



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Nelayan di UD X

Rendi Aryanto*, Makiah, Febria Nurmelia Marlina, Irwan Cahyadi, Ika Yuliana
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora Mataram

*2203010024@universitasbumigora.ac.id, makiah28@universitasbumigora.ac.id, febria@universitasbumigora.ac.id,
irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id, ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja nelayan di UD X, baik secara parsial maupun simultan, serta menentukan variabel dominan. Penelitian dilatarbelakangi oleh menurunnya jumlah nelayan aktif melaut dari 70 sampai 74 orang per bulan pada tahun 2022 menjadi 29 sampai 45 orang per bulan pada tahun 2024, meskipun perusahaan telah menyediakan kapal dan peralatan tangkap yang memadai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi penelitian adalah nelayan di UD X sebanyak 84 orang dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 26 yang mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, uji dominan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja ($t = 4,675$; $sig. = 0,000$), lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,133$; $sig. = 0,002$), dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,954$; $sig. = 0,004$). Secara simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja ($F = 14,496$; $sig. = 0,000$). Lingkungan kerja fisik merupakan variabel paling dominan dengan koefisien regresi 0,269. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 35,2 persen variasi loyalitas kerja, sedangkan 64,8 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan ini mendukung Job Embeddedness Theory bahwa rendahnya kesesuaian, ikatan sosial, dan pengorbanan yang dirasakan nelayan menurunkan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja, Job Embeddedness Theory.

Abstract

This study examines the effects of leadership, the physical work environment, and the non-physical work environment on fishermen's work loyalty at UD X, both individually and simultaneously, and identifies the most dominant variable. It was motivated by a decline in active fishermen from 70–74 per month in 2022 to 29–45 per month in 2024, despite adequate fishing vessels and equipment. The study employed a quantitative associative design involving all 84 fishermen at UD X through saturated sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression in SPSS version 26, including validity, reliability, classical assumption, t, F, dominance, and coefficient of determination tests. The results show that leadership ($t = 4.675$; $p = 0.000$), the physical work environment ($t = 3.133$; $p = 0.002$), and the non-physical work environment ($t = 2.954$; $p = 0.004$) each have positive and significant effects on work loyalty. Collectively, the three variables also have a significant positive effect ($F = 14.496$; $p = 0.000$). The physical work environment is the most dominant variable, with a regression coefficient of 0.269. The independent variables explain 35.2% of work loyalty variation, while factors outside the model account for 64.8%. These findings support Job Embeddedness Theory, suggesting that limited perceived fit, social ties, and sacrifice weaken fishermen's organizational attachment.

Keywords: Leadership, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Work Loyalty, Job Embeddedness Theory

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting bagi sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan apabila memiliki kualitas dan kinerja yang optimal (Jessica, 2022). Peran individu berkontribusi dalam membantu organisasi mencapai visi dan misinya (Ningrum & Purnamasari, 2022), bahkan dapat dikatakan bahwa

SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sumber daya perusahaan (Pratama & Armanu, 2022). Untuk itu diperlukan pekerja yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan (Saputri, 2019).

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap menjaga kesetiaan baik terhadap instansi, atasan, maupun rekan kerja (Lestari, 2021). Loyalitas menunjukkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi yang selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan melakukan pekerjaannya dengan baik (Rivai & Nugrahini, 2022). Tingginya loyalitas yang diberikan pekerja akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, begitu pula sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh pekerja terhadap pekerjaannya (Sitinjak et al., 2021). Menurut Wulandari (2023) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat loyalitas pekerja, di antaranya adalah gaya kepemimpinan yang baik.

Menurut Hasyim (2022), kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Perilaku pemimpin dalam organisasi kerap kali tidak tepat dalam menerapkan pendekatan atau gaya kepemimpinan, dan hal ini menjadi salah satu alasan menurunnya loyalitas kerja di kalangan pekerja. Saraswati (2024) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat berpengaruh untuk meningkatkan loyalitas pekerja. Seorang pemimpin harus mengetahui karakter tiap pekerja sehingga dapat dengan mudah memberikan motivasi, bimbingan, nasihat, bahkan koreksi jika diperlukan. Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan loyalitas pekerja (Anjeli & Heryanda, 2025).

