

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI
INDUSTRI KREATIF DI JAKARTA



DISUSUN OLEH :
NAMA : Verontino Fernando Giovanni
NPM : 115170439

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI
INDUSTRI KREATIF DI JAKARTA



DISUSUN OLEH :
NAMA : Verontino Fernando Giovanni
NPM : 115170439

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Verontino Fernando Giovanni
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170439
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat :
Telp. -
HP.

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 11 Juli 2021



Verontino Fernando Giovanni

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Verontino Fernando Giovanni
N. P. M. : 115170439
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja
terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif di
Jakarta.

Jakarta, 7 Juli 2021



Pembimbing,
Mei Ie, S.E., M.M.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Verontino Fernando Giovanni
N. P. M. : 115170439
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja
terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif
di Jakarta

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 26 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Carunia Mulya Firdausy Ir., M.ADE., Ph.D., Prof.
2. Anggota Penguji : Cokki S.E., M.M., Dr.

Jakarta, 29 Juli 2021



Pembimbing.

(Mei Ie S.E., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

- (A) VERONTINO FERNANDO GIOVANNI 115170439
- (B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE LOYALTY IN CREATIVE INDUSTRY IN JAKARTA*
- (C) xiv + 93 Pages, 2021, 19 Tables, 3 Picture, 5 Attachment.
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: This study aims to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee loyalty in the Creative Industry in Jakarta. The number of samples used in the study were 51 respondents. The sampling method used non-probability sampling with purposive technique. The data analysis method in this study is PLS-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results of the study concluded that the work environment had a positive effect on employee loyalty and job satisfaction had a positive effect on employee loyalty.*
- (F) *References 47 (2016-2021)*
- (H) Mei Ie, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI JAKARTA

- (A) VERONTINO FERNANDO GIOVANNI 115170439
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI INDUSTRI KREATIF DI JAKARTA
- (C) xiv + 93 Halaman, 2021, 19 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran.
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Industri Kreatif di Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 51 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive*. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *PLS-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
- (F) Daftar acuan 47 (2016-2021)
- (H) Mei Ie, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

***Do the best you can until you know better. Then, when you know
better, do better***

~Maya Angelou

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan,
Untuk keluargaku tercinta, teman-teman, & para pengajar,
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi & dukungan.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif di Jakarta”** dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Keluarga yang penulis sayangi, Papa (Sofian Librawan), Mama (Herna Huisn), Kakek (Ong Beng Suan), Nenek (Wong Sim Moy) serta kakak laki-laki dan adik perempuan saya (Dennis Fernando Giovanni dan Debby Fernando Giovanni) yang telah memberi dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.
8. Teman-teman penulis yang sudah seperti kerabat dekat, yaitu Hardian Kristiady, Monita Gautama, Lie Rianny, Yana Erlyana, Lina Sukethi, Randolph Immanuel yang telah memberikan semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.
9. Teman-teman dekat penulis, Fillipo, Anneke, Beatrice Mayoshe, Geovano Zuliano, Rinky Pramudya, Andrew Oey, Denio Devin dan yang lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Oleh karena segala kritik dan saran yang diberikan pembaca akan sangat membantu penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 11 Juli 2021

Penulis,

Verontino Fernando Giovanni

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Loyalitas Karyawan.....	8
2. Lingkungan Kerja.....	10
3. Kepuasan Kerja.....	11
C. Kaitan antar Variabel.....	12

D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
A. Desain Penelitian.....	19
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	20
1. Populasi	20
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	20
3. Ukuran Sampel.....	21
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	21
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	26
E. Analisis Data	30
1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	31
2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	32
F. Asumsi Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Subjek Penelitian	36
B. Deskripsi Objek Penelitian	38
1. Loyalitas Karyawan.....	39
2. Lingkungan Kerja.....	40
3. Kepuasan Kerja.....	42
C. Analisis Data.....	44
D. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Keterbatasan dan Saran	53
1. Keterbatasan.....	53
2. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	76
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Loyalitas Karyawan.....	21
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	23
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	24
Tabel 3.4. Skor Skala <i>Likert</i> Lima Poin	25
Tabel 3.5. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	27
Tabel 3.6. Hasil <i>Outer Loading</i>	27
Tabel 3.7. Hasil <i>Cross Loading</i>	29
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	36
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	38
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Loyalitas Karyawan	39
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja	40
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.8. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)	45
Tabel 4.9. Hasil Analisis Cross-Validated Redundancy (Q^2).....	45
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2).....	46
Tabel 4.11. <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	17
Gambar 3.1. Hasil <i>Outer Loading</i>	29
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	62
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden	66
Lampiran 3. Hasil Uji <i>Partial Least-Square</i>	70
Lampiran 4. Hasil <i>Outer Loading</i>	74
Lampiran 5. Hasil <i>Bootstrapping</i>	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai keterikatan psikologis atau komitmen pada organisasi dan berkembang sebagai hasil dari kepuasan kerja yang meningkat. Kepuasan kerja dihasilkan dari proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan terpenuhi atau terlampaui, maka kepuasan tumbuh.

