

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENDAPATKAN GELAR
STRATA SATU (S1)**

Oleh:

SRI NURROHMAH

NIM. 18008020090

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENDAPATKAN GELAR
STRATA SATU (S1)**

Oleh:

**SRI NURROHMAH
NIM. 18008020090**

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

**Mahfud Asyari, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 004**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-646/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **SRI NURROHMAH**
Nomor Induk Mahasiswa : **18108020090**
Telah diujikan pada : **Senin, 30 Mei 2022**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 62a1af92bec16



Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 629dce889d6af



Penguji II
Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K
SIGNED

Valid ID: 62a1ae71f49ece



Yogyakarta, 30 Mei 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62a2ab5350256



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Sri Nurrohmah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan memprediksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Sri Nurrohmah

NIM : 18108020090

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata I dalam Ilmu Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Mei 2022

Pembimbing

(Mahfud Asyari, S.E.,M.M)

NIP. 19880115 201903 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Nurrohmah

NIM : 18108020090

Jurusan Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 23 Mei 2022
Penyusun,



Sri Nurrohmah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Nurrohmah
NIM : 18108020090
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (non-exclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk perangkat data (database) merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Yogyakarta
Pada tanggal : 23 Mei 2022



(Sri Nurrohmah)

MOTTO

Sebaik-baiknya anak adalah anak yang berbakti dan hormat terhadap orang tua.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya, Bapak Taufik dan Ibu Suharti, yang telah memberikan dukungan serta doa-doanya dan memberikan pelajaran kehidupan dengan penuh kasih sayang.

Kakak dan adik tersayang, yang selalu hadir dalam setiap hari-hariku dengan penuh keceriaan.

Orang terkasih Charistma Rifa'i, yang selalu memberikan dukungan serta memberikan semangat dalam penulisan skripsi.

Sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajarkan ilmu dengan sepenuh hati dan penuh rasa sabar.

Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

عَمَّ قَدَدَ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
دَعَّعَ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

قَمَحَ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّعَ	Ditulis	<i>'illah</i>
أَوْلِيَاءُ كَرَمَةٍ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ُ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ِ ---	Dammah	Ditulis	U
لَعْفَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>

ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَهْدِي	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
آي ه لجا	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
س ننت	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
دت أع	Ditulis	<i>U'iddat</i>
رتمكش نئل	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

نراقال	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
سشم لا	Ditulis	<i>Asyysams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروض ذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
آهتنسال	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, dan karunia nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di yaumul qiyamah nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.

5. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
8. Seluruh Karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta yang telah membantu dalam mengisikan kuesioner.
9. Kedua Orangtua Bapak Taufik dan Ibu Suharti yang telah berjuang demi anak-anak, semoga Bapak dan Ibu bangga dengan apa yang telah adinda ambil dan selesaikan.
10. Kakak dan Adik ku, dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa serta dukungan.
11. Seseorang terkasih Charistma Rifa'i, yang selalu memberikan dukungan serta semangat.
12. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat, dan berjuang bersama dalam segala hal terutama dalam mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

13. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2018 yang bersama-sama menempuh pendidikan

14. Dan seluruh pihak yang terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dengan kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua *Aamiin ya Rabbal Alamin*.

Yogyakarta, 19 Mei 2022



Sri Nurrohmah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
ABSTRAK.....	xxiii
ABSTRACT.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	8
C. TUJUAN PENELITIAN.....	9
D. MANFAAT PENELITIAN.....	10
E. SISTEMATIKA PENULISAN.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. LOYALITAS KARYAWAN.....	13
1. Pengertian Loyalitas.....	13
2. Faktor Loyalitas Karyawan.....	14
3. Indikator Loyalitas Karyawan.....	14
B. KEPUASAN KERJA.....	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	15
C. KARAKTERISTIK PEKERJAAN.....	17
1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	17

