

Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir

Farhan Saputra¹, Ganis Aliefiani Mulya Putri², Dita Puspitasari³, Bayu Putra Danaya⁴

¹⁻⁴Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: farhansaputra121@gmail.com¹, ganisjung05@gmail.com², ditapsari60@gmail.com³, bayudny@gmail.com⁴

Abstract: *The purpose of this study is to examine the impact of career development and work culture on employee loyalty with variable work productivity at PT Graha Sarana Duta STO Gambir Branch. Career development and work culture are exogenous variables in this study, whereas job productivity and employee loyalty are endogenous ones. The study included 114 employees from the PT Graha Sarana Duta STO Gambir Branch. The research sample size was set at 100 participants. In sampling, a simple random sample strategy was applied. To gather data for this study, a questionnaire technique was employed in the form of a Google form to get primary data, which would then be used as data to conduct out data analysis. External and internal measurement testing, as well as the use of the Structural Equation Model (SEM) - SmartPLS 3.0, were used to evaluate the hypothesis. This study yielded the following results: 1) Career development has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Graha Sarana Duta STO Gambir Branch; 2) Work culture has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Graha Sarana Duta STO Gambir Branch; 3) Career development has no effect and is not significant on employee loyalty at PT Graha Sarana Duta STO Gambir Branch; 4) Work culture has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Graha Sarana Duta STO Gambir Branch; and 5) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Graha Sarana Duta STO Gambir Branch.*

Keywords: Job Satisfaction, Employee Loyalty, Career Development, Work Culture

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu guna melihat pengaruh pengembangan karier dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan dengan variabel intervening produktivitas kerja pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. Variabel eksogen pada penelitian ini antara lain pengembangan karier dan budaya kerja, dan variabel endogen pada penelitian ini yaitu produktivitas kerja dan loyalitas karyawan. Besaran populasi penelitian sebanyak 114 orang karyawan pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. Besaran sampel penelitian ditentukan sebanyak 100 responden. Teknik Simple random sampling dipakai dalam pengambilan sampel. Pendekatan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, yang berupa google form sehingga diperoleh data primer, yang nantinya digunakan sebagai data untuk melakukan analisis data. Pengujian pengukuran bagian luar serta pengujian pengukuran bagian dalam dan menggunakan Structural Equation Model (SEM) – SmartPLS 3.0 guna melakukan pengujian terhadap hipotesis. Berikut termuan dari penelitian ini: 1) Pengembangan karier positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 3) Pengembangan karier tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 4) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; dan 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Pengembangan Karier, Budaya Kerja

PENDAHULUAN

Di era disrupsi dan revolusi industri seperti saat ini, keberadaan karyawan atau manusia diperusahaan perlahan mulai digantikan dengan mesin atau robot yang dibekali kecerdasan buatan (*artificial intelligence*). Namun tidak keseluruhan lini bisnis dan perusahaan dapat digantikan dengan robot dan mesin, perlu adanya sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan demi keberlangsungan bisnis suatu perusahaan. Selain itu tingginya tingkat pergantian karyawan saat ini yang dihadapi perusahaan era disrupsi, menjadikan hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Peran karyawan dalam hal ini yaitu memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan, sehingga dapat terwujud keunggulan bersaing. Kerap kali perusahaan mengurangi sumber daya manusianya, padahal setiap komponen atau bagian diperusahaan diperlukan sumber daya manusia yang bertugas mengawasi, mengontrol dan memastikan jalannya bisnis dengan baik. Namun perusahaan juga menghadapi tantang didalam menjaga serta meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sendiri diperlukan untuk memperoleh produktivitas perusahaan yang tinggi, mengurangi biaya perekrutan yang disebabkan minimnya tingkat loyalitas karyawan dan meningkatkan reputasi perusahaan.

PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir merupakan sebuah organisasi dan memahami krusialnya peranan pengembangan karier, budaya kerja yang positif serta tingkat dari kepuasan kerja karyawan. Namun, dalam konteks yang kompetitif dan terus berubah, perusahaan ini mungkin ingin mengidentifikasi sejauh mana pengembangan karier dan budaya kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Pengembangan karier dan budaya kerja saat ini dianggap sebagai faktor kunci didalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat memainkan peranan sebagai penghubung antara pengembangan karier, budaya kerja serta loyalitas karyawan. Kepuasan kerja perlu diperoleh oleh karyawan terhadap perusahaan dengan tujuan terciptanya hubungan baik antara karyawan dan perusahaan, dengan begitu karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai ketentuan-ketentuan yang ada.

