

## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Efektif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri

Dian Novi Rahmadani<sup>1\*</sup>, Beny Mahyudi Saputra<sup>2</sup>, Edi Murdiyanto<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmadji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur

\*Korespondensi penulis: [diannovi54321@gmail.com](mailto:diannovi54321@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of work discipline, work environment, and effective communication on employee loyalty at PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit in Kediri City. This research uses a quantitative associative approach with a survey method. The population consists of 35 employees, all of whom were selected as samples using the total sampling technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee loyalty, while effective communication has a positive but not significant effect. Simultaneously, all three independent variables significantly influence employee loyalty, with a determination coefficient ( $R^2$ ) of 0.779, indicating that 77.9% of loyalty variation is explained by these factors. Therefore, this study concludes that consistent implementation of work discipline and the creation of a conducive work environment are key determinants of employee loyalty, while effective communication should be strengthened to optimize its role in maintaining harmonious workplace relationships.*

**Keywords:** *Work discipline, Work environment, Effective communication, Employee loyalty, Multiple linear regression*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, sedangkan komunikasi efektif berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,779, yang berarti 77,9% variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sedangkan efektivitas komunikasi perlu diperkuat agar berperan optimal dalam membangun hubungan kerja yang harmonis.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Komunikasi efektif, Loyalitas kerja, Regresi linier berganda

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya. Kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknologi dan modal, tetapi sangat bergantung pada komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks organisasi modern, loyalitas kerja karyawan menjadi aspek penting yang berperan dalam

meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat turnover, dan menjaga stabilitas organisasi (Budiasa, 2021; Sutoro, 2024). Loyalitas tidak hanya merefleksikan kesetiaan terhadap perusahaan, tetapi juga menunjukkan dedikasi, keandalan, dan keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja menjadi krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, tantangan utama perusahaan adalah mempertahankan karyawan terbaiknya. Fenomena rendahnya loyalitas dapat menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan efisiensi operasional. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif (Fitriyah, 2023; Pardede & Dewi, 2023). Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, komitmen, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan yang menjadi landasan perilaku profesional (Khaeruman et al., 2021). Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi serta rasa memiliki terhadap perusahaan (Riyanto & Karima, 2017; Andinni & Harun, 2024). Di sisi lain, komunikasi efektif berperan sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen untuk membangun pemahaman bersama serta hubungan kerja yang harmonis (Palifiana et al., 2020; Suhendro et al., 2022).

PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit di Kota Kediri menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan akibat berbagai faktor internal yang berkaitan dengan disiplin, kondisi lingkungan kerja, dan efektivitas komunikasi antarpegawai. Berdasarkan observasi awal, ditemukan permasalahan berupa kedisiplinan yang menurun, keterbatasan fasilitas kerja, serta seringnya terjadi miskomunikasi antara atasan dan bawahan yang berdampak pada penurunan semangat kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ruang kerja yang sempit dan sarana kerja yang terbatas, menurunkan kenyamanan dan kinerja pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan dan berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas kerja karyawan di perusahaan ini.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif terhadap loyalitas karyawan. Fitriyah (2023)

menemukan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, sedangkan komunikasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Sementara penelitian Dewi et al. (2020) menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas di PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan empiris terkait peran komunikasi efektif terhadap loyalitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi akademik untuk mengonfirmasi dan memperluas temuan sebelumnya, terutama dalam konteks industri lokal yang memiliki karakteristik sosial-organisasional berbeda.

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, terdapat *research gap* dalam hal konsistensi pengaruh komunikasi efektif terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor industri manufaktur besar, sedangkan penelitian ini berfokus pada perusahaan lokal berskala menengah di sektor jasa, yang secara struktural dan kultural memiliki dinamika kerja yang berbeda. Penelitian ini juga memperkaya literatur dengan menggabungkan tiga variabel utama yang sering kali diteliti secara terpisah, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif dalam satu model empiris terhadap loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperluas pemahaman tentang faktor penentu loyalitas karyawan dalam konteks organisasi yang lebih spesifik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit di Kota Kediri. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh parsial dan simultan ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas kerja. Hasil dari analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan loyalitas karyawan melalui penguatan disiplin kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan optimalisasi komunikasi internal.

Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi dua aspek, yaitu teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif terhadap loyalitas kerja karyawan dalam konteks organisasi lokal. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit dalam

meningkatkan loyalitas karyawan melalui kebijakan yang lebih terarah, seperti penguatan budaya disiplin, peningkatan fasilitas kerja, dan pelatihan komunikasi internal. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar untuk penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi variabel maupun metode penelitian yang digunakan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi akademik dan praktis yang tinggi. Secara akademik, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model teoritis hubungan antara disiplin, lingkungan, dan komunikasi dengan loyalitas kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi organisasi dalam menciptakan sistem manajemen SDM yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan modern. Kombinasi antara pendekatan teoritis dan bukti empiris dari konteks organisasi lokal menjadikan penelitian ini relevan dalam menjawab tantangan peningkatan loyalitas kerja karyawan di era kompetitif saat ini.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan individu untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. SDM berperan penting dalam membentuk keunggulan kompetitif dan memastikan karyawan memiliki motivasi serta keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi (Dessler, 2019). Menurut Handoko (2020), manajemen sumber daya manusia meliputi proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan agar mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi perusahaan. Dalam konteks ini, pengelolaan faktor-faktor psikologis seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif menjadi penentu utama dalam membangun loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Loyalitas kerja karyawan didefinisikan sebagai sikap kesetiaan dan keterikatan emosional individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang loyal tidak hanya patuh terhadap kebijakan perusahaan, tetapi juga menunjukkan komitmen tinggi, keinginan bertahan, dan kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi (Valentino & Haryadi, 2016; Juwita & Khalimah, 2021). Meyer dan Allen (1991) dalam teori *Three-Component Model of Organizational Commitment* menyatakan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen normatif (rasa kewajiban moral), dan komitmen kontinuan (pertimbangan rasional untuk tetap bertahan). Dalam konteks organisasi modern, loyalitas menjadi

indikator penting untuk mengukur keberhasilan sistem manajemen SDM, karena mempengaruhi tingkat produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi pegawai (Budiasa, 2021).

Salah satu faktor fundamental yang memengaruhi loyalitas adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menaati aturan dan nilai-nilai organisasi secara konsisten. Menurut Khaeruman et al. (2021), disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dalam menjalankan tugas secara sistematis dan bertanggung jawab sesuai ketentuan perusahaan. Disiplin menjadi pondasi terbentuknya budaya organisasi yang kuat, karena mendorong terciptanya keteraturan dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap tugas (Tamba et al., 2018). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang stabil dan loyal terhadap perusahaan, karena merasa terlibat dalam struktur organisasi yang teratur dan adil.

Penelitian empiris mendukung hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas. Fitriyah (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Syngenta Seed Indonesia. Hasil serupa ditunjukkan oleh Mahri (2021) yang menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi menunjukkan loyalitas lebih kuat karena mereka menginternalisasi nilai organisasi dalam perilaku sehari-hari. Disiplin juga berperan sebagai mekanisme pengendalian sosial dalam organisasi yang meminimalkan konflik dan meningkatkan rasa tanggung jawab (Sutoro, 2024). Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi strategi penting bagi manajemen dalam meningkatkan loyalitas jangka panjang karyawan.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga menjadi determinan utama dalam membangun loyalitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang dan fasilitas, tetapi juga dimensi psikologis seperti hubungan antar rekan kerja dan keadilan organisasi. Menurut Riyanto dan Karima (2017), lingkungan kerja yang kondusif mendorong munculnya rasa aman, kepuasan kerja, serta motivasi untuk berkontribusi. Teori *Two-Factor* Herzberg menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor higienis yang, meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi, sangat menentukan kepuasan dan loyalitas karyawan (Herzberg, 1966). Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan

semangat kerja, menimbulkan stres, dan pada akhirnya mengurangi loyalitas terhadap perusahaan.

