
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Surya Mitra Sukses Bekasi Utara

Yuliana Dwi Kurniawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat

Email Korespondensi: kurniayuliana15@gmail.com

ABSTRAK

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan perusahaan karena berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Surya Mitra Sukses Bekasi Utara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 50 karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t = 2,450$; Sig. = 0,018), demikian pula kepuasan kerja ($t = 2,906$; Sig. = 0,006). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 25,025$; Sig. = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,495 menunjukkan 49,5% variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh model.

Kata Kunci: lingkungan kerja; kepuasan kerja; loyalitas karyawan

ABSTRACT

Employee loyalty is an important factor in organizational sustainability because it reflects employees' willingness to remain in the company and contribute to organizational goals. This study aims to analyze the effect of work environment and job satisfaction on employee loyalty at PT Surya Mitra Sukses Bekasi Utara, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 50 employees with a minimum tenure of one year, and all members were included as respondents through saturated sampling. Data were collected using a five-point Likert questionnaire and analyzed with SPSS through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty ($t = 2.450$; Sig. = 0.018), as does job satisfaction ($t = 2.906$; Sig. = 0.006). Simultaneously, work environment and job satisfaction significantly affect employee loyalty ($F = 25.025$; Sig. = 0.000). The Adjusted R Square of 0.495 indicates that 49.5% of the variation in employee loyalty is explained by the research model, while the remaining 50.5% is attributable to other factors outside the model.

Keywords: work environment; job satisfaction; employee loyalty

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga membutuhkan karyawan yang memiliki keinginan untuk bertahan dan memberikan kontribusi secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menjadikan loyalitas karyawan sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja menjadi salah satu kondisi yang dapat membentuk pengalaman karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik, seperti fasilitas, keamanan, kenyamanan, hubungan dengan atasan, hubungan antarpegawai, dan komunikasi. Delis Gea et al. (2026) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi tempat individu melaksanakan tugas yang dapat memengaruhi cara kerja. Temuan yang dirangkum dalam skripsi juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkaitan dengan kenyamanan, motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan oleh (Nur & Putri, 2025) dan (Nahdiah et al., 2024).

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang relevan dengan loyalitas. Kepuasan kerja dapat tercermin dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan, penghasilan, hubungan kerja, dukungan atasan, dan kesempatan berkembang. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Wahyudi, 2024) dan (Sari, 2025).

Penelitian terdahulu memiliki fokus yang beragam. Sebagian penelitian menguji lingkungan kerja dan loyalitas, sebagian hanya menguji kepuasan kerja, sedangkan penelitian lain menambahkan variabel seperti kompensasi, work-life balance, atau menjadikan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian ini menempatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen secara bersama-sama dengan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen pada PT Surya Mitra Sukses Bekasi Utara. Posisi tersebut menjadi pembeda utama penelitian ini dari beberapa studi terdahulu dan diperkuat dengan pendapat (Fauzi et al., 2025).

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi mempertahankan loyalitas karyawan. Secara akademis, penelitian ini diharapkan menambah bukti empiris mengenai hubungan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan pada konteks perusahaan di Bekasi. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas, pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas, serta pengaruh keduanya secara simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut kajian yang dikemukakan (Rachman & Rastryana, 2025) lingkungan kerja merupakan kondisi atau lokasi dimana individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan tempat kerja dapat mempengaruhi cara kerja seseorang. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan aman menjadi faktor penting yang membuat karyawan merasa nyaman dan betah sehingga menciptakan kepuasan kerja dan mampu meningkatkan loyalitas mereka dalam bekerja. Dalam lingkungan kerja memiliki indikator lingkungan kerja Menurut kajian yang telah dipaparkan oleh (Heriyanti & Nasim, 2023) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja, merupakan determinan pondasi untuk mempertahankan karyawan (retensi) dengan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung dan mengevaluasi kebijakan secara berkala sehingga lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator :

- Lingkungan fisik, merupakan segala kondisi nyata yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan yang meliputi : aspek pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja
- Hubungan interpersonal, adalah kualitas interaksi yang tercipta antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan didalam organisasi sehingga mampu memberikan hubungan yang harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya yang meliputi : hubungan antar karyawan dengan rekan kerja dan atasan.