Terkait latar belakang masalah diatas, dapat peneliti tentukan rumusan masalah meliputi: 1) Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir?; 2) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir?; 3) Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir?; 4) Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana

Duta Cabang STO Gambir?; dan 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir?.

Hipotesis Penelitian

- 1) H1: Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.
- 2) H2: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.
- 3) H3: Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.
- 4) H4: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.
- 5) H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.

METODE

Teknik penelitian menggunakan proses pengumpulan data dan langkah-langkah untuk mengatasi masalah atau menguji ide penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan ialah kuantitatif, karena data yang dipakai untuk mengetahui pengaruh antar variabel ialah secara numerik dan merupakan jenis penelitian korelasional (asosiatif). Data dalam penelitian ini adalah data primer, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner penelitian yang diisi oleh responden PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir (Saputra & Sumantyo, 2022). Besaran populasi penelitian sebanyak 114 orang karyawan pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. Besaran sampel penelitian ditentukan sebanyak 100 responden. Teknik *Simple random sampling* dipakai dalam pengambilan sampel. *Structural Equation Model* (SEM) akan dipakai ketika menguji hipotesis penelitian ini. Variabel intervening merupakan faktor independen yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung. SEM digunakan untuk menyelidiki struktur hubungan yang diberikan sebagai sekumpulan persamaan. Persamaan ini mendefinisikan semua hubungan yang ada antar konstruk (variabel bebas dan variabel terikat) dalam penelitian (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan penelitian ini dipisahkan menjadi dua tahap, yaitu uji inner model yang menguji keabsahan dan reliabilitas data penelitian, dan uji inner model yang menguji kepraktisan instrumen penelitian.

Model Pengukuran Uji *Outer Model* (Uji Validitas)

Pengujian *outer model* pada penelitian ini diperlukan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diberikan dalam angket atau kuisioner, dapat mewakili tiap variabel yang diuji (Kusumawati et al., 2022). Ada 2 tahapan evaluasi yang dilakukan dalam menganalisis *outer model* menggunakan SmartPLS yaitu:

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen menampilkan nilai berdasarkan hasil pemuatan faktor pada variabel laten dan indikator terkait. Jika nilai korelasi lebih dari 0,7 maka ukuran reflektif individu dianggap tinggi. Menurut (Ali, H., & Limakrisna, 2013) dalam penyelidikan awal, nilai skala pengukuran pembebanan 0,5 hingga 0,6 dianggap memadai. Penelitian ini menggunakan pembatasan faktor pemuatan lebih dari 0,7. Pengukuran suatu konstruk harus terhubung secara substansial.

Tabel 1. Hasil Analisis *Outer Model* (Convergen Validity)

Indikator	Pengembangan Karier	Budaya Kerja	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan
PK1	0.753			
PK2	0.775			
PK3	0.701			
PK4	0.769			
PK5	0.761			
PK6	0.848			
PK7	0.722			
BK1		0.733		
BK2		0.753		
BK3		0.824		
BK4		0.781		
BK5		0.754		
BK6		0.746		
KK1			0.751	
KK2			0.832	
KK3			0.731	
KK4			0.832	
KK5			0.794	
LK1				0.835
LK2				0.834
LK3				0.785
LK4				0.751

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan *output* tabel 1, maka keempat variabel yang dipakai pada penelitian ini sah. Karena pada tiap indikator variabel mendapat nilai loading faktor lebih dari 0,7, artinya dapat diartikan bahwa indikator tiap variabel sesuai dengan kriteria penelitian (Maryanti et al., 2022).

2. Discriminant Validity

Nilai atau *output cross loading* dan nilai AVE digunakan untuk menilai validitas diskriminan. Nilai cross loading dapat digunakan dalam mengetahui apakah konstruk mempunyai diskriminan yang cukup, yang ditentukan untuk membandingkan *value* loading setiap indikator pada masing-masing variabel laten, harus lebih besar (>) dibandingkan nilai indikator pada variabel lainnya. Apabila nilai AVE (>) lebih besar dari 0,5 maka dianggap memenuhi standar. Konsep pengukuran yang berbeda tidak boleh berhubungan secara substansial (Widjanarko, Hadita, et al., 2023).