Temuan empiris menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan loyalitas. Pardede dan Dewi (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, bersih, dan harmonis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT United Rope. Penelitian Andinni dan Harun (2024) juga mengungkapkan bahwa suasana kerja yang positif dan keadilan dalam pembagian tugas berperan besar dalam membangun ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung cenderung lebih puas, termotivasi, dan menunjukkan kesetiaan jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat merupakan bentuk strategi retensi yang efektif.

Selain disiplin dan lingkungan, komunikasi efektif memainkan peran penting dalam pembentukan loyalitas kerja karyawan. Komunikasi merupakan sarana utama penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta pembentukan hubungan sosial dalam organisasi. Wulandari (2009) dalam Palifiana et al. (2020) mendefinisikan komunikasi efektif sebagai proses penyampaian pesan yang dipahami dengan baik oleh penerima dan menghasilkan respon sesuai dengan tujuan pengirim pesan. Dalam konteks manajemen, komunikasi yang efektif menciptakan kejelasan instruksi, transparansi kebijakan, serta membangun kepercayaan antara atasan dan bawahan. Menurut Lestari (2021) dalam Suhendro et al. (2022), indikator komunikasi efektif meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh terhadap sikap, hubungan yang baik, dan tindakan nyata.

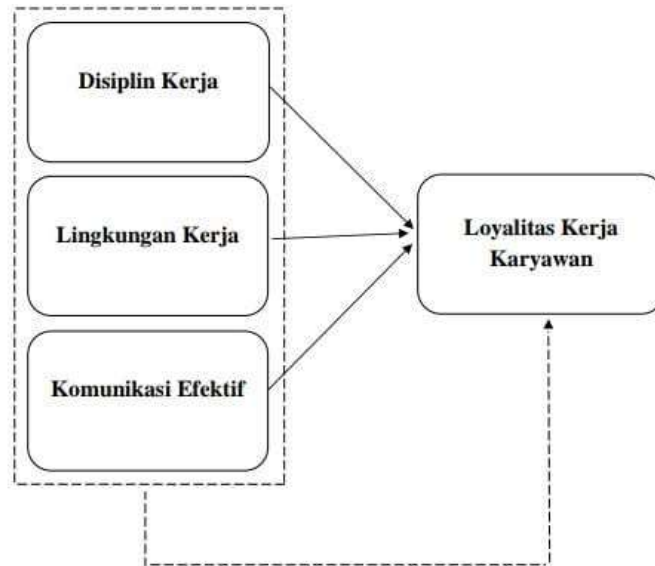
Namun, hasil penelitian terkait pengaruh komunikasi terhadap loyalitas menunjukkan temuan yang beragam. Dewi et al. (2020) menemukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Milano Kebun Marbau. Sebaliknya, Fitriyah (2023) melaporkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap loyalitas bersifat tidak signifikan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh variasi budaya organisasi, struktur hierarki, dan frekuensi interaksi antarpegawai. Di perusahaan yang memiliki sistem komunikasi hierarkis dan formal, pesan sering kali tidak diterima dengan baik oleh karyawan tingkat bawah, sehingga mengurangi efektivitas komunikasi internal (Suhendro et al., 2022). Oleh karena itu, efektivitas komunikasi tidak hanya bergantung pada saluran dan frekuensi, tetapi juga pada kualitas hubungan antarindividu dalam organisasi.

Integrasi ketiga faktor, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif, menunjukkan hubungan sinergis dalam membentuk loyalitas karyawan. Disiplin kerja memberikan kerangka perilaku yang teratur, lingkungan kerja menciptakan kenyamanan psikologis, sementara komunikasi efektif membangun kepercayaan dan koordinasi antarindividu. Model konseptual ini sejalan dengan teori perilaku organisasi Robbins dan Judge (2019) yang menegaskan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual, situasional, dan hubungan interpersonal. Dengan demikian, perusahaan yang mampu mengelola ketiga faktor tersebut secara seimbang akan memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi dan stabil.

