

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LYD GROUP BALI

Kadek Sri Anjivani
Universitas Pelita Harapan
savanny29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Person-Job Fit*, *Person-Organizational Fit*, *Perceived Supervisor Support*, dan *Work Environment* terhadap *Employee Royalty* (loyalitas karyawan) di LYD Group Bali, dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi. Data diperoleh dari 89 karyawan melalui kuesioner online dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode PLS dan teknik *bootstrapping*. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Royalty*, baik langsung maupun tidak langsung melalui *Job Satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesesuaian pekerjaan dan organisasi, dukungan supervisor, serta lingkungan kerja yang kondusif, melalui kepuasan kerja, dapat memperkuat loyalitas karyawan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu mempertahankan dukungan supervisor dan fokus meningkatkan *Person-Job Fit* untuk meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci : *Employee Loyalty (Employee Royalty), Job Satisfaction, Person-Job Fit, Person-Organizational Fit, Perceived Supervisor Support*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Person Job Fit, Person Organizational Fit, Perceived Supervisor Support, and Work Environment on Employee Royalty (employee loyalty) at LYD Group Bali, with Job Satisfaction as a mediating variable. Data were obtained from 89 employees through an online questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the PLS method and bootstrapping technique. The results showed that all independent variables had a positive and significant effect on Employee Royalty, both directly and indirectly through Job Satisfaction. These findings indicate that increasing job and organizational fit, supervisor support, and a conducive work environment, through job satisfaction, can strengthen employee loyalty. The practical implication is that companies need to maintain supervisor support and focus on improving Person Job Fit to increase employee retention and loyalty.

Keywords: *Employee Loyalty (Employee Royalty), Job Satisfaction, Person Job Fit, Person Organizational Fit, Perceived Supervisor Support*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dapat menjalankan berbagai fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan (planning), organisasi (organizing), pengarahan (directing), menggerakkan (actuating), serta pengendalian (controlling). Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia nya adalah dengan *Job Satisfaction* dari karyawan, yang membuat karyawan betah di dalam perusahaan dan menjadi loyal terhadap perusahaan (Dhir, 2020). *Employee Royalty* juga menandakan bahwa karyawan di dalam perusahaan memiliki kualitas yang baik seperti

pekerja keras, memberikan pelayanan kepada konsumen dengan baik, semua hal tersebut dapat meningkatkan nilai dari perusahaan dan juga nilai dari karyawan tersebut (Masakure, 2016). Job Satisfaction pun dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung lainnya seperti Person Job Fit (PJF), Person Organizational Fit (POF) dan Perceived Supervisor Support (PSS) seperti penelitian yang dilakukan oleh (Dhir et al., 2020a). PJF adalah hal yang selalu disarankan untuk karyawan bekerja sesuai dengan bidang atau kompetensinya agar bisa mencapai kinerja yang baik di tempat karyawan tersebut bekerja (Iqbal, 2012). POF merupakan bentuk dari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang tertanam pada setiap individu di dalam sebuah perusahaan (Kristof, 1996). Setiap individu di dalam perusahaan memiliki karakteristik masing - masing yang disesuaikan dengan budaya kerja perusahaan supaya mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan kompetensi dari keahlian atau keterampilannya (Chen et al., 2016).

Employee Royalty mengacu pada “pengabdian atau keterikatan antara karyawan dengan tempat mereka bekerja”, Employee Royalty merupakan proses dari individu dalam suatu perusahaan dengan menyumbangkan seluruh waktu, tenaga dan pengetahuan maksimal bagi perusahaan. Karyawan yang loyal bisa menjadikan asset luar biasa bagi sebuah perusahaan dan juga dapat menghasilkan pertumbuhan dan profitabilitas perusahaan yang terus berkembang (Rishipal, 2019). Employee Royalty dipengaruhi oleh factor lingkungan dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan performa dari karyawan karena mereka merasa bahwa tempat bekerja adalah rumah kedua (Bashir et al., 2020). Permasalahan Employee Royalty terdapat pada perusahaan LYD Group. LYD Bali Group adalah salah satu perusahaan yang dibangun sejak 2010 dan berpusat di daerah Kerobokan - Bali. LYD Bali Group bergerak di bidang Food and Beverages Services yang berlokasi di Bali, memiliki beberapa bisnis yang masih beroperasi sampai saat ini. Tidak hanya bergerak di sektor Restaurant, Beach Club, Night Club namun juga ke sektor Perkebunan yang akan menjadi pemasok supply (sayur-mayur) untuk seluruh bisnis under LYD Bali Group.