Kepuasan dalam bekerja merupakan respon emosional individu terhadap pekerjaannya, dimana tingkat kepuasan kerja bergantung pada kesesuaian faktor pekerjaan dengan nilai dan keinginan pribadi, menurut (Prastya, 2022), ketika kepuasan kerja terpenuhi, karyawan cenderung bertahan lebih lama dan bekerja secara maksimal, namun dalam beberapa kasus, kepuasan tersebut tidak selalu dapat tercapai. Dalam hal ini memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja ialah jalinan komunikasi yang menumbuhkan ketertarikan untuk bisa menciptakan rasa aman dan nyaman dalam konteks pekerjaan sehingga menghasilkan kompensasi finansial dan elemen yang saling terhubung lebih maksimal.,

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja , Dalam kajian yang dipaparkan oleh (Lestari et al., 2024) bahwa kepuasan kerja merupakan kesempatan paling utama dalam membuka kejelasan karir berdasarkan kesepakatan yang tercipta dari berbagai kesempatan sehingga mampu memiliki indikator yang berperan sangat penting, sebagai berikut :

- Pekerjaan itu sendiri ialah merupakan kesempatan yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk bisa bertumbuh dalam pekerjaan yang menantang dan menarik dengan aspek ini mampu mencerminkan sejauh mana pekerjaan memberikan tantangan, variasi tugas, dengan keterampilan pengetahuan dan kesempatan yang karyawan kerjakan agar lebih bermakna dalam proses pengembangan diri.
- Gaji merupakan kesesuaian kompensasi yang didapat dengan beban kerja yang karyawan lakukan berdasarkan keadilan dan sistem yang berlaku, dengan jumlah yang diterima, secara transparan, konsistensi, dan sesuai aturan yang berlaku, sebaliknya ketidaksesuaian akan menimbulkan ketidakpuasaan.

Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan, kepatuhan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik tenaga dan waktunya untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memberikan tanda rasa seperti bangga, kenyamanan, dan keengganan untuk meninggalkan organisasi (retensi tinggi). Berdasarkan riset yang telah dikemukakan oleh (Sisi & Yogyakarta, 2024) menunjukan loyalitas karyawan merupakan tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang wajib dipatuhi dengan kesadaran penuh dan tanggung jawab dalam proses bekerja sedangkan dalam loyalitas ada beberapa faktor yang berkaitan dengan karyawan ialah beban kerja,

Tabel 1. Kerangka Hubungan Variabel

Variabel	Arah Pengaruh	Hipotesis
----------	---------------	-----------

Lingkungan Kerja (X1) → Loyalitas (Y)	Positif	H1
Kepuasan Kerja (X2) → Loyalitas (Y)	Positif	H2
Lingkungan Kerja (X1) + Kepuasan Kerja (X2) → Loyalitas (Y)	Positif dan simultan	H3

Sumber: (Diolah peneliti, 2026)

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. H3: Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah PT Surya Mitra Sukses Bekasi Utara. Populasi penelitian terdiri atas karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun sebanyak 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh/total sampling (Firmansyah, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel akhir adalah 50 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Studi dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Data dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi Sumber: (Iba & Wardhana, 2024)

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Kode	Jumlah Item	Pengukuran
Lingkungan Kerja	X1	10	Likert 1–5
Kepuasan Kerja	X2	14	Likert 1–5
Loyalitas Karyawan	Y	7	Likert 1–5

Sumber: (Diolah Oleh Peneliti, 2026)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden (n = 50)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Perempuan	41	82,0
	Laki-laki	8	16,0
	Tidak mengisi	1	2,0
Usia	20–30 tahun	40	80,0
	31–40 tahun	4	8,0
	41–50 tahun	5	10,0
	Tidak mengisi	1	2,0
Pendidikan	SMA/SMK	30	60,0
	S1	20	40,0
Masa kerja	1–5 tahun	34	68,0
	6–10 tahun	10	20,0
	11–15 tahun	5	10,0
	Tidak mengisi	1	2,0

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2026)

Responden didominasi perempuan (82%) dan kelompok usia 20–30 tahun (80%). Dari sisi 134relative134n, 60% responden berpendidikan SMA/SMK dan 40% berpendidikan S1. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden berada pada rentang 1–5 tahun (68%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa data penelitian terutama merepresentasikan persepsi karyawan usia produktif dengan masa kerja 134relative awal hingga menengah.

Uji Kualitas Instrumen

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rentang r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,393–0,727	Seluruh valid
Kepuasan Kerja (X2)	14	0,563–0,816	Seluruh valid
Loyalitas Karyawan (Y)	7	0,528–0,793	Seluruh valid

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2026)

Seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,279 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Instrumen kemudian diuji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,801	$\geq 0,70$	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,921	$\geq 0,70$	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,828	$\geq 0,70$	Reliabel

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2026)

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	P-P Plot mengikuti garis diagonal	Residual menyebar mengikuti garis diagonal	Normal
Heteroskedastisitas	Scatterplot acak di atas dan bawah 0	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,491; VIF 2,035	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,491; VIF 2,035	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2026)