2.	Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan	17
3.	Dimensi Karakteristik Pekerjaan	19
D.	LINGKUNGAN KERJA	20
1.	Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
3.	Indikator Lingkungan Kerja	21
E.	BEBAN KERJA.....	22
1.	Pengertian Beban Kerja	22
2.	Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
3.	Indikator Beban Kerja	24
F.	TELAAH PUSTAKA.....	24
G.	PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	30
H.	KERANGKA PEMIKIRAN	37
BAB III	METODE PENELITIAN.....	38
A.	JENIS PENELITIAN.....	38
B.	SUMBER DATA PENELITIAN.....	38
1.	Data Primer	38
2.	Data Sekunder.....	38
C.	POPULASI DAN SAMPEL.....	39
1.	Populasi Penelitian.....	39
2.	Sampel Penelitian	39
D.	INTRUMEN PENELITIAN	40
E.	DEFINISI OPERASIONAL.....	40
F.	TEKNIK ANALISIS DATA.....	44
1.	Uji Validitas	44
2.	Uji Reliabilitas.....	45
3.	Uji Asumsi Klasik	45
4.	Uji Analisis Data	46
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A.	GAMBARAN UMUM PENELITIAN	50
B.	KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	51
C.	HASIL PENELITIAN	54
D.	PEMBAHASAN	71

BAB V PENUTUP	80
A. KESIMPULAN	80
B. SARAN	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	xxv



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	2
Tabel 1.2.....	3
Tabel 1.3.....	7
Tabel 1.4.....	8
Tabel 2.1.....	25
Tabel 3.1.....	41
Tabel 4.1.....	52
Tabel 4.2.....	52
Tabel 4.3.....	53
Tabel 4.4.....	54
Tabel 4.5.....	55
Tabel 4.6.....	56
Tabel 4.7.....	57
Tabel 4.8.....	57
Tabel 4.9.....	58
Tabel 4.10.....	59
Tabel 4.11.....	60
Tabel 4.12.....	60
Tabel 4.13.....	61
Tabel 4.14.....	62
Tabel 4.15.....	63
Tabel 4.16.....	63
Tabel 4.17.....	64
Tabel 4.18.....	64
Tabel 4.19.....	65
Tabel 4.20.....	66
Tabel 4.21.....	67
Tabel 4.22.....	68
Tabel 4.23.....	71
Tabel 4.24.....	73
Tabel 4.25.....	76
Tabel 4.26.....	77

Tabel 4.27..... 78
Tabel 4.27..... 79



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	37
------------------	----



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPD DIY Syariah dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling (dengan syarat minimal 2 tahun bekerja). Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yaitu pengembangan dari regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of job characteristics, work environment and workload on employee loyalty with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were all employees of BPD DIY Syariah with sampling using purposive sampling technique (with a minimum requirement of 2 years of work). This study was analyzed using path analysis, namely the development of multiple linear regression. The results of this study indicate that the characteristics of work and work environment have no effect on employee loyalty through job satisfaction, workload affects employee loyalty through job satisfaction.

Keywords: Employee Loyalty, Job Satisfaction, Job Characteristics, Work Environment, Workload.



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bagian terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan yaitu sumber dayanya. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang tergabung pada diri seseorang, kemampuan tersebut adalah kemampuan yang berasal dari pikiran dan kemampuan dari raga seseorang tersebut. Keturunan dan Lingkungan di sekitarnya akan menentukan sikap dan sifat dari seseorang, dalam bekerja seseorang mempunyai keinginan untuk berprestasi, keinginan tersebut menjadi motivasi bagi seseorang untuk memenuhi rasa puas pada dirinya (Marnis, 2008).

Sumber daya manusia di sebuah perusahaan salah satunya adalah karyawan. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat berjalan. Karyawan yang mempunyai kinerja baik dapat memberikan pengaruh pula pada kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Saputra (Saputra dkk, 2016) yang menyatakan bahwa selain karakteristik dari pekerjaan terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal tersebut adalah loyalitas karyawan. Saputra mengatakan bahwa disaat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan yang menjadi tempat bekerja, secara tidak langsung karyawan lebih baik kinerjanya dari waktu ke waktu.

Sumber daya manusia yang memberikan sikap loyal dapat memberikan pengaruh terhadap perusahaan salah satunya pada bidang perbankan syariah, saat ini perbankan syariah semakin mengalami perkembangan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengemukakan bahwa bank syariah melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dengan wujud pembiayaan atau dapat dikatakan melakukan fungsi intermediasi keuangan. Bank syariah merupakan bank dengan berdasar pada hukum Islam dan diatur oleh fatwa MUI dalam menjalankan kegiatannya.