Penelitian ini berfokus pada karyawan LYD Group, dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana keempat variabel person-job fit, person-organizational fit, perceived organizational support, dan work environment berpengaruh terhadap job satisfaction. Selain itu, penelitian ini juga menganalisa dampak job satisfaction terhadap employee royalty, yang mencerminkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini turut menelusuri pengaruh dari person-job fit, person-organizational fit, perceived supervisor support, dan work environment terhadap employee royalty. Analisis mendalam mengenai hubungan antar variabel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan di lingkungan perusahaan LYD Group.

KAJIAN TEORI

PJF dengan Job Satisfaction

Dhir (2020) mengatakan bahwa PJF berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction dengan responden berjumlah 220, hasil yang dikemukakan merupakan bentuk dari bagaimana karyawan merasakan adanya kecocokan antara apa yang dikerjakan dan itu bisa melahirkan perform kerja yang luar biasa, hasil akhir yang di dapat adalah Job Satisfaction.

POF dengan Job Satisfaction

PO Fit lebih menekankan nilai-nilai dari individu apakah cocok dengan perusahaan yang akan jadikan mereka sebagai kapal untuk berlaya bersama mencapai tujuan (Deschênes, 2021). Kesesuaian antar pegawai akan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan

akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan dalam bekerja (Mensah & Bawole, 2018).

PSS dengan Job Satisfaction

Penelitian yang dilakukan oleh Dhir (2020) mendapatkan bahwa PSS berpengaruh terhadap Job Satisfaction, pengaruh tersebut dikarenakan bagaimana seorang *supervisor* memberikan rasa peduli terhadap bawahannya atau karyawan dibawah levelnya dalam perusahaan dan memberikan keadilan dalam bekerja

Lingkungan kerja dengan Job Satisfaction

Gynning et al., (2024) juga mengatakan bahwa lingkungan perusahaan akan memberikan sisi emosional dalam diri karyawan, rasa puas akan pekerjaan yang diberikan dapat mendorong karyawan untuk bertumbuh didalam perusahaan sehingga tidak hanya mereasa sebagai karyawan namun dianggap sebagai keluarga dalam perusahaan tersebut.

Job Satisfaction dengan Employee Royalty

Penelitian Dhir (2020) mengungkapkan bahwa jika seorang karyawan merasa puas selama berada di dalam perusahaan karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan karakter yang dimilikinya akan ada kecenderungan untuk karyawan loyal terhadap suatu perusahaan.

PJF dengan Employee Royalty

Karyawan yang memiliki kebiasaan berganti-ganti pekerjaan akan terkesan tidak loyal, tidak kompeten dan mengganggu dalam perusahaan untuk berkembang (Yuliaman dan Himam, 2004).Ketika perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya akan membuat karyawan merasa tidak betah di dalam perusahaan tersebut (Julianti dkk (2015) dalam Bangun et al., 2017).

POF dengan Employee Royalty

Nilai-nilai perusahaan dengan yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan (Dhir, 2020). Dalam perusahaan seorang karyawan yang memiliki nilai-nilai sesuai dengan perusahaan akan menimbulkan komitmen dalam bekerja.

Lingkungan kerja dengan Employee Royalty

Karyawan yang loyal juga menjadi harapan perusahaan karena mengetahui cara kerja perusahaan tersebut sehingga minim supervisi namun tetap berjalan proses bisnis dengan baik akan mencapai efisiensi pekerjaan (Zhenjing et al., 2022).