Grafik P-P Plot menunjukkan residual menyebar di sekitar garis diagonal dan histogram membentuk pola yang mendekati kurva normal. Scatterplot juga menunjukkan penyebaran residual secara acak tanpa pola tertentu. Pada uji multikolinearitas, kedua variabel independen memiliki tolerance 0,491 dan VIF 2,035, sehingga model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	7,701	—	2,440	0,019
Lingkungan Kerja (X1)	0,261	0,355	2,450	0,018
Kepuasan Kerja (X2)	0,192	0,421	2,906	0,006

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2026)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,701 + 0,261X_1 + 0,192X_2$. Koefisien positif pada X1 dan X2 menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja diikuti peningkatan loyalitas karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Nilai Beta menunjukkan kepuasan kerja (0,421) memiliki pengaruh relatif lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja (0,355).

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t/F hitung	Sig.	Keputusan
H1: $X_1 \rightarrow Y$	2,450	0,018	Diterima
H2: $X_2 \rightarrow Y$	2,906	0,006	Diterima
H3: $X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y$	25,025	0,000	Diterima

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2026)

Hasil uji parsial menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung 2,450 dengan Sig. 0,018 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mendukung penelitian yang menempatkan kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan loyalitas karyawan (Rachmadhani & Manafe, 2023). Secara praktis, kondisi kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas dan hubungan kerja yang baik dapat memperkuat pengalaman positif karyawan terhadap organisasi.

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung 2,906 dengan Sig. 0,006 menunjukkan bahwa H2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ayu Wardhani et al., 2020) yang digunakan sebagai pembandingan dalam skripsi. Nilai Beta 0,421 juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang relatif lebih dominan dalam model penelitian.

Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan F hitung 25,025 dan Sig. 0,000. Dengan demikian, loyalitas karyawan dalam objek penelitian tidak hanya berkaitan dengan satu kondisi, tetapi dapat dipahami sebagai hasil dari kombinasi kondisi lingkungan kerja dan kepuasan yang dirasakan karyawan.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,718	0,516	0,495	2,41416

Sumber: (Data penelitian, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,516 menunjukkan bahwa 51,6% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Namun, karena model melibatkan dua variabel independen dan 50 responden, Adjusted R Square sebesar 0,495 digunakan sebagai ukuran yang telah disesuaikan. Artinya, 49,5% variasi loyalitas karyawan dijelaskan oleh model, sedangkan 50,5% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Surya Mitra Sukses Bekasi Utara. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan $t = 2,450$ dan Sig. = 0,018, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan $t = 2,906$ dan Sig. = 0,006. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan $F = 25,025$ dan Sig. = 0,000. Model menjelaskan 49,5% variasi loyalitas berdasarkan Adjusted R Square, sehingga masih terdapat 50,5% variasi yang berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Secara praktis, perusahaan disarankan mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja melalui fasilitas yang memadai, kebersihan, keamanan, komunikasi, dan hubungan kerja yang harmonis. Perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja melalui penghargaan yang adil, pengembangan karier, pelatihan, serta komunikasi yang terbuka. Karena kepuasan kerja memiliki Beta lebih tinggi daripada lingkungan kerja, aspek kepuasan layak memperoleh perhatian lebih besar dalam program peningkatan loyalitas. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, work-life balance, atau employee engagement serta menggunakan objek dan sampel yang lebih luas.

REFERENSI

- Ayu Wardhani, C., Sugianto, A., & Hermawan, B. (2020). *Pengaruh Kualitas Layanan Logistik, Kepuasan Pelanggan, dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Jasa Logistik Menggunakan Structural Equation Model*.
- Fauzi, D. M., Nopianti, N., & Munandar, E. (2025). *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Cap Manggis Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. 4(2), 4470–4478.
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–114.

- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). *Jurnal Pelita Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Pendahuluan Jurnal Pelita Manajemen*. 02(01), 22–33.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *OPERASIONALISASI VARIABEL, SKALA PENGUKURAN & INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). *ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN Z & J BAKERY*. 7(1).
- Nur, D., & Putri, R. K. (2025). *JURNAL LOCUS : Penelitian & Pengabdian Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z di Bandung*. 4(6), 8706–8721.
- Prasty, G. (2022). *Mediasi kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja dengan retensi karyawan*. 19(2), 213–226.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98.
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2).
- Salsabilah, S. Z. (2025). *Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Lingkungan Industri*.
- Sari, V. W. (2025). *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 7(3). <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1339>
- Sisi, C. V., & Yogyakarta, B. (2024). *Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Work-Life Balance , Kepuasan Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 1(12), 1424–1430.
- Wahyudi, R. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS ‘ AISYIAH KUDUS*. 3(2), 49–67.