

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan

¹Salsabila Zahra, ²Adang sutisna
Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Bandung

Abstrak

Introduction: In service-based industries like wedding organizers, employee loyalty is a crucial factor that supports operational continuity and organizational reputation. This study examines how leadership style and job satisfaction influence employee loyalty at PT. Koloni Semut Pratama, a wedding organizer company based in Bandung. **Background Problems:** The main research problem revolves around the observed fluctuation in employee loyalty, possibly linked to leadership effectiveness and perceived job satisfaction. The central research question is: To what extent do leadership style and job satisfaction influence employee loyalty, both individually and collectively? **Novelty:** While numerous studies have explored similar variables in corporate settings, few have analyzed them within creative service companies like event organizers. This study fills that gap by focusing on a dynamic, client-facing industry with unique leadership and job satisfaction challenges. **Research Methods:** This quantitative study utilized a saturated sampling technique involving 45 employees. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression via SPSS 25, along with t-tests and F-tests to examine partial and simultaneous effects. **Finding/Results:** The findings show that both leadership style and job satisfaction significantly affect employee loyalty. Leadership style contributes 50.3% and job satisfaction 28.6% to the variance, with a combined effect of 78.9%. **Conclusion:** The study concludes that enhancing leadership effectiveness and improving job satisfaction are critical strategies to foster stronger employee loyalty in the event service industry. These findings provide practical insights for HR management in similar organizational contexts.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan tingkat loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Dizaman modern dan serba canggih seperti sekarang, perusahaan berlomba untuk mengupgrade seluruh fasilitas diperusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain serta dapat berkerja lebih cepat dan fleksibel, maka dari itu manajemen sumber daya manusia juga sangat berperan penting bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa reformasi manusia yang terus berkembang benar benar memiliki tantangan perkembangan yang harus dihadapi oleh semua orang agar mereka dapat berubah untuk meningkatkan SDM (sumber daya manusia), termasuk emningkatkan kualitas dan kuantitas ekonomi (Lijan Poltak Sinambela, 2016).

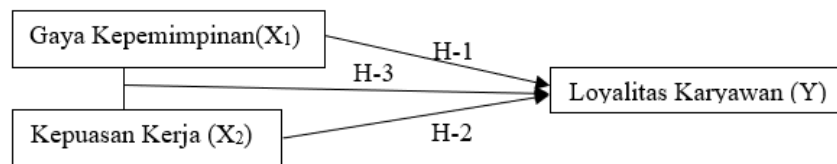
Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau lebih agar mau bekerjasama dan menuruti segala perintah dengan penuh pengertian dan keikhlasan dibawah kepemimpinannya sebagai suatu team untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan yang efektif dan

efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Kepuasan kerja adalah sikap moral kesenangan pada karyawan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. jika seorang karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya mereka bertahan bukan lagi karna gaji atau upah yang didapat melainkan karena kenyamanan pekerjaan yang di jalankannya menurut (Handoko et al., 2021; Zikri Insan & Zusmawati Zusmawati, 2023).

Loyalitas kerja adalah salah satu hal yang dipergunakan untuk memberikan penilaian kepada karyawan yang diantaranya meliputi setia akan pekerjaannya, setia dengan jabatannya dan setia dengan organisasi. loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab menurut (Hasibuan, 2017).

PT. Koloni Semut Pratama adalah sebuah perusahaan yang didirikan oleh Rangga Pratama Afandi, S.ST yang bergerak di bidang jasa paket pernikahan, *catering*, dekorasi pernikahan, media dan *event organizer*. Perusahaan event organizer (EO) adalah entitas yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan berbagai acara, mulai dari konferensi bisnis, pameran dagang, hingga acara sosial seperti pernikahan, ulang tahun, dan konser. Perusahaan EO memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa setiap acara berjalan lancar, sesuai dengan visi dan tujuan klien mereka. Pada awalnya Koloni Semut sendiri adalah nama sebuah panitia acara konser musik yang berjudul SEMUT (Semua Musik Bersatu). PT. Koloni Semut Pratama sukses mengadakan event SEMUT tersebut dengan sdr Rangga sebagai ketua pelaksana acara tersebut berinisiatif untuk membuat acara-acara selanjutnya dengan tetap mengusung nama koloni semut sebagai nama *event organizer*.

