

Analisis Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Snack'Qu Home Industri Tangerang Selatan

¹Putry Maryam, ²Jazuli Mukhtar

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: 1Putrimaryam2554@gmail.com, 2dosen00292@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Snack'Qu Home Industry di Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan informan yang terdiri atas satu pemilik usaha sebagai *key informant* dan lima karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara tidak terstruktur, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif menggunakan pendekatan TOWS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan didukung oleh kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, pemberian upah yang sesuai dan tepat waktu, pengawasan pemilik yang mendukung, serta hubungan harmonis antarkaryawan. Kondisi tersebut tercermin dalam kenyamanan dan motivasi karyawan selama bekerja. Loyalitas karyawan terlihat melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dedikasi dalam mendukung kegiatan usaha, serta integritas dalam menjaga kualitas produk dan kepercayaan konsumen. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan loyalitas karyawan, meskipun penelitian ini tidak mengukur hubungan kausal secara statistik. Strategi yang disarankan meliputi pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan komunikasi dan apresiasi, kejelasan pembagian tugas, serta pengembangan kemampuan karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu mempertahankan loyalitas karyawan dan mendukung keberlanjutan usaha.

Kata kunci: dedikasi, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, tanggung jawab, TOWS

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and employee loyalty at Snack'Qu Home Industry in South Tangerang. This research employed a descriptive qualitative approach involving six informants, consisting of one business owner as the key informant and five employees. Data were collected through observation, unstructured interviews, and documentation, then analyzed descriptively using the TOWS approach. The findings indicate that employee job satisfaction is supported by jobs that match employees' abilities, appropriate and timely wages, supportive supervision from the owner, and harmonious relationships among coworkers. These conditions contribute to employees' comfort and motivation at work. Employee loyalty is reflected in compliance with company rules, responsibility in completing tasks, dedication to supporting business activities, and integrity in maintaining product quality and consumer trust. Interview findings suggest that job satisfaction is associated with employee loyalty, although this study does not statistically establish a causal relationship. Recommended strategies include maintaining a conducive work environment, improving communication and employee appreciation, clarifying task allocation, and developing employee skills. These efforts are expected to help sustain employee loyalty and support the long-term continuity of the business.

Keywords: dedication, employee loyalty, job satisfaction, responsibility, TOWS

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan berperan dalam menjalankan kegiatan operasional serta mendukung perkembangan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat mendorong semangat kerja, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang terhadap situasi pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Sejalan dengan hal tersebut, Spector (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya secara keseluruhan maupun berbagai aspek di dalamnya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta sistem penghargaan yang diterima karyawan. Kepuasan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas secara optimal dan mempertahankan keterikatannya dengan perusahaan.

Salah satu aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta kesediaan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Estiana (2021) menyatakan bahwa loyalitas karyawan mencakup komitmen untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, pikiran, dan waktu demi mencapai tujuan organisasi serta menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Dengan demikian, loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui keinginan untuk bertahan dalam pekerjaan, tetapi juga melalui sikap dan

perilaku karyawan selama menjalankan tanggung jawabnya.

Snack'Qu Home Industry merupakan usaha mikro di bidang kuliner yang berdiri sejak tahun 2021 dan memiliki lima orang karyawan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara bertanggung jawab dan memiliki loyalitas untuk mendukung keberlangsungan usaha. Kondisi lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, tekanan pekerjaan, serta kesesuaian insentif menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Berbagai kajian mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa konsep ini berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap pengalaman dan kondisi pekerjaan yang diterima. Namun, pemahaman mengenai kepuasan kerja perlu dikaji berdasarkan kondisi nyata di setiap organisasi karena karakteristik tempat kerja dan kebutuhan karyawan dapat berbeda. Pada usaha mikro dengan jumlah karyawan yang terbatas, kepuasan kerja menjadi aspek yang penting untuk dipahami dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan dan keberlangsungan operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dan loyalitas karyawan serta memahami bagaimana kepuasan kerja berkaitan dengan loyalitas karyawan di Snack'Qu Home Industry, Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi yang

diterimanya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang terhadap situasi di sekitarnya yang menimbulkan reaksi senang maupun tidak senang. Spector (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya secara keseluruhan maupun aspek-aspek tertentu di dalamnya. Sementara itu, Greenberg dan Baron (2021) memandang kepuasan kerja sebagai reaksi emosional individu setelah membandingkan harapan dengan kondisi pekerjaan yang diterima.