PSS dengan Employee Royalty

Karyawan yang mempunyai *supervisor* yang bersifat *supportive* cenderung mengalami loyalitas kepada organisasi, dan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Bhate, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory dengan pendekatan survey. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini adalah penelitian untuk pengujian hipotesis. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), pengujian hipotesis yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen, atau variabel lain yang saling mempengaruhi satu variabel ke variabel lainnya. Penelitian ini bisa disimpulkan sebagai penelitian kausal. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), penelitian kausal adalah jenis

penelitian yang dirancang untuk menjelaskan bahwa variabel X adalah penyebab variabel Y. Namun, berdasarkan horizon waktu, penelitian ini juga diklasifikasikan sebagai satu waktu atau studi *cross-sectional*. Definisi studi *cross-sectional* adalah penelitian yang dilakukan hanya dalam satu waktu melalui periode waktu untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode *Purposive sampling*, artinya suatu teknik pengambilan sumber data dengan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018, p. 85). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di LYD Group dimana berjumlah 89 orang yang nantinya akan diberi angket. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin. Skala yang digunakan yaitu: sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, netral (N) skor 3, setuju (S) skor 4, dan sangat setuju (SS) skor 5. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Uji validitas variabel merupakan sebuah uji yang melihat apakah indikator-indikator yang ada pada sebuah variabel dapat menjelaskan variabel tersebut (Santoso, 2018, p. 137). Ada dua cara yang dapat dilakukan dalam uji validitas konstruk, yaitu uji *convergent validity* dan uji *discriminant validity*. Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator indikatornya. Nilai yang diharapkan > 0.7 . Uji *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai loading pada variabel yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan variabel yang lain. Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 . Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji *composite reliability*. Dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* ≥ 0.7 dan *variance extracted* ≥ 0.5 . Pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) melalui metode bootstrapping, yaitu proses rekalkulasi menggunakan sampel acak yang diambil dari data penelitian (Ghozali, 2014). Nilai t-statistic digunakan untuk menilai signifikansi hipotesis, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, path coefficient digunakan untuk melihat arah dan besarnya pengaruh antar variabel laten dalam model, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koefisien jalur ini diinterpretasikan sebagai beta standar dari regresi OLS (ordinary least square). Evaluasi terhadap inner model, yaitu model struktural, dilakukan untuk memprediksi hubungan antar konstruk laten melalui nilai estimasi parameter dan signifikansi statistik yang diperoleh dari hasil bootstrapping.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2.
Person Job Fit

Indikator	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Congruence Fit</i>	Menurut saya pengalaman kerja karyawan LYD Group Sebelumnya sesuai dengan Job desk yang dimiliki sekarang	3.56	Tinggi
<i>Need Supplies Fit</i>	Menurut saya keinginan karyawan LYD Group dipenuhi	3.14	Tinggi
<i>Demands</i>	Menurut saya	3.65	Tinggi

<i>Abilities Fit</i>	kemampuan karyawan di LYD Group sesuai untuk jobdesk yang diberikan		
Total		3.45	Tinggi

Berdasarkan dari hasil yang telah diolah dalam penelitian ini maka indikator pada *demands abilities fit* terkait dengan pemilihan jobdesk yang diberikan kepada karyawan memiliki nilai yang lebih tinggi sehingga LYD Grup memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

Tabel 3.
Person Organizational Fit

Indikator	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Kesesuaian Tujuan</i>	Menurut saya karyawan LYD Group sesuai dengan kemampuan mereka	3.76	Tinggi
<i>Kesesuaian Nilai</i>	Menurut saya karyawan LYD Group bekerja sesuai tujuan mereka	3.87	Tinggi
<i>Pemenuhan kebutuhan karyawan</i>	Menurut saya kebutuhan karyawan LYD Group sudah dipenuhi sesuai untuk jobdesk yang diberikan	3.43	Sedang
<i>Kesesuaian Karakteristik Kultur</i>	Menurut Saya Kepribadian Karyawan sesuai dengan karakteristik kultur di LYD Group	3.89	Tinggi
Total		3.73	Tinggi

Berdasarkan dari hasil olah data di atas maka hasil tertinggi terdapat pada kesesuaian dari karakteristik kultur antara LYD Group dengan karyawan yang bekerja di tempat tersebut dengan skor 3,89. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada pemenuhan kebutuhan karyawan yang ada di dalam perusahaan dengan skor 3,43.