Tabel 2. Hasil Analisis Outer Model (Cross Loading)

Indikator	Pengembangan Karier	Budaya Kerja	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan
PK1	0.753	0.463	0.588	0.361
PK2	0.775	0.426	0.557	0.395
PK3	0.701	0.393	0.504	0.359
PK4	0.769	0.492	0.658	0.513
PK5	0.761	0.529	0.587	0.482
PK6	0.848	0.530	0.630	0.336
PK7	0.722	0.357	0.454	0.271
BK1	0.322	0.733	0.539	0.536
BK2	0.487	0.753	0.606	0.551
BK3	0.591	0.824	0.738	0.603
BK4	0.440	0.781	0.584	0.583
BK5	0.389	0.754	0.570	0.467
BK6	0.516	0.746	0.606	0.473
KK1	0.585	0.521	0.751	0.423
KK2	0.604	0.660	0.832	0.684
KK3	0.731	0.632	0.731	0.465
KK4	0.553	0.701	0.832	0.728
KK5	0.510	0.607	0.794	0.526
LK1	0.412	0.619	0.605	0.835
LK2	0.463	0.663	0.640	0.834
LK3	0.290	0.464	0.545	0.785
LK4	0.501	0.479	0.542	0.751

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Perbandingan nilai loading faktor terhadap pengembangan karir (PK1) sebesar 0,753 lebih besar dibandingkan nilai loading faktor konstruk lainnya yaitu budaya kerja (0,463), kepuasan kerja (0,588), dan loyalitas karyawan (0,361), seperti terlihat pada tabel di atas. Berdasarkan temuan uji validitas diskriminan, seluruh variabel laten sudah menunjukkan

validitas diskriminan yang kuat. Hasilnya, uji validitas diskriminan dapat disimpulkan telah terpenuhi dan dinyatakan valid.

3. Average Variance Extracted

Variabel eksogen bisa menjelaskan rata-rata lebih dari ($>$) setengah varian dari indikator-indikatornya.

Tabel 3. Hasil Analisis Outer Model (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan Karier	0.581
Budaya Kerja	0.586
Kepuasan Kerja	0.623
Loyalitas Karyawan	0.643

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan *output* pada tabel 3, nilai AVE variabel pengembangan karir sebesar 0,581, budaya kerja sebesar 0,586, kepuasan kerja sebesar 0,623, dan loyalitas karyawan sebesar 0,643. Hal ini menggambarkan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih besar ($>$) dari 0,5 yang mengartikan bahwa masing-masing variabel mempunyai validitas diskriminan yang sangat baik.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa akurat konsistensi dari jawaban responden didalam mengisi kuisioner, sesuai pertanyaan yang diajukan (Jumawan, Saputra, et al., 2023). Terdapat dua cara yang digunakan pada pengujian ini, meliputi:

1. Composite Reliability

Melihat nilai reliabilitas komposit pada menu reliabilitas konstruk dan validitas menghasilkan nilai reliabilitas komposit. Apabila nilai *composite reliability* suatu konstruk lebih dari 0,7 maka dianggap dapat diandalkan. Nilai ketergantungan gabungan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Construct Reliability and Validity (Composite Reliability)

Variabel	Composite Reliability
Pengembangan Karier	0.906
Budaya Kerja	0.895
Kepuasan Kerja	0.892
Loyalitas Karyawan	0.878

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan *output* pada tabel 4. *Composite reliability*, nilai *Composite Reliability* pada variabel Pengembangan Karir sebesar 0,906, Budaya Kerja sebesar 0,895, Kepuasan Kerja sebesar 0,892, dan Loyalitas Pegawai sebesar 0,878, hal ini menunjukkan *output* nilai keempat variabel tersebut semakin besar ($>$) dari 0,7 yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel.

2. Cronbach's Alpha

Cronbach alpha dapat digunakan untuk menambah pengujian reliabilitas dengan menggunakan *construct reliability*. Jika nilai *Cronbach's alpha* pada tiap variable ($>$) lebih dari 0,7 maka disebut dapat diandalkan.