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga harus diperhatikan jika ingin memengaruhi loyalitas pekerja. Tempat kerja yang memadai akan menciptakan rasa nyaman dan aman (Halawa et al., 2022), serta dapat memengaruhi hasil pekerjaan seseorang (Andinni & Harun, 2024). Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan indikator berupa penerangan, keamanan bekerja, dan peralatan kerja yang memadai. Adapun lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan, dengan indikator hubungan kerja setingkat, hubungan atasan dengan pekerja, dan kerja sama antar pekerja (Siagian, 2019). Lingkungan kerja non fisik yang baik akan memberikan rasa nyaman yang selanjutnya memengaruhi loyalitas pekerja terhadap perusahaan (Sebastian et al., 2017).

UD X merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang perikanan dan telah berdiri sejak tahun 2018 di Kecamatan Labuhan Badas, Kabupaten Sumbawa, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Nelayan yang bekerja di UD X dapat dikategorikan sebagai pekerja lepas atau swadaya yang menjalankan kegiatan penangkapan ikan secara mandiri dengan memanfaatkan fasilitas yang disediakan pemilik usaha berupa kapal dan peralatan tangkap, sehingga status mereka mendekati pekerja yang terikat hubungan kerja berbasis hasil tangkapan. Berdasarkan prasarvei yang dilakukan penulis, ditemukan fenomena tingkat loyalitas kerja nelayan yang masih tergolong rendah, khususnya dalam hal tanggung jawab terhadap perusahaan. Kondisi tersebut tercermin dari perilaku sebagian nelayan yang kurang memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal dan tidak menunjukkan kepedulian terhadap aset perusahaan.

Fenomena tersebut diperkuat oleh data jumlah nelayan yang aktif melaut. Dari total 84 nelayan yang terdaftar di UD X, jumlah nelayan aktif pada awal tahun 2022 masih tergolong tinggi, yakni sekitar 70 sampai 74 orang per bulan. Memasuki tahun 2023 jumlah tersebut rata-rata hanya berkisar antara 55 sampai 65 orang per bulan, dan pada tahun 2024 terjadi penurunan yang lebih tajam dengan jumlah nelayan aktif hanya mencapai 29 sampai 45 orang per bulan. Kondisi ini menunjukkan menurunnya konsistensi nelayan dalam melaut meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas yang memadai, dan mengindikasikan rendahnya tingkat loyalitas serta tanggung jawab sebagian nelayan terhadap perusahaan.

Selain persoalan loyalitas, nelayan juga menghadapi kondisi kerja yang berat dan berisiko tinggi. Aktivitas utama dilakukan di laut lepas dengan cuaca yang tidak menentu, gelombang besar, serta paparan panas matahari dan hujan dalam jangka waktu lama. Risiko kecelakaan kerja seperti terjatuh, terjepit alat, atau luka akibat penggunaan jaring cukup tinggi. Meskipun UD X telah menyediakan peralatan tangkap dan sarana pendukung, penerangan di kapal masih kurang optimal pada malam hari dan kondisi kapal licin saat hujan. Pada sisi non fisik, hubungan sosial antar nelayan sering kali tidak harmonis karena perbedaan usia dan pengalaman, sebagian nelayan cenderung bekerja secara individual tanpa koordinasi dengan anggota tim lain, sehingga menimbulkan konflik dan kesalahpahaman.