Tabel 1.1
Perkembangan total aset BUS dan UUS

KETERANGAN	2017	2018	2019	2020	2021
Total Aset	424.181	477.327	524.564	593.948	5676.735

Sumber data: Statistik Perbankan Syariah 2021

Berdasarkan data pada tabel di setiap tahunnya aset perbankan syariah semakin meningkat, hal tersebut menunjukkan dan membuktikan kemajuan dan keberhasilan perbankan syariah sampai saat ini. Keberhasilan tersebut dapat tercapai salah satunya dikarenakan peran serta karyawan yang ada di dalamnya.

Perkembangan Bank Syariah juga diikuti dengan perkembangan tenaga kerjanya. Data yang diperoleh dari Statistik Perbankan Syariah yang diuraikan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2021. Jumlah tenaga kerja perbankan syariah pada 3 bulan terakhir sebanyak 54.922, 55.900 dan

56.298. Jumlah tersebut meningkat dari bulan sebelumnya yang mengalami penurunan jumlah tenaga kerja.

Tabel 1.2
Perkembangan tenaga kerja BUS dan UUS dalam satu tahun terakhir

Bulan	Tenaga Kerja	Bulan	Tenaga Kerja
1	55.840	7	50.128
2	55.840	8	50.834
3	55.840	9	50.934
4	59.365	10	54.922
5	54.906	11	55.900
6	56.939	12	56.298

Sumber data: Statistik Perbankan Syariah 2021

Dari tabel diatas dapat kita ketahui dalam setahun terakhir karyawan perbankan syariah mengalami kenaikan dan penurunan yang signifikan sehingga perlu dikaji tingkat loyalitas pada karyawan perbankan syariah.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan, seseorang yang loyal akan melakukan tanggung jawabnya dengan baik (Zebua, 2016). Karyawan yang memiliki loyalitas adalah karyawan yang setia pada pekerjaan/jabatannya dan juga perusahaan tempat dia bekerja. Rasa loyal yang tertanam dalam diri karyawan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan tugas-tugas pekerjaannya, pekerjaan yang dijalankan dapat lebih optimal dan

memberikan hasil yang terbaik, sehingga perusahaan dapat turut berkembang saat karyawannya bekerja dengan baik. Menurut Hirschman dalam (Kosasih, 2018) karyawan yang loyal terhadap perusahaan enggan untuk keluar dari perusahaan, tidak banyak mengeluh saat menderita, dan meyakini bahwa segala sesuatunya akan baik-baik saja. Hal tersebut secara tidak langsung menimbulkan keterikatan antara karyawan dengan perusahaan yang dapat menimbulkan perasaan memiliki pada perusahaan. Mendapatkan loyalitas dari karyawan merupakan hal yang cukup sulit, perusahaan akan mendapatkan keuntungan jika karyawannya bersikap loyal.

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang didapatkan karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa senang yang dimiliki seorang karyawan atas peran atau pekerjaan di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Jika karyawan mendapatkan sesuai dengan yang diharapkannya dari perusahaan karyawan akan merasa puas, rasa puas yang didapatkan karyawan dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan, sehingga kepuasan kerja penting untuk diterapkan dalam perusahaan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan dapat menjadi alasan karyawan bersikap loyal. Terdapat tiga kondisi psikologis pada tiap individu karyawan dalam suatu pekerjaan, kondisi psikologis tersebut yaitu, keberartian yang dialami dari pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab yang dilakukan untuk kinerja, dan pengetahuan mengenai hasil pekerjaannya

(Griffin & Moorhead, 2013). Kondisi psikologis tersebut memberikan pengaruh pada motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan serta loyalitas karyawan. Semakin baik karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya dan puas dengan hasil pekerjaan yang telah dia kerjakan, itu berarti pengalaman kondisi psikologis karyawan juga bertambah baik

Selain karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap loyal. Lingkungan kerja dengan rasa nyaman dan menyenangkan serta ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan karyawan dapat membawa pengaruh tersendiri bagi karyawan. Karyawan merasa senang untuk bekerja sehingga yang dia kerjakan dapat lebih optimal dan mengurangi resiko kesalahan. Lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman dapat membuat karyawan betah di sebuah organisasi/perusahaan sehingga mereka senang bekerja disana. Hal tersebut dapat membawa karyawan merasa puas dan bersikap loyal terhadap perusahaan karena sudah merasa nyaman dengan lingkungan yang terdapat di sekitar mereka.