Menurut Afandi (2021), indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah, pengawasan, dan rekan kerja. Keempat aspek tersebut dapat digunakan untuk memahami penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, imbalan yang diterima, dukungan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Selain itu, dengan mengacu pada Teori Dua Faktor Herzberg, membedakan faktor kepuasan kerja menjadi faktor intrinsik (*motivator*), seperti pencapaian dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik (*hygiene*), seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan kerja.

2.2 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan dan komitmen individu terhadap organisasi yang tercermin dalam tanggung jawab, keterlibatan, dan kesediaan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Madiistriyatno dan Tunnufus (2023), loyalitas karyawan mencakup keterikatan emosional terhadap perusahaan, partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta keinginan untuk terus bekerja dalam jangka panjang. Loyalitas dengan sikap mendukung organisasi dan keterlibatan aktif karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Susanti (2021, hlm. 225) mengemukakan indikator loyalitas karyawan yang meliputi kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas. Kepatuhan berkaitan dengan kesediaan

menaati peraturan perusahaan, tanggung jawab mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, dedikasi menunjukkan kontribusi karyawan bagi perusahaan, sedangkan integritas berkaitan dengan kejujuran dan kesesuaian tindakan dengan kenyataan. Indikator tersebut dapat digunakan untuk memahami loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja berkaitan dengan loyalitas karyawan karena pengalaman kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk memiliki keterikatan dan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, upah, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja cenderung memiliki dorongan untuk menjalankan tanggung jawab serta memberikan kontribusi bagi organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mengurangi keinginan karyawan untuk bertahan dan mendukung perusahaan.

Penelitian Nahdilah et al. (2024) mengenai karyawan Z & J Bakery Kuningan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas, tetapi bersama lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, Nadeak dan Simanjorang (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dan loyalitas perlu dipahami berdasarkan konteks organisasi yang diteliti.

Penelitian ini berfokus pada Snack'Qu Home Industry di Tangerang Selatan, sebuah usaha mikro di bidang kuliner yang memiliki lima orang karyawan. Berdasarkan penelitian

terdahulu yang diuraikan, kajian mengenai hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada usaha mikro dengan jumlah karyawan terbatas masih perlu dipahami melalui kondisi nyata di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, memahami kaitannya dengan loyalitas, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat terbentuknya loyalitas karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja ditinjau melalui aspek pekerjaan, upah, pengawasan, dan rekan kerja (Afandi, 2021), sedangkan loyalitas karyawan ditinjau melalui kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas (Susanti, 2021, hlm. 225). Kedua aspek tersebut digunakan untuk memahami pengalaman karyawan selama bekerja di Snack'Qu Home Industry.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan, bagaimana kondisi tersebut berkaitan dengan loyalitas mereka, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat loyalitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi kondisi kerja dan pengelolaan sumber daya manusia.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk memahami pengalaman dan pandangan karyawan mengenai kepuasan kerja serta kaitannya dengan loyalitas karyawan (Ansar & Ansar, 2026). Penelitian dilaksanakan di Snack'Qu Home

Industry, Jl. Manunggal V, RT 03/RW 03, Kelurahan Parigi Baru, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, pada April–Juli 2026.

Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri, dengan alat bantu berupa pedoman wawancara, kamera, perekam suara, dan alat tulis (Sugiyono, 2021:293). Informan penelitian terdiri atas satu orang pemilik (*key informant*) dan lima orang karyawan Snack'Qu Home Industry. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara tidak terstruktur, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi mengenai kondisi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan.

Analisis data dilakukan secara deskriptif melalui pengorganisasian data wawancara, observasi, dan dokumentasi, pengelompokan informasi, identifikasi pola, serta penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2021). Analisis TOWS digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) internal serta peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) eksternal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kepuasan dan loyalitas. Kerangka analisis ini merujuk pada Wheelen, Hunger, Hoffman, dan Bamford (2022).