Menurut Rajput *et al.* (2016) loyalitas karyawan adalah kesediaan untuk tetap bersama organisasi. Menurut Yee *et al.* (2010 dalam Egenius *et al.*, 2020), yang mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra, memiliki perasaan menjadi bagian dari organisasi, dan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab. Loyalitas karyawan umumnya dipandang sebagai atribut positif yang jelas di tingkat individu dan kolektif. Namun, dalam konteks yang menantang atau disfungsi, karyawan yang setia dapat terpecah antara loyalitas organisasi mereka dan tanggapan pribadi mereka terhadap konflik dan/ atau disfungsi sehingga kesejahteraan pribadi mereka terancam (Johnson *et al.*, 2017).

Di era modern ini organisasi bisnis menghadapi beberapa tantangan yang disebabkan oleh sifat lingkungan kerja yang dinamis (Raziq & Maulabakhsh, 2015 dalam Ashraf, 2019). Menurut penelitian Suwati dkk. (2016) tujuan utama seseorang bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi untuk mencapai kepuasan diri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak aspek seperti: motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan di instansi tersebut. Untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan komitmen kerja karyawan, bisnis

harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja yang baik (Khoreva *et al.*, 2017).

Sejumlah studi sebelumnya mengamati bahwa sebagian besar bisnis mengabaikan lingkungan kerja dalam organisasi sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan mereka (Shu & Augustinus, 2018). Menurut penelitian tersebut, lingkungan kerja terdiri dari keselamatan karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk berkinerja baik dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Mereka lebih jauh menjelaskan bahwa setelah karyawan memahami bahwa perusahaan menganggap mereka penting, mereka akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan rasa kepemilikan untuk organisasi mereka.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Khoerunnisa & Rahayuningsih, 2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan juga menjadi topik yang menarik dalam beberapa tahun terakhir. Dalam beberapa penelitian terdahulu menekankan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung tidak keluar dari organisasi (Amin *et al.*, 2017; Jahanbazi Goujani *et al.*, 2019). Menurut Tomic *et al.* (2018) kepuasan kerja sebagai komponen penting dari loyalitas mereka. Kepuasan kerja adalah pendorong terpenting dari loyalitas dan produktivitas karyawan (Amin *et al.*, 2017).

Kepuasan kerja menggabungkan perasaan karyawan yang terkait dengan berbagai dimensi pekerjaan baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang melibatkan aspek kepuasan tertentu, termasuk pengawasan. Menurut Miao *et al.* (2020) kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti gaya komunikasi *supervisor*. Oleh karena itu, pengawasan yang kasar, yang didefinisikan sebagai persepsi bawahan tentang sejauh mana *supervisor* menampilkan perilaku bermusuhan verbal dan nonverbal, tidak termasuk kontak fisik, telah dipelajari sebagai elemen penting yang dapat mempengaruhi sikap karyawan,

yang akibatnya mempengaruhi keberlanjutan organisasi. Dalam mencapai tujuan keberlanjutan organisasi, kepuasan kerja karyawan adalah penting, sedangkan pengawasan etis memainkan peran penting dalam memastikan kepuasan kerja.

Sehubungan dengan faktor-faktor tersebut, pandemic Covid-19 menjadi salah satu hal yang paling berdampak terhadap setiap faktor yang ada dalam penelitian ini. Pandemi Covid-19 telah memengaruhi semua entitas dan tingkatan dalam masyarakat baik dari individu hingga operasi organisasi. Covid-19 memiliki dampak yang drastis dan mendadak pada praktik di lingkungan kerja dan di dalam organisasi (Carroll & Conboy, 2020). Covid-19 memaksa, jika tidak semua, maka sebagian besar pekerja secara global untuk menyesuaikan pola kerja mereka (Davison, 2020; Richter, 2020). Ini telah menjadi pengetahuan umum bahwa semua bidang usaha telah dipengaruhi oleh Covid-19 pandemi. Dari konteks bisnis, pengusaha harus menemukan cara baru untuk memastikan produktivitas dari pekerja yang bekerja jauh dari rumah mereka. Alhasil, fleksibilitas bekerja dari rumah menjadi cara baru beroperasi bagi banyak pekerja. Masih belum jelas apakah, di masa depan, kebutuhan ruang kantor akan menurun atau akan tetap menjadi lingkungan kerja utama setelah pembatasan penguncian (*lockdown*) dicabut.