Secara empiris, penelitian mengenai ketiga variabel ini masih menunjukkan hasil yang bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik organisasi. Sebagian besar penelitian terdahulu difokuskan pada perusahaan besar atau sektor industri, sedangkan kajian pada perusahaan berskala menengah dan lokal masih terbatas. Hal ini membuka peluang bagi penelitian ini untuk memberikan kontribusi empiris baru terkait pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap loyalitas karyawan dalam konteks perusahaan lokal di Kediri. Penelitian ini tidak hanya menegaskan kembali temuan terdahulu, tetapi juga menguji hubungan antarvariabel dengan pendekatan kontekstual yang relevan terhadap karakteristik organisasi.

Dengan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan literatur (*research gap*) dengan menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen SDM, khususnya dalam memahami mekanisme psikologis dan struktural yang mendasari loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi menghasilkan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan keterikatan dan retensi karyawan melalui pendekatan manajerial yang komprehensif.

## **Kerangka Teoritik**



Gambar 2.1  
Kerangka Teoritik

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif terhadap loyalitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui data numerik (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu berupaya mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat (Sahir, 2022). Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit yang beralamat di Jl. Dr. Sutomo No. 77, Kota Kediri, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya kurang dari 100 orang (Widodo et al., 2023). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert lima poin kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap literatur yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah, dan laporan perusahaan. Untuk menjaga validitas hasil, proses pengumpulan data dilakukan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk kerahasiaan identitas responden dan izin resmi dari pihak perusahaan.

Instrumen penelitian terdiri atas empat variabel, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), komunikasi efektif ( $X_3$ ), dan loyalitas kerja karyawan ( $Y$ ). Masing-masing variabel diukur menggunakan beberapa indikator yang diadaptasi dari



teori dan penelitian terdahulu: disiplin kerja (ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab; Khaeruman et al., 2021), lingkungan kerja (suasana kerja, hubungan antar rekan, fasilitas kerja, keamanan, keadilan; Riyanto & Karima, 2017), komunikasi efektif (pemahaman, kesenangan, pengaruh terhadap sikap, hubungan, tindakan; Suhendro et al., 2022), dan loyalitas kerja (ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan sikap kerja; Juwita & Khalimah, 2021). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 dengan beberapa tahap analisis, meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antarvariabel. Signifikansi hubungan diuji menggunakan uji t dan uji F pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Interpretasi hasil dilakukan dengan menghubungkan temuan statistik dengan teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, sebagaimana disarankan oleh Dessler (2019) dan Robbins & Judge (2019), guna menghasilkan kesimpulan empiris dan implikasi manajerial yang relevan bagi perusahaan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diperoleh dari analisis data kuantitatif menggunakan SPSS versi 25 terhadap 35 responden yang merupakan karyawan PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi efektif, dan loyalitas kerja karyawan memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 untuk setiap variabel (disiplin kerja = 0,633; lingkungan kerja = 0,741; komunikasi efektif = 0,679; loyalitas kerja = 0,744), yang berarti seluruh instrumen reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud (Widodo et al., 2023). Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria model regresi yang

baik. Data penelitian berdistribusi normal dengan nilai signifikansi  $0,176 > 0,05$ , menunjukkan tidak adanya penyimpangan distribusi. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , yang berarti antarvariabel bebas tidak memiliki hubungan yang kuat atau multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas memperlihatkan sebaran titik yang acak, sehingga model bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji linearitas juga menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$  untuk setiap pasangan variabel, menandakan hubungan linear antara variabel bebas dan terikat. Hasil ini menegaskan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B (Regresi)	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig. t	Keterangan
Disiplin Kerja	0,655	6.395	2.039	0,000	Ha <sub>1</sub> diterima
Lingkungan Kerja	0,229	3.868	2.039	0,001	Ha <sub>2</sub> diterima
Komunikasi Efektif	0,038	0.616	2.039	0,542	Ho diterima
Taraf sig.					0,05
Konstanta (a)					-1.776
Nilai Kolerasi (R)					0,883
R <sup>2</sup>					0,779
Adjusted R <sup>2</sup>					0,757
F <sub>hitung</sub>					36,389
F <sub>Tabel</sub>					2,91
Sig F					0,000