Tabel 5. Hasil Analisis *Construct Reliability and Validity (Cronbach's Alpha)*

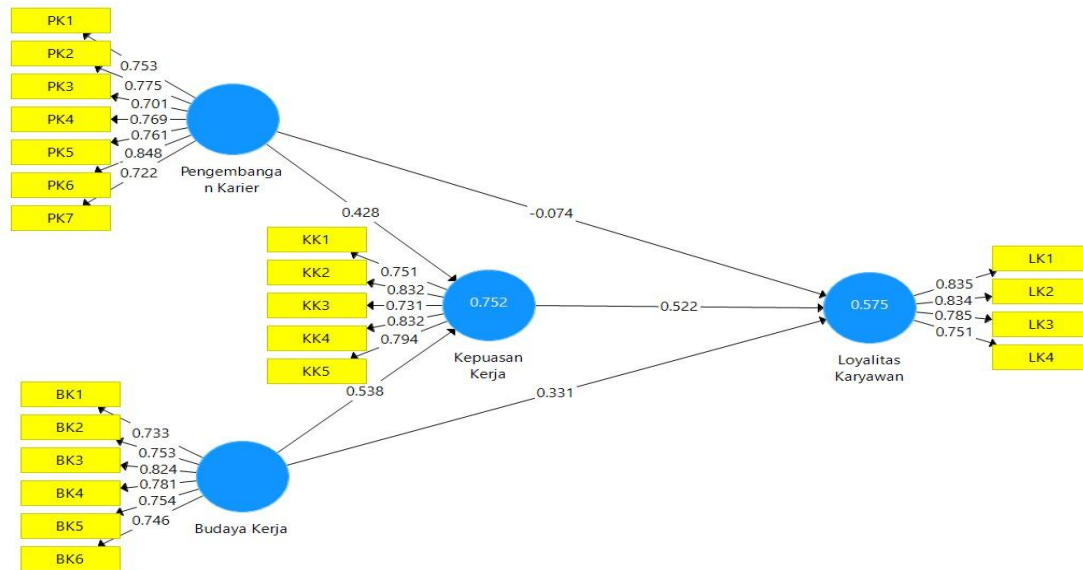
Variabel	Cronbach's Alpha
Pengembangan Karier	0.880
Budaya Kerja	0.859
Kepuasan Kerja	0.848
Loyalitas Karyawan	0.815

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil *output* diatas, didapatkan nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,880, nilai *Cronbach's alpha* untuk budaya kerja sebesar 0,859, nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,848, dan nilai *Cronbach's alpha* untuk loyalitas karyawan. adalah 0,815, mengartikan bahwa nilai dari empat variabel tersebut (dua eksogen dan dua endogen) lebih besar dari 0,7, menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat diandalkan (Widjanarko, Saputra, et al., 2023).

Hasil Analisis (*Inner Model*) Model Struktural

Model struktural ini atau *inner model* diuji dengan menguji keterkaitan atau dampak antara konstruk, nilai signifikan, dan model penelitian R-Squared (R^2) (Saputra, Khaira, et al., 2023). Gambar yang tercipta dari hasil pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0 adalah seperti:



Sumber: Output SmartPLS 3.0

Gambar 1. Hasil Analisis Model Struktural

Dalam melakukan analisa, digunakan standar pengukuran sebesar 0,67 guna menjelaskan besaran pengaruh variabel aksogen terhadap variabel endogen, 0,33 dinyatakan pengaruh sedang, dan 0,19 dinyatakan pengaruh lemah (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil estimasi R-Square dengan SmartPLS:

Tabel 6. Hasil Analisis Model Struktural (R-Square)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.752	0.747
Loyalitas Karyawan	0.575	0.562

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Diperoleh data *R-square* tabel 5. diatas, bahwa nilai *R-Square* pada variabel kepuasan kerja yaitu 0.752 (75,2%), perolehan nilai tersebut dikategorikan menjadi pengaruh kuat, artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat. Kemudian nilai *R-Square* variabel loyalitas karyawan yaitu 0.575 (57,5%), nilai 57,5% masuk ke dalam kategori pengukuran *moderat*. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa besarnya pengaruh antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja sebesar 75,2% (pengaruh kuat). Besarnya pengaruh pengembangan karier, kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 57,5% (pengaruh *moderat*).