Keabsahan data diperiksa melalui empat kriteria *trustworthiness*, yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Ansar & Ansar, 2026:13). Kredibilitas dilakukan melalui triangulasi wawancara, observasi, dan dokumentasi serta perbandingan informasi antarinforman. Transferabilitas didukung dengan deskripsi konteks penelitian dan informan. Dependabilitas dilakukan melalui konsultasi dan bimbingan dengan dosen pembimbing, sedangkan konfirmabilitas dilakukan dengan memastikan bahwa temuan didasarkan pada data yang diperoleh selama penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan wawancara mendalam terhadap lima karyawan dan satu pemilik (*key informant*) Snack'Qu Home Industry. Hasil wawancara dianalisis berdasarkan indikator kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah, pengawasan, dan rekan kerja, serta indikator loyalitas karyawan yang meliputi kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas.

4.1.1 Kepuasan Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan memberikan kenyamanan dan mendorong mereka menghasilkan pekerjaan terbaik. Pembagian tugas yang sesuai dengan *job description* membuat karyawan merasa mampu menjalankan pekerjaannya tanpa tekanan berlebihan.

Pada aspek upah, karyawan menilai bahwa upah yang sesuai dengan beban kerja dan diberikan tepat waktu membuat mereka merasa dihargai. Kondisi tersebut mendorong semangat, inisiatif, dan tanggung jawab dalam bekerja. Pengawasan pemilik juga dinilai positif karena dilakukan melalui pemberian arahan, bantuan ketika muncul masalah, serta komunikasi terbuka. Karyawan merasa didengarkan dan didukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, hubungan antar-rekan kerja yang harmonis, saling membantu, dan tidak saling menyalahkan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan demikian, kesesuaian pekerjaan, upah, dukungan pemilik, dan hubungan antar-rekan kerja menjadi aspek yang mendukung kepuasan kerja karyawan Snack'Qu Home Industry.

4.1.2 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan terlihat dari kepatuhan terhadap aturan dan arahan pemilik, termasuk ketepatan waktu,

pelaksanaan tugas, dan pemeliharaan kualitas produk. Kepatuhan tersebut didorong oleh kesadaran diri dan tanggung jawab, bukan semata-mata karena takut terhadap sanksi.

Pada aspek tanggung jawab, karyawan berupaya menyelesaikan tugas secara teliti dan menjaga hasil produksi agar sesuai dengan standar perusahaan. Dedikasi terlihat melalui kesediaan memberikan tenaga, waktu, dan usaha tambahan demi kelancaran operasional serta konsistensi produk. Sementara itu, integritas diwujudkan melalui sikap jujur, keterbukaan, keselarasan antara ucapan dan tindakan, serta upaya menjaga nama baik perusahaan.

Pemilik menyampaikan bahwa dukungan, penghargaan, rasa adil, dan komunikasi terbuka berperan dalam mendorong perilaku positif karyawan. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan munculnya perilaku loyal, yang tercermin dalam kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas karyawan.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Snack'Qu Home Industry didukung oleh kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, upah yang dianggap sesuai, pengawasan pemilik yang suportif, serta hubungan antar-rekan kerja yang harmonis. Pekerjaan yang sesuai kemampuan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Upah yang sesuai beban kerja dan diberikan tepat waktu membuat karyawan merasa dihargai, sedangkan arahan dan komunikasi terbuka dari pemilik menciptakan perasaan didukung. Hubungan rekan kerja yang saling membantu juga mendukung kenyamanan selama bekerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya

berkaitan dengan kompensasi, tetapi juga dengan pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan berinteraksi di lingkungan kerja. Kondisi kerja yang positif mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, bertanggung jawab, dan mempertahankan hubungan dengan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang terbentuk melalui evaluasi atas karakteristik pekerjaan.

Loyalitas karyawan terlihat melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dedikasi untuk mendukung operasional perusahaan, serta integritas dalam menjaga kejujuran dan kepercayaan. Karyawan menunjukkan kesadaran untuk mengikuti arahan, menjaga kualitas produk, menyelesaikan pekerjaan secara teliti, dan memberikan usaha terbaik bagi perusahaan. Temuan wawancara juga menunjukkan bahwa dukungan pemilik, rasa dihargai, dan hubungan kerja yang baik menjadi faktor yang mendorong perilaku tersebut.

Dengan demikian, hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan dalam mendukung loyalitas karyawan Snack'Qu Home Industry. Namun, karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, hubungan tersebut dipahami berdasarkan pengalaman dan persepsi informan, bukan sebagai hubungan sebab-akibat yang diukur secara statistik. Untuk menjaga loyalitas dalam jangka panjang, perusahaan perlu mempertahankan kondisi kerja yang positif sekaligus memperkuat pengelolaan sumber daya manusia melalui pembagian tugas yang jelas, apresiasi terhadap kinerja, dan pelatihan kerja.