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel 1 rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut ini:  $Y = -1.776 + 0,655 X_1 + 0,229 X_2 + 0,038 X_3 + e$ . Persamaan Regresi tersebut menunjukkan bahwa :

1. Nilai constant (a) = -1.776

Nilai konstanta sebesar -1.776 berarti apabila Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Efektif dianggap nol (0), maka Loyalitas Kerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 1.776

2. Koefisien Regresi Disiplin Kerja ( $b_1$ ) = 0,655

Dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja ditingkatkan satuan, maka akan mempengaruhi perubahan Loyalitas Kerja Karyawan yang juga meningkat sebesar 0,655 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi Efektif ( $X_3$ ) adalah tetap.

3. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $b_2$ ) = 0,229

Dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja ditingkatkan satuan, maka akan mempengaruhi perubahan Loyalitas Kerja Karyawan yang juga meningkat sebesar 0,229 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi Efektif ( $X_3$ ) adalah tetap.

4. Koefisien Regresi Komunikasi Efektif ( $b_3$ ) = 0,038

Dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja ditingkatkan satuan, maka akan mempengaruhi perubahan Loyalitas Kerja Karyawan yang juga meningkat sebesar 0,038 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah tetap.

### Hasil Hipotesis

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.	Nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan t hitung > t tabel yaitu 6,395 > 2,039	Ha <sub>1</sub> diterima
Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.	Nilai Sig. 0,001 < 0,05 dengan t hitung > t tabel yaitu 3,868 > 2,039	Ha <sub>2</sub> diterima
Diduga terdapat pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.	Nilai Sig. 0,542 > 0,05 dengan t hitung > t tabel yaitu 0,616 < 2,039	Ha <sub>3</sub> ditolak
Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Efektif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.	Nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan f hitung > f tabel 36,389 > 2,91	Ha <sub>4</sub> diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

### Uji Parsial (Uji t)

Pengambilan keputusan pada uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya pada taraf kepercayaan 0,05, jika nilai signifikannya < 0,05 maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.19, maka dapat diperoleh hasil penjelasan uji T sebagai berikut :

1. Uji t Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05, hal ini berarti Ha<sub>1</sub> diterima. Maka variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh

terhadap variabel Loyalitas Kerja Karyawan PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri.

2. Uji t Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ , hal ini berarti  $H_{a2}$  diterima. Maka variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Kerja Karyawan PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri.

3. Uji t Variabel Komunikasi Efektif ( $X_3$ )

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar  $0,542 > 0,05$ , hal ini berarti  $H_{a3}$  ditolak. Maka variabel Komunikasi Efektif secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Kerja Karyawan PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri.

### Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) dengan melihat nilai signifikan F. Cara mengetahui nilai signifikansi adalah jika nilai sig.  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh pada Tabel 4.19, nilai f hitung sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa  $H_{a4}$  diterima, artinya Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Komunikasi Efektif ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri.

### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) pada prinsipnya berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat, sehingga memberikan gambaran tentang seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibangun. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) memberikan informasi berkaitan dengan perubahan nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Pada Tabel 4.18 Nilai  $R^2$  dihitung dan dijelaskan sebagai berikut:

1.  $R = 0,883$

Dapat diartikan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Efektif mempunyai

hubungan yang kuat terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit.