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi)

Untuk menjelaskan variabel, dilakukan uji fungsi model hubungan struktural. Uji t digunakan untuk menguji model structural. Pada penelitian ini, dilakukan uji hipotesis secara langsung, dimana menggunakan nilai yang termasuk dalam koefisien jalur keluaran, maupun secara tidak langsung. Berikut penjelasan pengujian hipotesis:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengembangan Karier (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.428	0.433	0.075	5.730	0.000
Budaya Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.538	0.536	0.073	7.384	0.000
Pengembangan Karier (X1) → Loyalitas Karyawan (Y2)	-0.074	-0.083	0.119	0.625	0.533
Budaya Kerja (X2) → Loyalitas Karyawan (Y2)	0.331	0.334	0.137	2.408	0.016
Kepuasan Kerja (Y1) → Loyalitas Karyawan (Y2)	0.522	0.529	0.179	2.925	0.004

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Dalam skenario ini, sampel diuji menggunakan pendekatan bootstrapping. Tujuan dari pengujian bootstrapping adalah untuk mengurangi masalah ketidaknormalan pada data penelitian. Hasil uji analisis PLS menggunakan bootstrapping meliputi:

1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6. menunjukkan temuan uji hipotesis pertama yang menggambarkan pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Analisis pengujian hipotesis menghasilkan nilai (O), nilai koefisien jalur sebesar 0,428 dan T statistik sebesar 5,730. Nilai tersebut melebihi (>) nilai t tabel (1,984). Hal tersebut mengartikan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta STO Cabang Gambir (**H1 diterima**).

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti terlihat pada tabel 6. Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar 0,538 dan T statistik sebesar 7,384. Nilai tersebut melebihi (>) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja (**H2 diterima**).

3. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 6 menunjukkan temuan uji hipotesis ketiga yang menggambarkan dampak pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan. Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar -0,074 dan T statistik sebesar 0,625. Angka tersebut lebih kecil dari ($<$) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir (**H3 ditolak**).

4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis keempat yang menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas karyawan. Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar 0,331 dan T statistik sebesar 2,408. Nilai tersebut melebihi ($>$) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (**H4 diterima**).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 6 menampilkan temuan pengujian hipotesis kelima yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Prosedur pengujian hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar 0,522 dan T statistik sebesar 2,925. Hasil ini melampaui ($>$) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap loyalitas karyawan pada PT Graha Sarana Duta STO Cabang Gambir (**H5 diterima**).

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karier memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Kaitan antara kemajuan profesional dan kebahagiaan kerja sangatlah rumit dan mungkin dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Penting untuk disadari bahwa dampak kemajuan profesional terhadap kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang. Beberapa orang mungkin lebih mementingkan pertumbuhan profesional, sementara yang lain mungkin lebih mementingkan suasana kerja, hubungan rekan kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, penting untuk menyadari bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari sejumlah elemen yang saling berhubungan (Ali et al., 2022).

Apabila suatu perusahaan memperhatikan pengembangan karier yang meliputi: 1) Memberikan pelatihan dan keterampilan: dimana dimaksudnya untuk mengembangkan kemampuan karyawan didalam melakukan pekerjaan; 2) Memahami rencana karier karyawan:

dimana perusahaan memahami tujuan rencana karier karyawan; dan 3) Promosi jabatan: dimana bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik, dapat dilakukan peningkatan atau promosi jabatan. Jika perusahaan mampu menerapkan dan memberikan pelatihan dan keterampilan, memahami rencana karier karyawan dan memberikan promosi jabatan kepada karyawan, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang meliputi: 1) Komunikasi: dimana akan tercipta komunikasi yang baik antar karyawan ataupun bawahan terhadap atasannya; 2) Emosi karyawan: dimana kondisi emosional karyawan yang menyenangkan didalam memandang suatu pekerjaan; dan 3) Sikap karyawan: dimana karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan baik dan mematuhi setiap perintah atasannya (Nofrialdi et al., 2023).

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan temuan uji hipotesis pertama yang menggambarkan pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar 0,428 dan T statistik sebesar 5,730. Nilai tersebut melebihi ($>$) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta STO Cabang Gambir **(H1 diterima)**.

Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Pramono & Handini, 2020), (Nabila, 2020), (Nur Azizah, 2019), (Soesanto et al., 2023), (Saputra & Sumantyo, 2023).

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Budaya kerja suatu organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dan menyenangkan dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong, memotivasi, dan memungkinkan individu merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak sesuai dengan nilai atau harapan karyawan dapat menurunkan kebahagiaan karyawan (Husadha et al., 2020). Karyawan dengan budaya kerja yang mendukung merasa dihormati, memiliki kebebasan, dan upaya mereka dihargai. Karyawan mungkin akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka yakin pekerjaan mereka memiliki tujuan (Lestari & Widjanarko, 2023). Karyawan mungkin merasa tertekan, tidak puas, atau kurang dihargai dalam budaya kerja yang *toxic* atau tidak mendukung, yang dapat mengurangi kepuasan kerja mereka. Hasilnya, budaya kerja yang menyenangkan dan suportif dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus mendorong produktivitas dan retensi staf yang kuat (Saputra, Masyrurroh, et al., 2023).