Tabel 4.
Perceived Supervisor Support

Indikator	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Kesediaan memberikan bantuan</i>	Menurut saya LYD Group mendukung keputusan yang dibuat oleh supervisor	3.88	Tinggi

<i>Kesediaan Mendengarkan</i>	Menurut saya supervisor LYD Group mempengaruhi keputusan manager	3.91	Tinggi
<i>Perasaan peduli</i>	Menurut saya LYD Group memberikan kebebasan kepada supervisor untuk menentukan bagaimana memperlakukan karyawan	3.97	Tinggi
Total		3.83	Tinggi

Berdasarkan dari hasil rata-rata yang dapat digunakan dalam penelitian ini hasil tertinggi terletak pada indikator perasaan peduli dari supervisor terhadap karyawan lainnya dengan skor 3,97 sedangkan untuk skor terendah terletak pada indikator kesediaan memberikan bantuan, hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi perusahaan agar supervisor dapat memberikan bantuan terkait permasalahan yang terjadi agar roda bisnis dapat terus berputar dengan baik.

Tabel 5.
Work Environment

Indikator	Pernyataan	Mean	Kategori
Physical	Menurut saya fasilitas yang diberikan LYD Group mendukung saya dalam bekerja	3.55	Tinggi
Social	Menurut saya karyawan LYD Group memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan supervisor	3.78	Tinggi
Secured	Menurut saya LYD Group memberikan usahanya dalam melindungi karyawan dari hal-hal yang tidak diinginkan (Contoh : menyediakan apar bila terjadi kebakaran di <i>kitchen</i>)	3.77	Sedang
Financial	Menurut saya karyawan LYD Group mendapatkan apresiasi yang pantas sesuai dengan kemampuan dan kinerja karyawan	3.62	Tinggi
Total		3.68	Tinggi

Berdasarkan dari hasil olahan data di atas maka hasil tertinggi dalam penelitian ini terletak pada indikator sosial yang berarti lingkungan kerja dari LYD Group saling mendukung antar individu baik itu di level yang sama ataupun dengan level yang lebih tinggi. Lingkungan tersebut menjadikan perusahaan dapat bersinergi dengan baik. Sedangkan untuk nilai skor terendah terletak pada indikator *physical* yang berarti fasilitas yang diberikan LYD Group masih kurang mendukung bagi karyawan

Tabel 6.
Job Satisfaction

Indikator	Pernyataan	Mean	Kategori
Kepuasan Finansial	Menurut saya karyawan LYD Group merasa bangga diakui hasil kerja yang dilakukan	3.88	Tinggi
	Menurut saya karyawan LYD Group menyelesaikan dengan baik job desk yang dimiliki	3.61	Tinggi
Kepuasan Fisik	Menurut saya karyawan LYD Group mendapatkan kenaikan jabatan atas kerja keras mereka	3.49	Sedang
<i>Kepuasan Psikologi</i>	Menurut saya jumlah karyawan LYD Group bertambah seiring waktu	3.59	Tinggi
Total		3.64	Tinggi

Berdasarkan dari hasil olahan data yang didapatkan dari peneliti maka nilai tertinggi terletak pada kepuasan finansial bagi karyawan, secara pendapatan karyawan mendapatkan lebih dari yang diharapkan sehingga menjadikan karyawan termotivasi dan puas saat melakukan pekerjaan yang dilakukan karena sepadan dengan karyawan berikan bagi perusahaan.