## 2. Koefisien Determinan

*R Square* diperoleh nilai sebesar 0,779 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Efektif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri adalah sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar 22,1% berasal dari variabel dan indikator lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk bersikap loyal terhadap perusahaan. Disiplin mencerminkan bentuk komitmen individu terhadap tanggung jawab dan kepatuhan pada peraturan organisasi (Khaeruman et al., 2021). Temuan ini mendukung penelitian Fitriyah (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan loyalitas pada PT Syngenta Seed Indonesia. Hasil serupa juga diperoleh oleh Mahri (2021) yang menyatakan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi menunjukkan loyalitas lebih kuat karena memiliki rasa keterikatan terhadap nilai dan budaya perusahaan. Dalam konteks PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit, disiplin kerja membantu menciptakan ketertiban dan efisiensi operasional, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan kesetiaan terhadap organisasi.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan adil akan meningkatkan motivasi, kepuasan, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan (Riyanto & Karima, 2017). Penelitian ini memperkuat hasil dari Pardede dan Dewi (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial memiliki peran besar dalam membentuk loyalitas pegawai pada PT United Rope. Demikian pula, Andinni dan Harun (2024) menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif serta hubungan harmonis antar rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit yang masih memiliki keterbatasan fasilitas menunjukkan bahwa kenyamanan fisik dan sosial tetap menjadi kebutuhan penting yang memengaruhi

loyalitas pegawai. Peningkatan kualitas ruang kerja, kelengkapan sarana, serta suasana kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Sebaliknya, komunikasi efektif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi memiliki arah hubungan positif, pengaruhnya terhadap loyalitas tidak cukup kuat dalam konteks penelitian ini. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah pola komunikasi di dalam perusahaan yang masih bersifat satu arah atau hierarkis, sehingga tidak mampu mendorong partisipasi dan keterlibatan aktif karyawan (Suhendro et al., 2022). Hasil ini berbeda dengan penelitian Dewi et al. (2020) yang menemukan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi sangat bergantung pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Dalam perusahaan dengan komunikasi formal yang kurang interaktif, pengaruh komunikasi terhadap loyalitas cenderung melemah.

Namun, meskipun pengaruhnya tidak signifikan, komunikasi efektif tetap memiliki peran penting secara tidak langsung dalam mendukung faktor lain seperti lingkungan kerja dan disiplin. Komunikasi yang terbuka membantu membangun kepercayaan dan meminimalkan konflik, yang secara kolektif dapat memperkuat loyalitas karyawan dalam jangka panjang (Palifiana et al., 2020). Menurut teori motivasi Herzberg (1966), komunikasi merupakan bagian dari faktor higienis yang menjaga kepuasan kerja, dan walaupun tidak selalu meningkatkan motivasi, kekurangannya dapat menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, meskipun hasil empiris menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, penting bagi manajemen untuk memperkuat sistem komunikasi internal agar setiap karyawan merasa didengar dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Analisis simultan melalui uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Fitriyah (2023) dan Sutoro (2024) yang menjelaskan bahwa kombinasi disiplin, lingkungan kerja, dan komunikasi merupakan faktor fundamental dalam membentuk loyalitas karyawan. Dalam organisasi yang sehat, ketiga variabel tersebut saling berinteraksi secara dinamis. Disiplin membentuk struktur perilaku, lingkungan kerja menciptakan suasana psikologis yang kondusif, dan komunikasi efektif menjadi penghubung antar individu

untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, model konseptual yang diajukan dalam penelitian ini terbukti valid secara empiris.

Jika dilihat dari koefisien regresi, disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi loyalitas dengan nilai koefisien tertinggi (0,655). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan menjadi indikator utama yang menentukan tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Temuan ini mempertegas pendapat Sutoro (2024) bahwa budaya disiplin merupakan fondasi utama pembentukan loyalitas dan komitmen organisasi. Dalam konteks manajerial, perusahaan dapat memperkuat disiplin kerja melalui sistem penghargaan dan sanksi yang adil, pengawasan yang konsisten, serta internalisasi nilai-nilai organisasi. Karyawan yang merasa sistem perusahaan berjalan transparan dan tegas cenderung mengembangkan rasa tanggung jawab dan kesetiaan lebih tinggi terhadap tempat kerjanya.