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti terlihat pada tabel 6. Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar 0,538 dan T statistik sebesar 7,384. Nilai tersebut melebihi (>) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja (**H2 diterima**).

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Elmi et al., 2020), (Saputra & Mahaputra, 2022), (Pawirosumarto et al., 2017), (Widjanarko, Pramukty, et al., 2022), (Widjanarko, Wahyu Hidayat, et al., 2022).

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dalam suatu bisnis sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Loyalitas karyawan meningkat ketika perusahaan memberikan peluang yang jelas bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan mencapai tujuan karir mereka (Andrian et al., 2021). Karyawan yang merasa terdorong dalam pertumbuhan profesionalnya akan lebih berdedikasi dan bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Hal ini disebabkan oleh beberapa indikator, meliputi: 1) Karyawan yang memiliki pengembangan karier, akan menimbulkan perasaan harga diri yang lebih besar. Mereka percaya bahwa mereka dihormati dan diperhatikan oleh perusahaan, yang mungkin memperdalam ikatan emosional mereka dengan perusahaan. Karyawan akan lebih terlibat dan bersemangat untuk berkontribusi lebih banyak ketika perusahaan melihat mereka sebagai aset yang bernilai dan berinvestasi dalam pengembangan mereka; 2) Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang tidak hanya pada posisinya saat ini, namun juga dalam jangka panjang. Karyawan yang yakin bahwa perusahaannya menawarkan jalur karier yang jelas dan komprehensif kemungkinan besar akan bertahan di perusahaan tersebut karena mereka memiliki tujuan yang jelas di perusahaan tersebut; dan 3) *Turnover* karyawan juga dapat dikurangi melalui pengembangan karir. Karyawan yang yakin bahwa mereka dapat terus memajukan karier mereka di perusahaan cenderung tidak mencari kemungkinan alternatif (Jumawan, Hadita, et al., 2023). Hal ini berarti bahwa dunia usaha dapat menghemat uang dalam merekrut dan melatih personel baru.

Secara keseluruhan, pengembangan karir yang sukses dan terstruktur dengan baik dapat memberikan landasan yang kokoh bagi loyalitas karyawan. Organisasi dapat mengembangkan kemitraan jangka panjang yang menguntungkan perusahaan dan pekerjanya dengan memberikan kesempatan, dukungan, dan jalur yang jelas bagi orang-orang untuk mencapai

kesuksesan dalam karier mereka. Karyawan didorong untuk tetap setia, berpartisipasi secara sukses, dan menjadi aset yang berguna dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan mampu memberikan pengembangan karier, yang meliputi: 1) Kejelasan karier: artinya ada status karyawan yang jelas, sehingga kesejahteraan karyawan juga terjamin; 2) Kenaikan pangkat secara jelas: misalnya saja setiap karyawan yang bekerja lebih dari lima tahun, akan memperoleh satu kenaikan pangkat; dan 3) Kesempatan menduduki jabatan tertentu: dimana memberikan peluang bagi setiap karyawan untuk menduduki jabatan, maka akan berdampak terhadap loyalitas karyawan (Widjanarko, 2022).

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan temuan uji hipotesis ketiga yang menggambarkan dampak pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan. Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar -0,074 dan T statistik sebesar 0,625. Angka tersebut lebih kecil dari (<) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir (**H3 ditolak**). Dimana PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir tidak memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk memperoleh atau menduduki suatu jabatan di perusahaan. Kemudian kenaikan pangkat secara jelas juga tidak dapat diterapkan oleh PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. Selain itu perusahaan menganggap bahwa faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, budaya kerja serta hubungan antar rekan kerja dan kompensasi atau gaji lebih relevan didalam mempengaruhi loyalitas karyawan daripada pengembangan karier itu sendiri.

Pengembangan karier tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Aditya Virgiansyah et al., 2022), (Purnamasari & Sintaasih, 2019), (Yunita et al., 2023).

