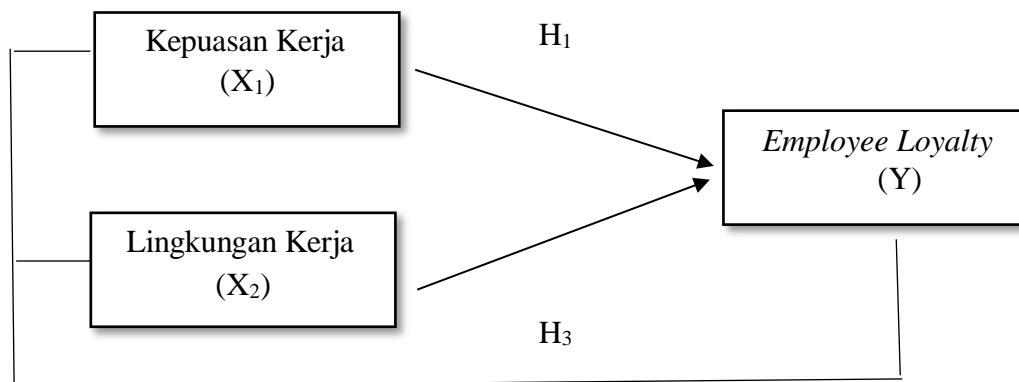
Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) di antara lain:

1. Pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dapat memuaskan kepuasan kerja mereka
2. Gaji. Upah yang diterima sesuai atas kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan.
3. Promosi. Pekerja mendapatkan jenjang karir melalui kenaikan jabatan.
4. Atasan. Pimpinan yang secara continue memberikan arahan atau perintah dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Rekan Kerja. Rekan Kerja yang dapat diajak berinteraksi satu sama lain dan dapat diajak bekerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah seluruh yang terdapat di sekeliling pegawai yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai ketika melaksanakan tugasnya selaku pegawai agar hasil yang diperoleh dapat maksimal. Menurut Sedarmayanti (2018:21) lingkungan kerja merupakan sekumpulan alat serta materi yang dihadapi, tempat aktivitas pegawai, sistem kerja pegawai, dan kerangka kerja yang efektif baik bagi masing-masing individu maupun dalam tim. Menurut Nimran & Amirullah (2015) dalam (Azhar,2019) mengungkapkan lingkungan kerja adalah tempat dan elemen yang berubah-ubah yang terdapat di sekitar pekerja. Lingkungan kerja tidak saja selalu mengenai lingkungan fisik tempat kerja, aspek-aspek psikis juga termasuk kedalam lingkungan kerja.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Mahadika (2019:4) di antara lain:

1. Pencahayaan. Pencahayaan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja. Pencahayaan yang cukup di tempat kerja dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas dan kelancaran kerja.
2. Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang baik dan lancar dapat memberikan kenyamanan pada pegawai. Kualitas udara yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman ketika bekerja dan juga baik untuk kesehatan mereka.
3. Suhu. Suhu yang terlampau panas ataupun dingin bisa mengganggu kenyamanan serta performa para pegawai.
4. Gangguan Suara. Suara dapat menjadi polusi ketika tidak ingin didengar oleh telinga. Suara yang bising dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, stress, gangguan pendengaran dan mengganggu pegawai ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Karena dalam bekerja pegawai butuh konsentrasi agar dapat memahami informasi serta melakukan komunikasi dengan baik.
5. Aroma. Adanya aroma yang tidak sedap di tempat kerja dapat dianggap adanya masalah pada kualitas udara yang ada di tempat kerja
6. Keamanan Kerja. Keamanan kerja diperlukan guna menciptakan rasa aman para pegawai dan mengurangi resiko celaka ketika melaksanakan pekerjaan.
7. Hubungan antar pegawai. Kualitas hubungan antar pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja sekaligus kerja sama antar pegawai. Hal ini berkontribusi pada terbentuknya tim yang solid, dimana kolaborasi dan kreativitas dapat berkembang. Pegawai akan merasa nyaman dan aman ketika didalam perusahaan terjalin hubungan sosial yang baik antar sesama rekan kerja.
8. Hubungan dengan pimpinan. Hubungan yang terjalin dengan baik dengan pimpinan akan membuat pegawai merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan yang akan menimbulkan motivasi yang tinggi pada pegawai untuk berkontribusi pada perusahaan.



Berdasarkan uraian,kajian teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 :Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai
- H2 :Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai
- H3 :Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif.Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten yang berjumlah 72. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dengan menggunakan teknik pengambilan *Total Sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini kepuasan kerja ((X₁) dan lingkungan kerja (X₂)), variabel terikat (Y) loyalitas karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesinoer dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistics version 29 for windows.