Beban kerja turut memberikan pengaruh terhadap tingkat keloyalan pada karyawan. Beban kerja dapat mempengaruhi rasa puas karyawan sehingga karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan. Dalam perusahaan karyawan harus menyelesaikan seluruh beban kerja yang dilimpahkan sesuai dengan waktu yang diberikan. Sebaiknya perusahaan dapat mengukur beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya. Sehingga beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan dapat merasa puas saat pekerjaannya selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.

Beberapa penelitian empiris yang mendukung hubungan teori tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Wijayanti, 2020), karakteristik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan (Suhartini, 2020), lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Wijayanti, 2020), dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Heryati, 2016).

Hasil berbeda didapatkan dari beberapa penelitian yang ditemukan, beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Citra & Fahmi, 2019), lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Khoirun & Bidayati, 2020), beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Solihin, 2021).

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan tidak menutup kemungkinan terjadi pada Bank BPD DIY Syariah. Bank BPD DIY Syariah adalah Unit Usaha Syariah Yang dikembangkan oleh Bank BPD DIY pada awal 2006 yang direalisasikan setelah Peraturan Daerah (Perda) No. 2 Tahun 1993 mengalami perubahan, Peraturan Daerah yang mengatur tentang Bank Pembangunan Daerah (BPD) yang termasuk didalamnya yaitu unit syariah. Realisasi Unit Usaha Syariah Bank BPD DIY memberikan

hasil yang baik, Unit syariah mengalami peningkatan yang cukup baik, dapat dilihat dari tabel laporan keuangan dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.3
Laporan Keuangan Tahunan BPD DIY Syariah (dalam ribuan)

Indikator	2016	2017	2018	2019	2020
Aset	9.739.526	10.695.372	11.993.576	13.652.980	14.707.047

Sumber data: Laporan Tahunan BPD DIY (2020)

Berdasarkan data tersebut dapat kita ketahui BPD DIY Syariah mengalami peningkatan di setiap tahunnya, peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik, hal tersebut dapat dilandasi dengan sikap loyal yang diberikan karyawan terhadap BPD DIY Syariah. Selain hal tersebut BPD DIY Syariah juga beberapa kali mendapatkan penghargaan seperti *The Best Asset Quality Sharia Business Unit Commercial Bank 2020* pada *Event Infobank Sharia Award 2020*, *The Most Efficient Sharia Business Unit Commercial Bank 2020* dalam acara yang sama dan penghargaan lainnya yang telah diraih.

Perkembangan yang dialami BPD DIY Syariah juga diikuti dengan perkembangan sumber daya manusianya, yaitu karyawan yang ada didalamnya. Jumlah Karyawan setiap tahunnya mengalami perubahan yang dipertanyakan penyebabnya, pada lima tahun terakhir jumlah karyawan tercatat pada tahun 2016 yaitu sebanyak 965 karyawan, pada tahun 2017 sebanyak 1.075 karyawan, kemudian pada tahun 2018 mengalami

penurunan sebanyak 1.019 karyawan, dan mengalami kenaikan pada tahun 2019 dan 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 1.092 karyawan dan 1.106 karyawan. Naik turunnya jumlah tenaga kerja ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, faktor tersebut adalah mengikuti dinas pasangan sehingga harus meninggalkan kota sehingga tidak dapat lagi bekerja, kemudian karyawan yang telah habis kontrak tidak memperpanjang kontrak lagi. Dan yang terakhir karena menikah sesama karyawan kantor.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan di BPD DIY Syariah

Keterangan	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan	965	1.075	1.019	1.092	1.106

Sumber: Laporan Tahunan BPD DIY (2020)

Dari fenomena diatas berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dari telaah pustaka yang tidak konsisten (*research gap*) sehingga penulis tertarik untuk melihat dan meneliti lebih lanjut dengan penelitian berjudul “PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, rumusan masalah yang diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan?
8. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja?
9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja?
10. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
7. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
8. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.
10. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambah pengetahuan ilmu serta cara untuk menuai hasil belajar saat dilakukan di bangku kuliah.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi referensi atau bahan evaluasi terhadap loyalitas karyawan yang terjadi di keadaan sesungguhnya.