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya kerja suatu organisasi. Karyawan merasa lebih terlibat dan mengabdikan pada organisasi ketika budaya kerja didasarkan pada prinsip-prinsip seperti kepercayaan, keadilan, saling mendukung, dan menghormati upaya karyawan. Budaya positif ini menumbuhkan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan menjadi bagian dari tim yang kuat. Mereka percaya bahwa organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menekankan pengembangan profesional mereka. Hasilnya, karyawan membentuk ikatan emosional yang mendalam dengan perusahaan mereka, dan mereka lebih cenderung berkomitmen jangka panjang.

Karyawan cenderung merasa diremehkan dalam budaya kerja yang tidak mendukung atau *toxic*, di mana terdapat ketidakadilan, konflik, dan kurangnya dukungan baik dari perusahaan dan rekan kerja. Akibatnya loyalitas karyawan mungkin menurun, dan tingkat *turnover intention* dapat meningkat. Karyawan yang tidak puas dengan budaya kerja organisasinya mungkin akan mencari opsi yang lebih mendukung dan sesuai dengan keyakinannya di tempat lain. Dengan demikian, budaya kerja dapat berperan penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Organisasi yang berfokus pada penciptaan budaya kerja yang sehat dan suportif cenderung mempertahankan pekerjanya lebih lama, meningkatkan retensi, dan menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis keempat yang menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas karyawan. Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar 0,331 dan T statistik sebesar 2,408. Nilai tersebut melebihi ($>$) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (**H4 diterima**). Dimana budaya kerja yang terdapat pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir yaitu saling mendukung, kepercayaan, keadilan kepada setiap karyawan dan menghormati setiap upaya karyawan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Saputra & Sumantyo, 2022).

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Saputra & Mahaputra, 2022), (Puspita et al., 2020), (Putra et al., 2019), (Iryani et al., 2021).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dalam suatu bisnis sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih loyal dan bersemangat memberikan kontribusi positif dalam jangka panjang. Kepuasan kerja memupuk ikatan emosional antara karyawan dan bisnis dengan memastikan bahwa kebutuhan, tujuan, dan aspirasi karyawan terpenuhi di tempat kerja. Mereka merasa dihargai dan termotivasi tinggi untuk bekerja dengan baik, memenuhi tujuan perusahaan, dan berkontribusi pada budaya perusahaan yang hebat. Loyalitas karyawan yang kuat membantu perusahaan dalam menurunkan tingkat pergantian karyawan, menghemat uang untuk perekrutan dan pelatihan, dan mempertahankan individu berpengalaman yang berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan. Sebaliknya, ketidakbahagiaan kerja meningkatkan kemungkinan pergantian karyawan, oleh

karena itu penekanan pada kepuasan kerja menjadi pendekatan utama untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan (Havidz et al., 2020).

PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir mampu menerapkan disiplin kerja, kesesuaian pekerjaan, memberikan upah yang sesuai beban kerja dan memperhatikan lingkungan kerja, maka berdampak terhadap loyalitas karyawan perusahaan yang meliputi: 1) Lamanya masa bekerja karyawan di PT Graha Sarana Duta: dimana karyawan bekerja lebih dari dua tahun di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 2) Selalu menjaga citra perusahaan: artinya setiap hal yang berdampak buruk terhadap citra perusahaan, karyawan akan menghindarinya; dan 3) Ketaatan terhadap peraturan: dimana karyawan yang loyal akan taat terhadap setiap peraturan yang berlaku di perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang tidak loyal dan hendak melakukan *turnover*, mereka kerap kali melanggar peraturan perusahaan dan mengabaikannya (Ismail et al., 2022).

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis kelima yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai (O), dimana koefisien jalur sebesar 0,522 dan T statistik sebesar 2,925. Nilai tersebut melebihi (>) nilai t tabel (1,984). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Graha Sarana Duta STO Cabang Gambir (**H5 diterima**).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Zakaria et al., 2019), (Frempong et al., 2018), (Riyanto et al., 2017), (Chong & Ali, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, mengenai “Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir” dapat disimpulkan bahwa: 1) Pengembangan karier positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 3) Pengembangan karier tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 4) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; dan 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.