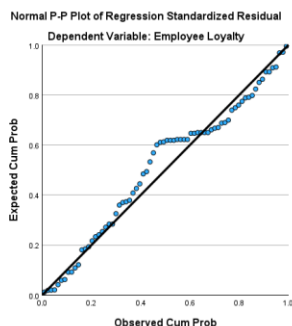
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir pernyataan semua variabel penelitian yang berjumlah 18 pernyataan dinyatakan valid,karena menunjukkan hasil nilai signifikansi < 0,05. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel karena menunjukkan hasil α hitung yang lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Dasar pengambilan keputusan analisis ini adalah jika sebaran titik-titik mendekati garis lurus (diagonal) maka data diasumsikan berdistribusi secara normal. Pada gambar P-Plot diatas memperlihatkan penyebaran titik-titik yang mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 1
Uji Multikolonieritas Tolerance and VIF
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.585	1.709
	X2	.585	1.709

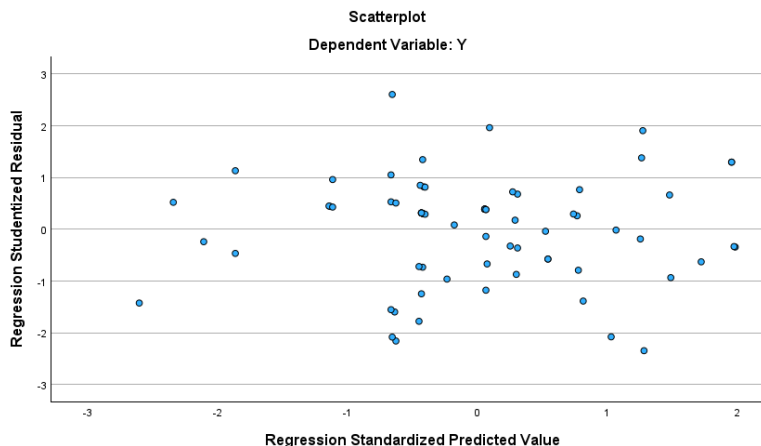
a. Dependent Variable: Y

1. Nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *variance inflaction factor* (VIF) < 0.10 menunjukkan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen.
2. Nilai *Tolerance* < 0.10 dan nilai *variance inflaction factor* (VIF) > 0.10 menunjukkan adanya gejala multikolonieritas antar variabel independen (Widodo,2017:78).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas karena memperlihatkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* > 0.10

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar 2 memperlihatkan *output scatterplot* bahwasannya titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini sesuai dengan asumsi dasar uji heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.886	1.950		3.019	.004
	Kepuasan Kerja (X1)	-.016	.117	-.016	-.140	.889
	Lingkungan Kerja (X2)	.428	.072	.687	5.931	0,000

a. Dependent Variable: Employee Loyalty

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.886 + (-0,016 X_1) + 0,428X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (*a*) sebesar 5.886 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan maka nilai Y adalah 5.886.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar -0,016 dengan tanda negatif (berlawanan arah) menyatakan apabila tingkat kepuasan kerja meningkat 1 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka loyalitas pegawai akan turun sebesar 0,016.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,428 dengan tanda positif menunjukkan apabila tingkat lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka loyalitas pegawai ikut meningkat sebesar 0,428.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Hasil uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.442	1.94025

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *output* SPSS “*Model Summary*” di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi/*R Square* sebesar 0.458 atau sama dengan 45,8%. Nilai ini memiliki arti bahwa proporsi pengaruh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas pegawai di BPS Provinsi Banten memperoleh sebesar 45,8%, sedangkan sisanya 54,2% (100% - 45,8%) diterangkan oleh variabel-variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

Uji Statistik Parsial (Uji T)

Tabel 4
Hasil uji Statistik Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.886	1.950		3.019	.004
	Kepuasan Kerja	-.016	.117	-.016	-.140	.889
	Lingkungan Kerja	.428	.072	.687	5.931	<.001

a. Dependent Variable: Employee Loyalty

Berikut ini penjelasan hasil uji perhitungan uji parsial (Uji T) masing-masing variabel:

1. Nilai t hitung kepuasan kerja $-0,140 < t$ tabel $1,66724$ maka dapat ditentukan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah $0,05$.
2. Nilai t hitung lingkungan kerja $5,931 > t$ tabel $1,66724$ maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah $0,05$.