Tabel 7.
Employee Royalty

Indikator	Pernyataan	Mean	Kategori
Rasa Peduli	Menurut saya karyawan LYD Group akan tetap bertahan untuk bekerja dalam organisasi ini untuk jangka waktu yang lama	4.12	Tinggi
	Menurut saya karyawan LYD Group mentaati peraturan dengan baik	4.01	Tinggi
Rasa Kedekatan	Menurut saya karyawan LYD Group diberikan kesempatan untuk memberikan saran untuk perbaikan organisasi	3.56	Sedang
<i>Rasa Akan Peduli</i>	Menurut saya karyawan LYD Group saling membantu rekan kerja bila dibutuhkan	3.72	Tinggi
Total		3.85	Tinggi

Berdasarkan dari hasil olah data di atas nilai tertinggi terlihat pada indikator rasa peduli dari seluruh karyawan sebagai responden dari LYD Group. Rasa peduli tersebut

membuat karyawan merasa nyaman tinggal di dalam perusahaan karena adanya kebersamaan dalam berorganisasi.

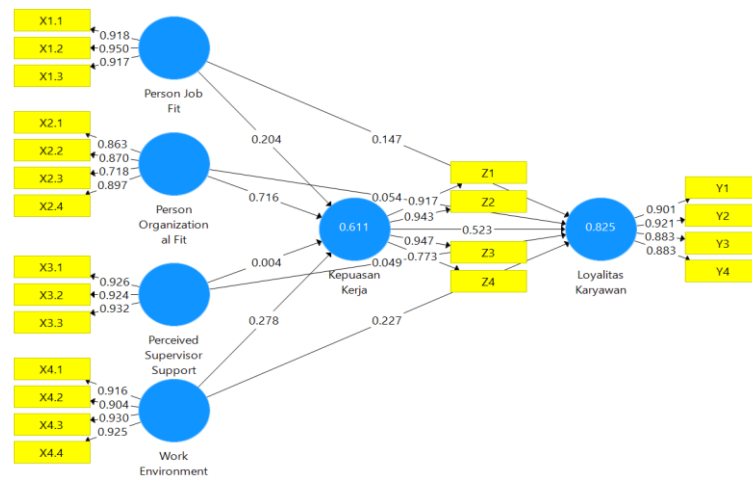


Figure 1. Outer Model

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0.7. Sehingga seluruh variabel lulus dalam Uji Convergent Validity.

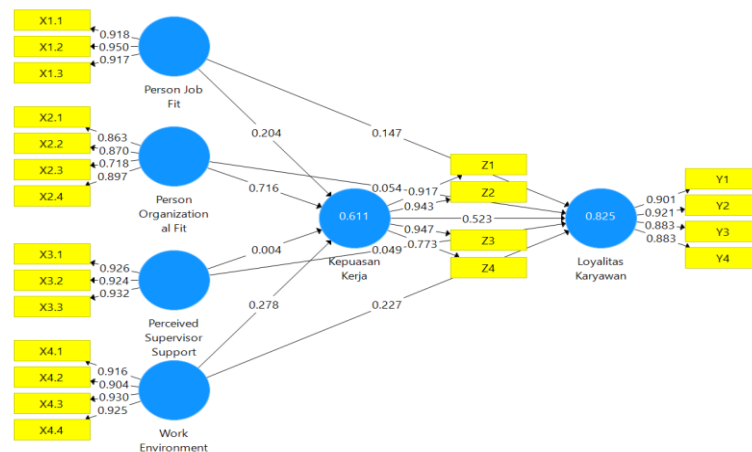


Figure 2. Inner Model

Tabel 8.
Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.523	0.526	0.093	5.612	0.000
Perceived Supervisor Support -> Kepuasan	0.004	0.012	0.132	2.033	0.004

Kerja					
Perceived Supervisor Support -> Loyalitas Karyawan	0.049	0.044	0.081	2.600	0.009
Person Job Fit -> Kepuasan Kerja	0.204	0.195	0.156	2.308	0.002
Person Job Fit -> Loyalitas Karyawan	0.147	0.144	0.112	2.310	0.001
Person Organizational Fit -> Kepuasan Kerja	0.716	0.706	0.173	4.132	0.000
Person Organizational Fit -> Loyalitas Karyawan	0.054	0.066	0.157	2.342	0.002
Work Environment -> Kepuasan Kerja	0.278	0.265	0.160	2.744	0.002
Work Environment -> Loyalitas Karyawan	0.227	0.218	0.117	2.941	0.003