3. Bagi masyarakat, diharapkan penelitian dapat menjadi gambaran keadaan sesungguhnya di sektor perbankan syariah. Sehingga masyarakat dapat termotivasi untuk mendalami perekonomian syariah khususnya di perbankan syariah, sehingga masyarakat dapat berpartisipasi dalam perbankan syariah.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan merupakan gambaran penelitian secara keseluruhan, adapun isi dari sistematika tersebut adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab 2 berisikan landasan teori yang digunakan dalam penelitian, telaah pustaka yang merupakan penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang digunakan. Bab ini membahas jenis dan sifat penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab 4 berisi hasil dari penelitian yang telah diinterpretasikan secara deskriptif, dan dibahas dalam pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan dalam bab empat. Dalam bab ini juga berisikan saran serta keterbatasan penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan maka diperoleh kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
8. Tidak ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

10. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap loyalitas karyawan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan manfaat bagi pihak terkait, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

BPD Syariah sebaiknya mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani dan merasa senang dalam bekerja sehingga menumbuhkan loyalitas kerja karyawan.

Selain hal tersebut BPD Syariah juga perlu mempertahankan serta meningkatkan suasana kerja sehingga lingkungan kerja yang tercipta semakin nyaman dan menyenangkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pada populasi yang berbeda dan diharapkan dapat menambahkan tema penelitian sesuai dengan perkembangan sehingga penelitian dapat terbarukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2009). *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK ORGANISASI, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SWASTA DI PROPINSI SULAWESI SEILATAN*. Vol. 6 No., 183 – 192.
- Aryadinata, D. (2020). *Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 2, 399–408.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Enny W., M. (2016). Role of Job Characteristics, Job Promotion and Disciplinary Work In Improving Employee Loyalty Through Job Satisfaction In Department of Public Work in East Java Province. *Archives of Business Research*, 4(2), 1–19. <https://doi.org/10.14738/abr.42.1864>
- Erdiansyah, R. I. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 4–8.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, & Moorhead. (2013). *PERILAKU ORGANISASI Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., Program Studi Ekonomi Pembangunan, Ms., Yusrizal Akmal, D., Program Studi Budidaya Perairan, Ms., Pertanian, F., & Iddris, J. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama*. 165.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Israyati, Z. (2019). *PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA*

TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH.

- Istijianto. (2010). *RISET SUMBER DAYA MANUSIA Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. PT Gramedia.
- Khoyrun, H., & Bidayati, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor Fakultas Di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 6(1), 83. <https://doi.org/10.12928/fokus.v6i1.1655>
- Kosasih, A. R. (2018). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan*. 2(1), 1–11.
- Lewicka, D., Aldona, A., Morrow, D., & Gorke, J. (2018). The effect of job characteristics on employee loyalty: the mediation role of vertical trust and perceived supervisory support. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 168–185. <https://doi.org/10.21272/mmi.2018.2-14>
- LORENS. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plymilindo Perdana. In *Skripsi*.
- Lumi, C., Pio, R., & Tatimu, V. (2019). P.Karir Tdk Brpngruh Pd Loy Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9((p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X), 93–100.
- Luthan, F. (2013). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi.
- Marnis, P. dan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Martha, M. F. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS KERJA*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Marzuki, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lp3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 21. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v7i1.213>
- Nitisemito, A. s. (2018). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 164–173.
- Nurchayanti, K. K., & Kuswandani, D. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Terhadap Loyalitas Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Tipe D Di Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 814.

<https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2674>

- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4 (1), 283–293.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Saputra dkk, A. T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Siahaan, J. (2020). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL DAN STRESS. 08(01), 28–35.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Arika, Volume 5*(2), 84–98.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Subagya. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja*. UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Pertokoan di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 14(2), 936–949. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v14i2.1006>
- Sujarweni, V. W. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. Pustakabarupress.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Sutriniasih, K. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>
- Suwanto, D. J. P. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wan, H. L. (n.d.). *Employee Loyalty at the Workplace : The Impact of Japanese*

Style of Human Resource Management. 3(1).

- Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru Dan Tenaga Kependidikan DI YAYASAN PANGUDI LUHUR SEMARANG. *Lib.Unnes.Ac.Id*. http://lib.unnes.ac.id/42544/1/7101416111_Arrum Wijayanti_Pend. Ekonomi.pdf
- Zebua, Y. (2016). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Zeta Makmur Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1), 132–144. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v3i1.1556>