Hasil penelitian terdahulu mengenai ketiga variabel tersebut masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Hasyim (2022) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, sedangkan Sopi (2021) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Kargiyanto (2020) menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, berbeda dengan temuan Ramadhani & Rahardjo (2017) yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan. Demikian pula pada lingkungan kerja non fisik, Kargiyanto (2020) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara Jessica (2022) menemukan tidak ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap tingkat loyalitas kerja.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja nelayan di UD X secara parsial maupun simultan, serta menentukan variabel yang berpengaruh paling dominan. Penelitian ini menggunakan Job Embeddedness Theory dari Holtom (2005) sebagai landasan, yang menjelaskan keterikatan pekerja melalui tiga dimensi, yaitu fit, link, dan sacrifice. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek kajian berupa nelayan sebagai pekerja lepas berbasis hasil tangkapan, yang karakteristik hubungan kerjanya berbeda dari karyawan tetap yang umumnya menjadi objek penelitian loyalitas kerja sebelumnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Menurut Abdullah et al. (2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi, sedangkan jenis asosiatif bertujuan mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilaksanakan di UD X, sebuah usaha dagang di bidang perikanan yang terletak di Kecamatan Labuhan Badas, Kabupaten Sumbawa, Provinsi Nusa Tenggara Barat, selama dua bulan yaitu pada bulan November sampai Desember 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh nelayan yang bekerja di UD X dengan jumlah 84 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2014), sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 84 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, yaitu metode penelitian yang meneliti populasi dengan menggunakan metode sampling untuk mengetahui perilaku, ciri-ciri, serta membuat deskripsi dan generalisasi yang terjadi dalam populasi tersebut (Widodo, 2008). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yaitu sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, cukup setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) yang diukur melalui lima indikator menurut Siagian dalam Citra & Fahmi (2019), lingkungan kerja fisik (X2) yang diukur melalui tiga indikator menurut Sedarmayanti (2009), dan lingkungan kerja non fisik (X3) yang diukur melalui tiga indikator menurut Siagian (2019). Variabel terikatnya adalah loyalitas kerja (Y) yang diukur melalui empat indikator menurut Rivai & Nugrahini (2022). Secara keseluruhan instrumen terdiri atas 15 item untuk kepemimpinan, 9 item untuk lingkungan kerja fisik, 9 item untuk lingkungan kerja non fisik, dan 12 item untuk loyalitas kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Tahap pertama adalah uji instrumen, meliputi uji validitas dengan kriteria koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 (Kasenda, 2013) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan tolok ukur lebih besar atau sama dengan 0,7 (Hair et al., 2019). Tahap kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dengan metode Normal P-P Plot, uji multikolinearitas dengan kriteria nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, serta uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot. Tahap ketiga adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, dilanjutkan uji hipotesis melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, uji dominan berdasarkan nilai koefisien regresi terbesar, serta uji koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 84 nelayan di UD X. Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 100 persen responden berjenis kelamin laki-laki dengan masa kerja lebih dari 3 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	<17	2	2
2	17-30	10	12
3	31-40	40	48
4	>40	32	38
	Total	84	100

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berusia 31-40 tahun dengan jumlah 40 orang atau 48 persen dari total keseluruhan. Kelompok usia di atas 40 tahun menempati urutan kedua dengan 32 responden atau 38 persen, yang menandakan cukup banyak nelayan bekerja dalam jangka waktu lama dan menjadikan pekerjaan melaut sebagai mata pencaharian utama. Kelompok usia 17-30 tahun hanya berjumlah 10 responden atau 12 persen, mencerminkan menurunnya minat generasi muda terhadap pekerjaan melaut, sedangkan kelompok usia di bawah 17 tahun hanya berjumlah 2 responden atau 2 persen karena pada usia tersebut sebagian besar masih berada pada jenjang pendidikan.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SD/Sederajat	39	46
2	SMP/Sederajat	24	29
3	SMA/Sederajat	21	25
	Total	84	100