Fenomena yang terjadi pada PT. Koloni semut pratama yang berkaitan dengan variabel - variabel tersebut mendapatkan hasil pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veronica, 2020, dengan hasil bahwa Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. maka penulis menggambarkan paradigma hipotesis penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma penelitian

STUDI LITERATUR

Gaya Kepemimpinan adalah suatu pendekatan dalam manajemen di mana pemimpin menggunakan insentif, penghargaan, atau hukuman untuk memotivasi anggota tim agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. gaya kepemimpinan transaksional melibatkan transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja anggota tim dalam mencapai tujuan (Kreitner & Kinicki, 2001). Dengan indikator dan dimensi sebagai berikut; Pemberian arahan, Evaluasi, Motivator, dan Kinerja Individu.

Kepuasan kerja adalah sikap moral kesenangan pada karyawan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. jika seorang karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya mereka bertahan bukan lagi karna gaji atau upah yang didapat melainkan karena kenyamanan pekerjaan yang di jalankannya menurut (Handoko et al., 2021). Adapaun dimensi serta indikator sebagai berikut; kepuasan terhadap pendapatan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap pelatihan dan pengembangan.

Loyalitas kerja adalah salah satu hal yang dipergunakan untuk memberikan penilaian kepada karyawan yang diantaranya meliputi setia akan pekerjaannya, setia dengan jabatannya dan setia dengan organisasi. loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab dengan indikator dan dimensi sebagai berikut; ketaatan, Tanggungjawab, Memberikan sumbangan pemikiran, dan Jujur (Hasibuan, 2017).

H1 = Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Pada penelitian sebelumnya, berdasarkan hasil uji chi square, diketahui Pvalue $\alpha = 5\%$ (Asymp.Sig) untuk setiap karakteristik responden lebih besar dari 0,05 (Nurwahyuliningsih & Nulhaqim, 2021). Hasil uji tersebut membuktikan bahwa karakteristik responden tidak ada hubungan terhadap variasi jawaban dari variabel loyalitas pada perawat. Pengaruh antar variabel gaya kepemimpinan terhadap

loyalitas di dapat dengan nilai T statistik sebesar $4,597303 > 1,96$. Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas. Sehingga parameter gaya kepemimpinan terhadap loyalitas dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayu berdasarkan hasil uji T, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan memiliki signifikansi positif terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis hasil penelitian sebelumnya peneliti mengajukan hipotesis H1 bahwa terdapat pengaruh secara Positif Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap tingkat Loyalitas karyawan (Y).

H2 = Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji chi square, diketahui Pvalue $\alpha = 5\%$ (Asymp.Sig) untuk setiap karakteristik responden lebih besar dari 0,05 (Nurwahyuliningsih & Nulhaqim, 2021). Hasil uji tersebut membuktikan bahwa karakteristik responden tidak ada hubungan terhadap variasi dari jawaban variabel kepuasan kerja. Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap loyalitas didapat dengan nilai T statistik sebesar $8,910742 > 1,96$. Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas, sehingga parameter kepuasan kerja terhadap loyalitas dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tersebut peneliti mengajukan hasil hipotesis H2 Bahwa terdapat pengaruh positif Kepuasan kerja (X2) terhadap tingkat Loyalitas Karyawan (Y).

H3 = Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dengan judul penelitian "analisis factor yang mempengaruhi loyalitas perawat dirumah sakit tugu depok" uji F Simultan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja (Veronica, 2020). Hipotesis yang diajukan dalam uji F adalah terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Untuk melakukan uji F simultan dalam analisis regresi linear berganda, maka cukup memperhatikan hasil pada tabel output Anova. Hasil output beserta interpretasi mengenai uji F simultan pada dua variabel independen. Nilai Sig adalah sebesar 0,000. Dimana nilai $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F hitung diperoleh angka sebesar $33,504 > F$ tabel (3,14), maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan atau hipotesis dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mencari berapa persen (%) pengaruh yang R^2 , diberikan kedua variabel tersebut secara simultan. Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,511. Nilai tersebut diperoleh dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R yaitu. Besar nilai R Square sama dengan 51,1%. Angka tersebut 0,7152 mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel tingkat loyalitas karyawan (Y) sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya (100% -