Uji Statistik Simultan (Uji F)

Tabel 5
Hasil uji statistik simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.565	2	109.782	29.162	<.001 ^b
	Residual	259.755	69	3.765		
	Total	479.319	71			

a. Dependent Variable: Employee Loyalty

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Hal ini berarti F hitung $> F$ tabel ($29.162 > 3.13$) signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Loyalty*

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung kepuasan kerja $-0,140 < t$ tabel $1,66724$ maka dapat ditentukan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah $0,05$. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Larastrini & Adnyani (2019)

dan Alam *et al* (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Hal ini dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, belum tentu meningkatkan rasa loyalitas pegawai terhadap instansi. Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Banten dapat tetap bekerja dengan baik dan tetap merasa puas dalam bekerja tanpa harus didasari oleh rekan kerja, jenis pekerjaan, memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan, dan gaji yang diterima. Meskipun demikian jika mereka mendapat penawaran yang lebih baik, tidak menutup kemungkinan mereka akan merima tawaran tersebut, terlebih jika di tempat lain terdapat terdapat tawaran upah lebih tinggi dan rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Loyalty*

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lingkungan kerja $5,931 > t$ tabel $1,66724$ maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tingkat signifikan di bawah $0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Giovanni & Mei Le (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan loyalitas pegawai.

Hal ini dapat diartikan bahwasannya instansi mampu menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan nyaman bagi para pegawai yang membuat para pegawai bekerja dapat bekerja dengan baik. Dengan diberikannya fasilitas kerja/umum serta peralatan kerja yang cukup lengkap membuat para pegawai cenderung memiliki rasa loyalitas tinggi terhadap instansi. Ditambah dengan adanya hubungan yang terjalin cukup baik antar sesama rekan kerja serta pimpinan yang menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi pada para pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Loyalty*

Berdasarkan Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($29.162 > 3.13$) signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Larastrini & Adnyani (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap loyalitas pegawai.

4. KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.
3. Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adriati, Y. and Mellita, D. (2022) 'Pengaruh Employee Engagement dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik', *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 10(2), p. 2022.
- Dari, S.W. (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Pekanbaru*.
- Dimas Fajar and Wijaya (2022) *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya)*.

- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Akuntansi*, 2(4), 37-43.
- Febriana, A. and 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), pp. 656–664.
- Ganera, A.D. *et al.* (2022) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Xyz', *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), pp. 5214–5222.
- Giovanni, V.F. and Ie, M. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), p. 232.
- Irma Rahmawati, A. (2021) *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(Studi Kasus pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani)*.
- Kurniawan, I.S. (2019) 'Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan', *KINERJA*, 16(1), pp. 85–97.
- Laila, Indras Zulfa and Achmad Dwityanto, S.P.M.S. (2019) *Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*.
- Larastrini, P.M. and Adnyani, I.G.A.D. (2019) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), p. 3674.
- Lorens, L. (2020) *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PLYMILINDO PERDANA*.
- Marwanto, A.E. and Hasyim, W. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)', *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), pp. 44–51.
- Nasution, M.H. and Hidayat (2019) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT SURYA INSANI KABUPATEN ROKAN HULU', *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), pp. 42–53.
- Nisa and Rizma Ainun (2022) *PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMPN 232 JAKARTA DAN SMPN 74 JAKARTA (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur)*.
- Novita Sari, P. and Sekolah Tinggi Ekonomi Serasan Muara Enim, D. (2019) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) SITE BATURAJA', *Jurnal Adminika*, 5(1).
- Nurohmah, T.W. (2021) *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KERJA DRIVER OJEK ONLINE LUMAJANG GO DI KABUPATEN LUMAJANG*.
- Pangestu and Dimas Chandra (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan(Studi Kasus pada Karyawan Abankirenk Creative Jakarta)*.
- Putra, I.W.S. and Sriathi, A.A.A. (2019) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), pp. 7746–7774.
- Rifaldo and Martin (2022) *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA*

- KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya), 2022.*
- Rusakamto, M. (2021) *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Website, Citra Instansi terhadap Kepuasan Masyarakat pada Kantor Administrasi Hukum Umum Cikini Jakarta (KEMENKUMHAM).*
- Sausan, N.S., Nasution, A.M.U. and Sabrina, H. (2021) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture’, *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), pp. 6–13.
- Suhartini, Y. (2020) ‘Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta’, *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 15(2).
- Wirdatul Fajria, 170802145 (2022) *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Syariat Islam Aceh.*
- Yayah Khoerunnisa, N.R.S. (2019) ‘PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)’, *Jurnal Investasi*, 5(2), pp. 42–61.
- Yee, R.W.Y., Yeung, A.C.L. and Edwin Cheng, T.C. (2010) ‘An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry’, *International Journal of Production Economics*, 124(1), pp. 109–120.