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SD/Sederajat dengan jumlah 39 orang atau 46 persen. Kondisi tersebut tidak mengurangi kemampuan mereka dalam bekerja dan menunjukkan bahwa UD X membuka kesempatan kerja bagi nelayan dari semua tingkat pendidikan. Sebanyak 24 responden atau 29 persen merupakan lulusan SMP/Sederajat, sedangkan kelompok dengan frekuensi terendah adalah lulusan SMA/Sederajat sebanyak 21 orang atau 25 persen. Rendahnya jumlah nelayan lulusan SMA dapat dipengaruhi oleh pilihan untuk langsung bekerja setelah menamatkan sekolah, mengingat profesi nelayan dianggap lebih cepat menghasilkan pendapatan dibandingkan melanjutkan pendidikan.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian diperoleh dari rata-rata jawaban 84 responden pada setiap butir pernyataan, kemudian diinterpretasikan berdasarkan interval kelas kategori. Hasil deskripsi keempat variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata	Kategori
Kepemimpinan (X1)	15	1,9	Tidak baik
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	9	2,4	Tidak baik
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	9	2,4	Tidak baik
Loyalitas Kerja (Y)	12	2,5	Tidak baik

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14113>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel kepemimpinan memperoleh rata-rata 1,9 dengan kategori tidak baik. Pada seluruh indikator sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa pimpinan belum mampu memberikan keputusan yang tepat, belum optimal dalam memberikan motivasi, serta belum menunjukkan komunikasi yang jelas dan terbuka. Variabel lingkungan kerja fisik memperoleh rata-rata 2,4 dengan kategori tidak baik, dengan nilai tertinggi 2,4 pada aspek kecukupan alat penerangan, keselamatan kerja, dan kelayakan peralatan melaut, serta nilai terendah 2,2 pada aspek prosedur keselamatan dan ketersediaan peralatan kerja.

Variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh rata-rata 2,4 dengan kategori tidak baik. Nilai tertinggi 2,6 terdapat pada aspek hubungan atasan dengan pekerja dan kerja sama antar pekerja, sedangkan nilai terendah 2,2 muncul pada hampir seluruh item hubungan kerja setingkat, yang mengindikasikan interaksi antar sesama nelayan belum berjalan optimal. Adapun variabel loyalitas kerja memperoleh rata-rata 2,5 dengan kategori tidak baik. Nilai tertinggi 3,4 terdapat pada pernyataan mengenai kesukaan terhadap pekerjaan sebagai nelayan, sedangkan nilai terendah 2,1 terdapat pada pernyataan mengenai dorongan untuk membantu sesama anggota nelayan.

3.3. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang diberikan kepada responden telah memenuhi kriteria validitas, yaitu koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,3 (Kasenda, 2013). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	Nilai Ambang	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	15	0,812 - 0,983	0,3	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	9	0,606 - 0,967	0,3	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	9	0,548 - 0,813	0,3	Valid
Loyalitas Kerja (Y)	12	0,553 - 0,743	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki r hitung lebih besar dari 0,3 dan bernilai positif, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi alat ukur, dengan hasil disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,989	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,969	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,896	0,7	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0,873	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7, yaitu kepemimpinan sebesar 0,989, lingkungan kerja fisik sebesar 0,969, lingkungan kerja non fisik sebesar 0,896, dan loyalitas kerja sebesar 0,873. Dengan demikian seluruh instrumen dinyatakan reliabel sesuai tolok ukur yang dikemukakan Hair et al. (2019).

3.4. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Normal P-P Plot. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik pada normal probability plot berkumpul di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal dan layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas dengan hasil disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,970	1,030	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,986	1,014	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,976	1,024	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Adapun uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tidak menumpuk pada satu tempat, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian seluruh asumsi klasik terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

3.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja nelayan. Hasil analisis disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	14,816	2,486		5,959	0,000
Kepemimpinan (X1)	0,175	0,037	0,427	4,674	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,269	0,086	0,284	3,133	0,002
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,190	0,064	0,269	2,954	0,004

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,816 + 0,175 X1 + 0,269 X2 + 0,190 X3$. Nilai konstanta sebesar 14,816 menunjukkan keadaan loyalitas kerja ketika ketiga variabel bebas bernilai nol. Koefisien kepemimpinan sebesar 0,175 berarti setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,175 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,269 berarti setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,269 satuan, sedangkan koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,190 berarti setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,190 satuan.