REFERENSI

- Aditya Virgiansyah, Rusman Frendika, & Allya Roosallyn Assyofa. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2456>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deepublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Chong, D., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW : COMPETITIVE STRATEGY , COMPETITIVE ADVANTAGES , AND MARKETING PERFORMANCE ON E-COMMERCE SHOPEE INDONESIA. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 299–309.
- Elmi, F., Ali, H., Ridwan, M., & Pratiwi, H. (2020). Effect of Transformational Leadership , Organizational Commitments and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behavior (OCB) at the Directorate of Primary School Development Ministry of Education and Culture. *International Journal of Grid and Distributed Computing*, 13(2), 740–749. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i3>
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The impact of job satisfaction on employees' loyalty and commitment: a comparative study among some selected sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 95–105.
- Havidz, H. B. H., Hudaya, A., & Ali, H. (2020). MODEL OF CONSUMER TRUST ON TRAVEL AGENT ONLINE: ANALYSIS OF PERCEIVED USEFULNESS AND SECURITY ON RE- PURCHASE INTERESTS (CASE STUDY TIKET.COM). *Dinasti International Journal of Economic, Finance, and Accounting*, 1(1), 110–124. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Husadha, C., Winarso, W., Hidayat, W. W., Widjanarko, W., Suryati, A., & Fikri, A. W. N. (2020). Pelatihan Strategi Peningkatan Pemasaran, Penjualan dan Pelaporan Akuntansi melalui Pembuatan Website di Yayasan Duta Bangsa Indonesia di Cikarang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.31599/jabdimas.v3i1.51>
- Iryani, E., Ali, H., & Rosyadi, K. I. (2021). BERFIKIR KESISTEMAN DALAM SOCIAL SUPPORT: TA'AWUN UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MAS AL-IHSANIYAH SARANG BURUNG MUARO JAMBI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(1), 413–425.
- Ismail, I., Ali, H., & Anwar Us, K. (2022). Factors Affecting Critical and Holistic Thinking in Islamic Education in Indonesia: Self-Concept, System, Tradition, Culture. (Literature Review of Islamic Education Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 407–437. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1088>

- Jumawan, J., Hadita, H., & Widjanarko, W. (2023). Strategy Organization Development : Analysis Competence , Work Environment , and Leader Style. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 667–674.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552.
- Lestari, D. P., & Widjanarko, W. (2023). Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga Dan E-Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Produk Fashion Jiniso.Id Di Marketplace Shopee. *Jurnal Economina*, 2(3).
- Maryanti, M., Fauzi, A., Natalia, R., Sean, K., & Abas, K. (2022). The influence of work environment, work enthusiasm and rewards on work discipline (literature review human resource management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1069–1078.
- Nabila, T. (2020). PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. COLUMBUS PRINGSEWU TAHUN 2020. In *Universitas Muhammadiyah Pringsewu*.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Nur Azizah. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*. 30–32.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak *Soetomo Business Review*, 1, 52–65.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Puspita, N., Nugroho, N., & Banun, A. (2020). The influence of organizational culture and work engagement over employee performance mediated by employee loyalty. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 289–294.
- Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. (2019). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 11–15.

- Riyanto, S., Adila, L., & Ali, H. (2017). The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go- Jek Driver At PT . Go-Jek Indonesia. *Journal of Research in Business and Management*, 5(1), 35–41.
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2022). The Role of Marketing Management in Information Industry: Corporate Image , Brand Awareness and Promotion (Case Study at PT Lensa Potret Mandiri). *Jornal of Applied Management and Business*, 3(2), 46–54. <https://doi.org/10.37802/jamb.v3i2.267>
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen: Kepuasan Konsumen dan Keputusan Pembelian Tiket MPL Mobile Legend di Aplikasi Blibli. com. *Cuan: Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 98–105.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital , Pengamanan File dan Pengamanan Cyber pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.
- Widjanarko, W. (2022). Online and Internet Games Against Discipline Mindsets and Productive Processes in Improving Human Resources for Students. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 9–20. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/158%0Ahttps://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/158/133>
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi Kemudahan Akses Informasi Bagi Keputusan Investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248–264.
- Widjanarko, W., Pramukty, R., & Yulianah, H. (2022). Strategic Financial Management in Micro , Small and Medium Enterprises (Msmes). *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 255–260. ejournal.seaninstitute.or.id
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Widjanarko, W., Wahyu Hidayat, W., Prasetyo, E. T., Eprianto, I., & Yulianah. (2022). The Effect of Financial Literacy on the Financial Management of MSMEs in Jatinangor District, Sumedang Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3359–3364.
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101.

Zakaria, Z., Mohamad, M., Abd Majid, M. N., Aziz, N. U. A., & Rashid, K. M. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Case Study of a Developer Company in Malaysia. *KnE Social Sciences*, 1018–1029.