51,5% = 48,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan variabel yang tidak diteliti. Jadi kriteria untuk analisis koefisien determinasi ini memiliki pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti mengajukan H3 Bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

METODE

Pada penelitian ini penelitian dengan menggunakan metode Kuantitatif dengan IBM SPSS 25 untuk menjelaskan variabel penelitian Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan tingkat Loyalitas Karyawan di PT. Koloni Semut Pratama Kota Bandung. Penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2024-April 2024. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bumi Langit Grup Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 45 Karyawan. Metode Pengambilan Sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan menjadi objek sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 yaitu total seluruh karyawan sebanyak 45 sampel. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner, yaitu Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup ataupun terbuka. dapat diberikan kepada responden secara langsung melalui Google form. Pembagian kuisisioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yaitu Karyawan PT. Koloni Semut Pratama.

Metode analisis data digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019). Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian yaitu dengan Uji Validitas dan Reliabilitas dengan IBM SPSS 25. Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Uji validitas dapat dilakukan dengan SPSS membandingkan nilai Sig (2-Tailed) dengan taraf Signifikansi 5% (0,05). Sedangkan, Uji reliabilitas merupakan Instrumen yang reliabel. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Koefisien reliabilitas (alpha) dapat diukur dengan nilai alpha cronbach (0,60).

Uji analisis data menggunakan analisis asosiatif, pada penelitian ini dengan model regresi linear berganda, Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis linier berganda karena menggunakan 2 variabel independent yaitu Kepuasan kerja sebagai (X1) dan stress kerja sebagai (X2).

Pengujian hipotesis penelitian pada penelitian ini menggunakan pengujian secara uji parsial (T) dan uji silmutan (F). Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat setelah mempertimbangkan pengaruh variabel-variabel bebas lainnya. Sementara uji simultan (F) Uji F (simultan) adalah uji hipotesis yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama atau simultan pengaruh beberapa variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependent) (Sugiyono, 2019). Uji koefisien determinasi *R-Squared* digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel terikat (dependent variable) berdasarkan variabel bebas (independent variable) yang ada dalam model (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji SPSS yang di olah oleh peneliti menghasilkan setiap data memiliki nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 sehingga variabel kepuasan kerja, stres kerja dan *Turnover Intention* dinyatakan Valid, karena karena nilai Sig (2-tailed) lebih kecil dari nilai Signifikansi 0,05 (5%), sehingga kesimpulan dari hasil pengujian validitas pada variabel *Turnover Intention* pada karyawan CV. Bumi Langit Grup Kabupaten Bandung Barat ini termasuk instrumen yang memiliki pernyataan yang valid dan layak digunakan untuk pengambilan data.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Hasil
Gaya Kepemimpinan	0,763	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,854	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,835	Reliabel

Sumber: *Output software IBM SPSS 25*

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai *cronbach* alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Loyalitas Karyawan berada diatas nilai 0,6 yang artinya variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.304	4.005		10.312	.000
X.1 Gaya	.759	.071	.763	10.626	.000

Kepemimpinan					
X2 Kepuasan	.712	.085	.604	8.418	.000
Kerja					
a. <i>Dependent Variable: Y Loyalitas Karyawan</i>					

Sumber: *Output software IBM SPSS 25*

Berdasarkan Tabel 2 diatas diperoleh hasil Koefisien Regresi *Standardized* beta kepuasan kerja sebesar 0,604 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka Loyalitas karyawan mengalami peningkatan maka Loyalitas karyawan pada perusahaan akan meningkat sebesar 0,712.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T (parsial)