3.6. Uji Hipotesis

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai t tabel sebesar 1,663 pada derajat bebas 81. Hasil uji t disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	4,675	1,663	0,000	H1 diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	3,133	1,663	0,002	H2 diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	2,954	1,663	0,004	H3 diterima

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 8, ketiga variabel bebas memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kepemimpinan memperoleh t hitung 4,675 dengan signifikansi 0,000, lingkungan kerja fisik memperoleh t hitung 3,133 dengan signifikansi 0,002, dan lingkungan kerja non fisik memperoleh t hitung 2,954 dengan signifikansi 0,004. Dengan demikian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diterima. Selanjutnya dilakukan uji simultan dengan hasil disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (Pengaruh Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	474,416	3	158,139	14,496	0,000
Residual	872,727	80	10,909		
Total	1.347,143	83			

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 14,496 dengan F tabel sebesar 2,72 pada derajat bebas pembilang 3 dan penyebut 81, serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja nelayan, sehingga hipotesis keempat diterima. Berdasarkan Tabel 7, lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi terbesar yaitu 0,269 dibandingkan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,190 dan kepemimpinan sebesar 0,175, sehingga lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dan hipotesis kelima diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,593	0,352	0,328	3,303

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,352 atau 35,2 persen. Hal ini berarti kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variasi loyalitas kerja nelayan di UD X sebesar 35,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 64,8 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.7. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja nelayan di UD X dengan t hitung 4,675 lebih besar dari t tabel 1,663 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin meningkat pula loyalitas kerja nelayan, dan sebaliknya. Temuan ini didukung oleh penelitian Hasyim (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Sesuai konsep Job Embeddedness, terutama pada dimensi kesesuaian atau fit, pekerja akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi ketika merasa cocok, nyaman, dan selaras dengan pemimpinnya. Sebaliknya ketika kepemimpinan tidak mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi terbuka, dan menjaga hubungan emosional yang positif, maka tingkat fit pekerja terhadap organisasi menjadi rendah sehingga menurunkan ikatan psikologis nelayan terhadap organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan t hitung 3,133 lebih besar dari t tabel 1,663 dan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini sejalan dengan Damayanti et al. (2022) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja. Berdasarkan dimensi fit pada Job Embeddedness Theory, pekerja akan lebih terikat pada pekerjaannya ketika merasa cocok dan nyaman dengan lingkungan kerjanya. Ketika kondisi fisik tempat kerja tidak memenuhi kebutuhan dasar pekerja, rasa fit tersebut menurun sehingga keterikatan emosional dan profesional terhadap pekerjaan ikut melemah. Lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mengurangi rasa aman, kenyamanan, serta kemampuan nelayan bekerja secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan t hitung 2,954 lebih besar dari t tabel 1,663 dan signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini didukung oleh Kargiyanto (2020) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap loyalitas pekerja. Temuan ini sejalan dengan dimensi link, fit, dan sacrifice pada Job Embeddedness Theory. Pada dimensi link, hubungan antar rekan kerja dan dengan pimpinan merupakan ikatan sosial yang mengikat individu pada pekerjaannya, sehingga ketika hubungan tersebut lemah maka tingkat keterikatan nelayan terhadap organisasi juga rendah. Pada dimensi

fit, lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif membuat pekerja merasa kurang cocok dengan dinamika sosial yang ada, sedangkan pada dimensi sacrifice nilai yang harus dikorbankan untuk tetap bertahan menjadi tidak signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan nilai F hitung 14,496 lebih besar dari F tabel 2,72 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja nelayan. Temuan ini didukung oleh Halawa et al. (2022) dan Kargiyanto (2020). Hasil ini konsisten dengan Job Embeddedness Theory yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja ditentukan oleh tiga dimensi. Ketika kepemimpinan dinilai kurang baik dan lingkungan kerja fisik maupun non fisik berada pada kategori tidak mendukung, maka fit pekerja terhadap organisasi melemah, jumlah link yang menahan nelayan untuk bertahan berkurang, dan tingkat sacrifice menjadi rendah karena pekerja tidak merasa kehilangan hal yang berarti jika meninggalkan pekerjaan. Pendekatan simultan ini memberikan pemahaman bahwa ketiga variabel saling berinteraksi dan memperkuat pengaruh satu sama lain, sehingga perbaikan hanya pada satu aspek tidak akan cukup efektif tanpa pembenahan faktor lainnya secara bersamaan.