Tabel 9.
Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perceived Supervisor Support -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.002	0.007	0.071	2.032	0.005
Person Job Fit -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.107	0.101	0.083	2.281	0.001
Person Organizational Fit -> Kepuasan Kerja ->	0.374	0.370	0.112	3.338	0.001

Loyalitas Karyawan					
Work Environment - > Kepuasan Kerja ->	0.145	0.138	0.086	2.689	0.002
Loyalitas Karyawan					

PEMBAHASAN

Temuan dari analisis data diatas menguraikan hubungan antara beberapa faktor organisasi terhadap kepuasan kerja (Job Satisfaction) dan loyalitas karyawan (Employee Royalty) di LYD Group Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person-Job Fit memiliki hubungan positif terhadap Job Satisfaction. Bisa diartikan karyawan yang cocok antara keahlian, nilai, dan minat dengan pekerjaan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, Person-Organizational Fit juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Selanjutnya, Perceived Supervisor Support (PSS) berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Dukungan serta kemampuan supervisor dalam mendengarkan karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Work Environment berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat memperkuat loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang penuh tekanan menurunkan loyalitas karyawan.

Hasil pengujian juga membuktikan bahwa Job Satisfaction berpengaruh langsung terhadap Employee Royalty. Karyawan yang merasa puas terhadap gaji, penghargaan, kesempatan pengembangan diri menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Penelitian ini juga mengidentifikasi peran mediasi Job Satisfaction dalam memperkuat pengaruh antara Person-Job Fit, Organizational Fit, Perceived Supervisor Support, dan Work Environment terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif, ditambah dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, menciptakan fundamental kuat bagi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Perceived Supervisor Support sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan dan harus dipertahankan. Sedangkan, variabel Person-Job Fit menjadi hal yang perlu ditingkatkan.

SIMPULAN

Person Job Fit, Person Organizational Fit, Perceived Supervisor Support dan *Work Environment* terhadap Employee Royalty yang di mediasi oleh Job Satisfaction menghasilkan pengaruh yang signifikan dan berarah positif. Terlihat dari karyawan LYD Group yang menjawab kuesioner dengan karakteristik tinggi, yang berarti karyawan setuju dan paham bahwa kemampuan karyawan, berorganisasi di LYD group adalah hal yang menyenangkan, ketika karyawan merasa dirinya dianggap oleh perusahaan maka akan terjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan karena dapat berkontribusi dan dianggap menjadi keluarga di dalam perusahaan, dan lingkungan yang nyaman dalam berorganisasi di LYD Group menimbulkan Loyalitas bagi karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini dengan terdapat pengaruh signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>

- Bhate, R. (2013). Supervisor Supportiveness : Supervisor Supportivness: Global Perspectives, June, 1–8.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person and organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946–959. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0236>
- Deschênes, A. A. (2021). Satisfaction with work and person–environment fit: are there intergenerational differences? An examination through person–job, person–group and person–supervisor fit. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 24(1), 60–75. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-02-2020-0025>
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020a). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020b). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Gynning, B. E., Christiansen, F., Lidwall, U., & Brulin, E. (2024). Impact of work–life interference on burnout and job discontent: A one-year follow-up study of physicians in Sweden. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4181>
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Wahab, N. (2012). The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523–530. <https://doi.org/10.5901/mjss.2012.v3n2.347>
- Julianti dkk (2015) dalam Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102, 5, 2071– 2102.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications. *Personnel Phycology*, 49.
- Masakure, O. (2016). The effect of employee loyalty on wages. *Journal of Economic Psychology*, 56(August), 274–298. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.08.003>
- Mensah, J. K., & Bawole, J. N. (2018). Testing the mediation effect of personorganisation fit on the relationship between talent management and talented employees’ attitudes. *International Journal of Manpower*, 39(2), 319–333. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2016-0162>
- Rishipal. (2019). Employee loyalty and counter-productive work behaviour among employees in the Indian hospitality sector. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 11(4), 438–448. <https://doi.org/10.1108/WHATT-04-2019-0020>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh Ed). Wiley.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>