		<i>Correlations</i>			
<i>Control Variables</i>		X.1	X2	Y	
-none ^a	Gaya	Correlation	1.000	.171	.660
	Kepemimpinan	<i>Significance (2-tailed)</i>		.261	.000
		df	0	43	43
Kepuasan Kerja		Correlation	.171	1.000	.474
		<i>Significance (2-tailed)</i>	.261		.001
		df	43	0	43
Loyalitas Karyawan		Correlation	.660	.474	1.000
		<i>Significance (2-tailed)</i>	.000	.001	
		df	43	43	0

a. *Cells contain zero-order (Pearson) correlations.*

Sumber: *Output Software IBM SPSS 25*

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 diatas, diketahui hasil analisis untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y), memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,385 > t$ tabel $1,679$ Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). maka selanjutnya adalah menghitung perkalian antara *Standardized Coefficients* beta dan koefisien zero order yaitu $0,763 \times 0,660 = 0,503$, Jadi besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan adalah 0,503 atau 50,3 %.

Hasil perhitungan SPSS IBM 25 untuk variabel Kepuasan Kerja(X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y), memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,0 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,418 > t$ tabel $1,679$ Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). maka selanjutnya adalah menghitung perkalian antara *Standardized Coefficients* beta dan koefisien zero order yaitu $0,604 \times 0,474 = 0,286$, Jadi besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas karyawan adalah 0,286 atau 28,6%.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.173	2	132.086	6.371	.004 ^b
	Residual	870.805	43	20.733		
	Total	1134.978	45			

a. Dependent Variable: Y. Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2. Kepuasan_Kerja, X1. Gaya_kepemimpin

Sumber: Output software IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel SPSS diatas diketahui bahwa nilai Signifikansi sebesar 0,00 < dari 0,05 untuk nilai probabilitasnya dengan nilai Df (N2) = N-2 = 45 - 2 = 43, sehingga nilai tabel distribusi atau F_{tabel} sebesar 3,214 dan nilai F_{hitung} sebesar 6,371.

Hasil Uji R-Squared

Tabel 5. Hasil Uji R-Squared

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model Summary ^b				
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	f1	f2
1	.482 ^a	.789	.196	4.553	.233	6.371	.004	3	4

a. Predictors: (Constant), X2, Kepuasan_Kerja, X1. Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y. Loyalitas_Karyawan

Sumber: Output software IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel uji R-Squared nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Squared*) sebesar 0,789 atau 78,9% dan nilai R-Squared sebesar 0,233 atau 23,3%, Nilai koefisien R2 variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,789 sehingga (R2 x 100) = 78,9%, maka variabel kepuasan kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara simultan sebesar 58,6% terhadap Loyalitas Karyawan (Y). dan sisa nya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Koloni Semut Pratama. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 50,3% terhadap loyalitas, sementara kepuasan kerja menyumbang sebesar 28,6%.

Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 78,9% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan evaluasi yang jelas, serta kepuasan kerja yang tinggi terkait kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja, merupakan kunci penting dalam membangun kesetiaan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat strategi kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, serta meningkatkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu mendorong kepuasan kerja, baik melalui sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, maupun lingkungan kerja yang mendukung. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dapat dipertahankan melalui pemberian gaji atau insentif semata, tetapi juga melalui penciptaan pengalaman kerja yang bermakna dan hubungan kerja yang harmonis. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi, atau stres kerja guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam industri jasa kreatif.

REFERENSI

- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA*, 6(1), 17-26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. Irwin/McGraw-Hill. <https://books.google.co.id/books?id=gosRlwpz8osC>
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (S. dan R. Damayanti (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=HJ08DwAAQBAJ>
- Nurwahyuliningsih, E., & Nulhaqim, S. (2021). Analisis Kompetensi Peran Pemimpin dalam Memberikan Pelayanan Sosial di LKSA Panti Asuhan Masyithoh Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 7, 21-30. <https://doi.org/10.23887/jiis.v7i1.29944>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Pengaruh Promosi dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian*

Fashion Homyped Man di Departemen Store Ramayana Tajur Bogor. 20-32.

Veronica, R. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok Analysis on the Influencing Factors of Nurse Loyalty at Tugu Ibu Hospital Depok ¹ Rina Veronica ¹ Institut Kesehatan Indonesia Email: riena.veronica3@gmail.com Alamat Kores. Jurnal Manajemen Kesehatan, 6(2), 192-208.

Zikri Insan, & Zusmawati Zusmawati. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan. EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 11(1), 70-84. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i1.1793>