Pengaruh Dominan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi terbesar yaitu 0,269 dibandingkan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,190 dan kepemimpinan sebesar 0,175. Temuan ini selaras dengan dimensi fit pada Job Embeddedness Theory, bahwa semakin baik kesesuaian dan kenyamanan pekerja dengan kondisi lingkungan kerjanya, semakin kuat pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan maupun organisasi. Dominannya lingkungan kerja fisik dapat dipahami karena aktivitas nelayan dilakukan di laut lepas dengan risiko tinggi seperti cuaca tidak menentu, gelombang besar, dan bahaya lainnya, sehingga kondisi fisik tempat kerja menjadi faktor yang paling dirasakan langsung. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar pada keselamatan, fasilitas kerja, dan perlindungan fisik bagi nelayan agar mereka tetap bertahan dan setia meskipun bekerja dalam kondisi yang berat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja nelayan di UD X, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja nelayan dengan kemampuan menjelaskan sebesar 35,2 persen. Di antara ketiga variabel bebas, lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja nelayan. Karena kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan nelayan masih berada pada kategori tidak baik, maka loyalitas kerja nelayan di UD X juga berada pada kategori tidak baik. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan memperkaya literatur mengenai Job Embeddedness Theory, khususnya mengenai bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan atau menurunkan loyalitas kerja pada pekerja lepas berbasis hasil tangkapan. Secara praktis, UD X disarankan memperbaiki sistem manajemen dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik, serta memastikan kapal, peralatan, dan fasilitas kerja lainnya dalam kondisi baik sehingga nelayan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengambil responden pada nelayan di UD X dan hanya menggunakan tiga variabel bebas, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain di luar model serta memperluas objek penelitian agar memberikan interpretasi yang lebih kuat terhadap temuan ini.

Referensi

1. Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Ardiawan, M. K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
2. Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
3. Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
4. Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
5. Anjeli, N. K., & Heryanda, K. K. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI SHERATON BALI KUTA RESORT. 8(2), 242–253.
6. Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta Rineka cipta, 2006.