Sekarang ini industri kreatif terus dihadapkan dengan tingkat kompetisi yang cukup tinggi dan ekspektasi yang cukup besar dari pasar (Ozimek, 2017). Menurut Ricky J. Pesik (Wakil Kepala Badan Ekonomi Kreatif) di Indonesia, industri kreatif merupakan salah satu industri yang paling banyak diprioritaskan untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi nasional. Sebagai negara berkembang (Tannady & Maimury, 2018), Indonesia telah mendapatkan kontribusi pendapatan nasional yang cukup baik dari industri kreatif. Berdasarkan laporan Badan Ekonomi Kreatif (BEKRAF) yang dirilis tahun 2019 menunjukkan pada tahun 2018, industri kreatif di Indonesia memberikan kontribusi sebesar

7,44% terhadap total perekonomian nasional Indonesia. Serta nilai ekspor ekonomi kreatif Indonesia mencapai \$ 22,07 Miliar US. Industri kreatif juga mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Di Indonesia, ada sekitar 19 juta orang yang bekerja di sektor industri kreatif. Dengan pesatnya pertumbuhan industri kreatif di Indonesia, hal ini akan menuntut kinerja dan motivasi kerja yang lebih tinggi pada sumber daya manusia guna mempertahankan kinerja dan kualitas industri tersebut (Tannady *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini akan melihat populasi berasal dari kalangan profesional sebagai instrumen utama (pemilik ide kreatif) dan yang bekerja di bidang kreatif (periklanan, desain, fashion, film, musik, dan *software*) (Loy & Aageson, 2018) di perusahaan yang berfokus di industri kreatif.

Dari rangkaian teori dan uraian yang telah diungkapkan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja dipilih sebagai variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (variabel eksogen). Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh langsung ketiga variabel endogen terhadap variabel eksogen (loyalitas), pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Sejumlah penelitian sebelumnya mengamati bahwa sebagian besar bisnis mengabaikan lingkungan kerja dalam organisasi sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan mereka.
- b. Pandemi covid-19 memberikan tantangan dalam pekerjaan, seperti terjadinya perubahan lingkungan kerja dan juga perubahan emosional karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung

akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah juga akan mempengaruhi loyalitas karyawan.

- c. Pesatnya pertumbuhan industri kreatif di Indonesia, menuntut kinerja dan motivasi kerja yang lebih tinggi pada sumber daya manusia guna mempertahankan kinerja dan kualitas industri tersebut.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Loyalitas karyawan dibahas dari dimensi kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas karyawan terhadap perusahaan.
- b. Kepuasan kerja dibahas dari dimensi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji saat ini, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja.
- c. Lingkungan kerja dibahas dari dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.
- d. Subyek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Industri Kreatif yang memiliki Pendidikan terakhir minimal SMA, bekerja minimal 1 tahun dan bekerja di bidang periklanan, desain, *fashion*, *film*, musik dan *software*.

4. Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat

- a. Bagi pihak peneliti.
Memperluas pemahaman dan menambah wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- b. Bagi pihak industri kreatif.
Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada industri tersebut untuk memperhatikan loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Industri juga diharapkan mengerti manfaat dari lingkungan kerja yang berkualitas untuk meningkatkan kepuasan kerja menuju pada loyalitas karyawan.
- c. Bagi pihak akademisi.
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan masukan untuk mengembangkan penelitian sejenisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). Loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang). *Journal of Management*, 6(2), 1–10.
- Amin, M., Aldakhil, A. M., Wu, C., Rezaei, S., & Cobanoglu, C. (2017). The structural relationship between TQM, employee satisfaction and hotel performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(4), 1256–1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2015-0659>
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 78–94. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0113>
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carroll, N., & Conboy, K. (2020). Normalising the “new normal”: Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure. *International Journal of Information Management*, 55(July), 102186. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102186>
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: a competitive advantage approach, concepts* 16th Edition. London: Pearson Education Limited.
- Davison, R. M. (2020). The transformative potential of disruptions: a viewpoint. *International Journal of Information Management*, 55(May), 102149. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102149>
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695–1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>

- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at credit union (CU) corporation of east kutai district, east kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition. California: SAGE Publications, Inc.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Jahanbazi Goujani, A., Shahin, A., Nasr Isfahani, A., & Safari, A. (2019). Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province Gas Company. *Benchmarking*, 26(6), 1728–1748. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0093>
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1608668. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1608668>
- Johnson, L. U., Rogers, A., Stewart, R., David, E. M., & Witt, L. A. (2017). Effects of politics, emotional stability, and LMX on job dedication. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(1), 121–130. <https://doi.org/10.1177/1548051816656004>
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61.

- Khoreva, V., Vaiman, V., & Van Zalk, M. (2017). Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective. *Employee Relations*, 39(1), 19–33. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2016-0005>
- Kumar, S., & Upadhaya, G. (2017). Structure equation modeling basic assumptions and concepts: a novices guide. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 5(4), 10–16. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Structure-Equation-Modeling-Basic-Assumptions-and-Concepts-A-Novices-Guide.pdf>
- Lee, J. H. J., Ok, C. M., & Hwang, J. (2016). An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139–150. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.008>
- Loy, A., & Aageson, T. (2018). *Creative economy entrepreneurs: from startup to success: how startups in the creative industries are transforming the global economy*. New Mexico: Creative Startups.
- Miao, S., Fayzullaev, A. K., & Dedahanov, A. T. (2020). Management characteristics as determinants of employee creativity: The mediating role of employee job satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/su12051948>
- Okasheh, H., & AL-Omari, K. (2017). The influence of work environment on job performance: a case study of engineering company in jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Ozimek, A. (2017). Creative economy and culture. Challenges, changes and futures for the creative industries. *Information, Communication & Society*, 20(12), 1796–1798. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1340971>
- Panda, A., Jain, N. K., & Nambudiri, R. (2021). Work–family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: a moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

<https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2020-0040>

- 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>
- Rajput, S., Singhal, M., & Tiwari, S. (2016). Job satisfaction and employee loyalty: a study of academicians. *Asian Journal of Management*, 7(2), 105. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2016.00015.9>
- Ramli, A. H. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>
- Richter, A. (2020). Locked-down digital work. *International Journal of Information Management*, 55(June), 102157. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102157>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th Edition. London: Pearson Education Limited.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 88–100.
- Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4604–4612. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.052>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building*

- approach*. 7th Edition. New Jersey: Wiley.
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 70, 366–378. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010>
- Shu, E., & Augustinus, D. C. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 50–66. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-01-2016-0005/full/html>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silva, G. A. S. K., Warnakulasuriya, B. N. F., & Arachchige, B. J. H. (2019). HR practices: a source of sustainable competitive advantage or competitive parity – a systematic literature review. *Vidyodaya Journal of Management*, 5(2), 1–29. <https://doi.org/10.31357/vjm.v5i2.4183>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Edisi Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Edisi Kelima. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Suryawardani, I. G. A. O., & Wiranatha, A. S. (2018). Evaluation of marketing strategy of sanur village festival based on visitors' behaviour. *Global and Stochastic Analysis*, 5(8), 65–72.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents variable of employee loyalty. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(2), 113. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.2.111-118>
- Suwati, M, M. M., & Gagah, E. (2016). Influence of motivation work, carrer

- development and cultural organization on the job atisfaction and implications on the performance of employees (Case on Babinminvetcaddam IV/Diponegoro). *Journal Accounting*, 2(2), 1–19.
- Tannady, H., Erlyana, Y., & Nurprihatin, F. (2019). Effects of work environment and self-efficacy toward motivation of workers in creative sector in province of Jakarta, Indonesia. *Quality - Access to Success*, 20(172), 165–168.
- Tannady, H., & Maimury, Y. (2018). Increasing the efficiency and productivity in the production of low voltage switchboard using resource constrained project scheduling. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.3926/jiem.2228>
- Tomic, I., Tesic, Z., Kuzmanovic, B., & Tomic, M. (2018). An empirical study of employee loyalty, service quality, cost reduction and company performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 31(1), 827–846. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1456346>
- Waluyo, M. (2016). *Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi (SEM)*. Surabaya: UPN Veteran Jatim.
- Yu, Q., Yen, D. A., Barnes, B. R., & Huang, Y. A. (2019). Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 964–987. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.138005>