4.2.2 Analisis TOWS

Analisis *TOWS* digunakan untuk merumuskan strategi berdasarkan kekuatan dan kelemahan internal serta

peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi Snack'Qu Home Industry. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kekuatan perusahaan meliputi komunikasi terbuka, hubungan baik antara pemilik dan karyawan, lingkungan kerja yang suportif, serta loyalitas karyawan. Kelemahannya meliputi belum terstrukturnya evaluasi kinerja, terbatasnya penghargaan nonfinansial, dan belum adanya pelatihan kerja terjadwal. Peluang dapat dimanfaatkan melalui pemasaran digital dan program pembinaan UMKM, sedangkan ancamannya mencakup kenaikan harga bahan baku, persaingan usaha, dan kemungkinan perpindahan karyawan.

Alternatif strategi yang dapat diterapkan dirangkum dalam matriks berikut.

Tabel 1. Analisis TOWS

Strategi	Arah pengembangan
SO (<i>Strengths–Opportunities</i>)	Memanfaatkan loyalitas dan kualitas kerja karyawan untuk mendukung perluasan pasar.
ST (<i>Strengths–Threats</i>)	Menjaga kualitas produk dan kepercayaan pelanggan untuk menghadapi persaingan.
WO (<i>Weaknesses–Opportunities</i>)	Memanfaatkan pembinaan UMKM untuk mengembangkan keterampilan dan memperbaiki sistem kerja.
WT (<i>Weaknesses–Threats</i>)	Menyusun SOP, memperjelas pembagian tugas, dan mengevaluasi kepuasan kerja secara berkala.

Berdasarkan matriks tersebut, strategi SO dapat diprioritaskan dengan

memanfaatkan hubungan kerja yang positif dan loyalitas karyawan untuk mendukung pengembangan usaha. Strategi ini perlu disertai upaya memperbaiki kelemahan internal, terutama melalui penyusunan prosedur kerja, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Strategi ST, WO, dan WT juga diperlukan agar perusahaan mampu menjaga kualitas produk, meningkatkan kompetensi karyawan, serta mengurangi risiko penurunan kepuasan dan perpindahan tenaga kerja.

Secara keseluruhan, pengembangan Snack'Qu Home Industry perlu dilakukan dengan mempertahankan faktor-faktor yang telah mendukung kepuasan kerja sekaligus membangun sistem pengelolaan karyawan yang lebih terstruktur. Dengan demikian, hubungan kerja yang baik tidak hanya bergantung pada kedekatan personal, tetapi juga didukung oleh pembagian tugas, penghargaan, dan pengembangan kemampuan yang jelas.

5. KESIMPULAN

Kepuasan kerja karyawan Snack'Qu Home Industry tergolong cukup baik, ditunjukkan melalui kesesuaian pekerjaan, upah, pengawasan pemilik, dan hubungan antar-rekan kerja. Kondisi tersebut mendukung kenyamanan, semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam bekerja. Loyalitas karyawan tercermin melalui kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas dalam menjalankan tugas serta menjaga kualitas produk. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian upah yang sesuai, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Perbaikan

pembagian tugas dan pengembangan kemampuan karyawan juga diperlukan untuk menjaga loyalitas dan mendukung keberlanjutan usaha.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pemilik dan seluruh karyawan Snack'Qu Home Industry yang telah bersedia menjadi informan serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah memberikan arahan, dukungan, dan bantuan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ansar, & Ansar, F. A. (2026). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. Terbit Raja Buku.
- Greenberg, J. (2021). *Managing behavior in organizations* (6th ed.). Pearson.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi individu dalam perusahaan*. Indigo Media.
- Nadeak, F. (2021). Analisis kepuasan kerja, lingkungan kerja, work-life balance dan budaya kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(1), 227–238.
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of*

- Strategic Management*, 7(1), 14–19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. Routledge.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Alfabeta.
- Susanti, S. W., & Wasis. (2021). *Analisis faktor-faktor loyalitas karyawan bidang pelayanan keperawatan dan kebidanan (studi kasus pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)* [Skripsi]. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2022). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation, and sustainability* (15th ed.). Pearson Education India.