7. Azharuddin, R. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya). Universitas Brawijaya.
8. Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286–306.
9. Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
10. Cahya, S. (2020). Pengaruh Gaji Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Agus Furniture Tahunan Jepara. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
11. Citra, 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>
12. Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 487–501. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.74>
13. Eksandy, A. (2017). Pengaruh Komisaris Independen, Komite Audit, dan Kualitas Audit Terhadap Penghindaran Pajak (Tax Avoidance) (Studi Empiris Pada Sektor Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2014). *COMPETITIVE Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.31000/competitive.v1i1.96>
14. Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
15. Febriyanti, B. N. (2023). Skala Pengukuran Variabel. *Public Health*, 1–21.
16. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis eight edition*. Cengage Learning EMEA: United Kingdom.
17. Halawa, F. P., Bhastary, M. D., Juliansyah, R., Tampubolon, A., & Sinaga, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Mahkota Grop TBK Medan. 9(1), 1–23.
18. Haniah, N. (2013). Uji Normalitas Dengan Metode Liliefors. *Statistika Pendidikan*, 1, 1–17.
19. Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
20. Juhji, J., Syafe', Z., & Gunawan, A. (2020). Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 172–186.
21. Julita, & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Ekonomi*, 195–205.
22. Kaplale, S., Kay, V. P., Lussy, K., & Melmambessy, S. (2024). Tinjauan Lingkungan Fisik Pada Madrasah Aliyah Al Muslim Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 406–413.
23. Kargiyanto, A. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Esa Cakrawala Cemerlang Cabang Yogyakarta.
24. Karima, M. I., & Riyanto, S. (2017). EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND MOTIVATION OF EMPLOYEE NETWORK LOYALTY OF NET TV WORK SATISFACTION. 27(7), 2009–2011.
25. Karokaro, M. A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Ikapharmindo Putramas Medan.
26. Kasenda, R. (2013). Komposisi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/2303-1174>
27. Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72, 192.
28. Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung of Private Hospital Type B in Bandung City. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung of Private Hospital Type B in Bandung City*, 3(7), 1–7.
29. Kusuma, A., & Rakhman, A. (2017). Peningkatan Keterampilan Olah Data (SPSS) Pada Mahasiswa DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Progresif Humanis Brainstorming*, 1(1), 49–54. <https://doi.org/10.30591/japhb.v1i1.688>
30. Kusumah, Y. D., Gani, N., & Jafar, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . CICIL SOLUSI MITRA TEKNOLOGI JAKARTA. 3(3), 26–37.
31. Laili, Y. F., & Setiawan, A. H. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan UMKM Sentra Batik Di Kota Pekalongan. *Diponegoro Journal of Economic*, 9(4), 1–10.
32. Lestari, P. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PALEMBANG. *Repository.Univ-Tridnanti.Ac.Id*.
33. Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
34. 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>
35. Muhadjir, N. (1992). *Metodologi Penelitian kualitatif: telaah positivistik rasionalistik, fenomenologik realisme metaphisik*. Yogyakarta : Rake Sarasin, 1992.
36. Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADequity*, 4(2), 107–115.
37. Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
38. Pratama, R. Y., & Armanu, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 144–153. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.03>
39. Pratiwi, N. K. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Smk Kesehatan Di Kota Tangerang. *Pujangga*, 1(2), 31. <https://doi.org/10.47313/pujangga.v1i2.320>
40. Purwodio, R. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. KURNIA JASA MANDIRI DI KOTA DUMAI. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
41. Puspasari, H., Puspita, W., Farmasi Yarsi Pontianak, A., & Barat, K. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19 Validity Test and Reliability Instrument Research Level Knowledge and Attitude of Students Towards . *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65–71.
42. Rachmat, R. A. H. (2019). Pajak, Mekanisme Bonus dan Transfer Pricing. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 7(1), 21. <https://doi.org/10.17509/jpak.v7i1.15801>

43. Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–12.
44. Rivai, A., & Nugrahini, D. S. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v2i1.671>
45. Rohimah, S. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASELI DAGADU DJOKDJA. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 88–100.
46. Saputri, A. P. (2019). MENJAGA LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. JORDAN SEMARANG. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
47. Sebastian, S., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompenasi Non Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Kencana Amal Tani Pks-Seberida. *JOM Fekon*, 4(1), 167–180.
48. Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. CV. Mandar Maju.
49. Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Reflika Aditama.
50. Sedarmayanti, H. J. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.
51. Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). Transformational leadership. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
52. Siagian, S. (2019). Bahan_1_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_pa (1).
53. Sitinjak, D., Hendriati, Y., & Firdiyansyah, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja terhadap loyalitas pekerja. *Jurnal Rekaman*, 5(3), 362–371.
54. Soedjatmoko, Sarmin, & Saraswati, R. U. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang – Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5532–5544. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3093>
55. Sopi. (2021). Faktor-Faktor Berpengaruh terhadap Loyalitas Anggota Koperasi. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif Dan UMKM*, 2(1), 1–12.
56. Sudjana. (2005). Metode Statistika. Bandung: Tristo.
57. Sugiyono. (2014). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta, 2014.
58. Sulasih, S., Manullang, S. O., Purba, B., Mardia, M., Purba, P. B., Mistriani, N., Simarmata, J., Dewi, I. K., Hasdiana, S., & Irdawati, I. (2021). Studi Kelayakan Bisnis. Yayasan Kita Menulis.
59. Suriyanti, N. K. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Produksi Kelapa Sawit Dengan Analisis Regresi Linear Berganda Di Pt . Perkebunan. *Karismatika*, 6(3).
60. Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.
61. Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271–278.
62. Widhanti, R. G., Sundari, S., & Achadi, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Akurat Intan Madya. 21, 295–303.
63. Widodo, S. (2008). Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta.,