Sementara itu, lingkungan kerja berperan sebagai faktor penunjang loyalitas yang bersifat psikologis dan sosial. Menurut Herzberg (1966), faktor lingkungan seperti kenyamanan fisik, keselamatan, dan hubungan interpersonal berperan dalam menciptakan kepuasan kerja yang mendukung loyalitas. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja bukan faktor utama, kontribusinya signifikan dalam meningkatkan loyalitas, terutama melalui aspek sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini sejalan dengan temuan Andinni dan Harun (2024) bahwa rasa keadilan dan keamanan kerja memiliki efek positif terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan suportif merupakan strategi efektif dalam menjaga stabilitas tenaga kerja.

Dari perspektif teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori perilaku organisasi yang dikemukakan Robbins dan Judge (2019), bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual (disiplin), situasional (lingkungan kerja), dan relasional (komunikasi). Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi membentuk komitmen afektif dan normatif terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1991). Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya hasil dari kebijakan perusahaan, tetapi juga refleksi dari kondisi psikologis dan sosial karyawan yang terbentuk dari pengalaman kerja sehari-hari. Dengan demikian, manajemen perlu memandang loyalitas sebagai hasil integratif dari perilaku, lingkungan, dan komunikasi dalam sistem organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit. Perusahaan perlu menanamkan budaya disiplin yang kuat melalui keteladanan pimpinan, memperbaiki kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial, serta memperkuat sistem komunikasi internal agar lebih terbuka dan dua arah. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan loyalitas, tetapi juga memperkuat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang menjadi kunci keberlanjutan organisasi (Dessler, 2019). Dalam konteks akademik, penelitian ini memperluas pemahaman tentang loyalitas kerja dalam skala organisasi lokal, serta membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi efektif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan komunikasi efektif berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh kuat terhadap loyalitas dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,779, yang berarti 77,9% variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh ketiga variabel. Disiplin kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi loyalitas, menunjukkan pentingnya penerapan budaya kerja yang teratur, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman turut berperan dalam menciptakan kepuasan dan keterikatan emosional, sementara efektivitas komunikasi masih perlu diperkuat agar mampu meningkatkan koordinasi dan kepercayaan di dalam organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2019) bahwa loyalitas karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor individual, situasional, dan relasional. Disiplin mencerminkan faktor personal, lingkungan kerja menggambarkan faktor kontekstual, dan komunikasi mewakili faktor sosial yang saling berpengaruh dalam membentuk loyalitas. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kebijakan struktural, tetapi juga pada kemampuan manajemen menciptakan keseimbangan antara disiplin, kenyamanan kerja, dan komunikasi yang efektif. Penerapan ketiga faktor ini secara konsisten akan



membantu perusahaan membangun sumber daya manusia yang loyal, produktif, dan berdaya saing tinggi.

### **Saran**

Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan perlunya memperkuat sistem manajemen kedisiplinan melalui aturan kerja yang jelas, pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, dan penerapan sanksi secara adil dan konsisten. Lingkungan kerja juga perlu ditingkatkan, baik dari sisi fisik seperti kenyamanan ruang dan fasilitas kerja, maupun dari sisi sosial seperti hubungan interpersonal dan semangat kebersamaan. Perusahaan disarankan membangun sistem komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan partisipatif agar karyawan merasa dihargai serta terlibat dalam pengambilan keputusan, sehingga terbentuk rasa memiliki yang lebih kuat terhadap organisasi.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek kajian pada perusahaan dari berbagai sektor agar hasilnya lebih representatif. Penambahan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan juga penting untuk memperdalam pemahaman terhadap mekanisme pembentukan loyalitas karyawan. Penggunaan metode campuran (mixed methods) dapat memberikan perspektif yang lebih holistik, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Secara akademik, penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan secara praktis menjadi dasar bagi perusahaan dalam membangun budaya kerja yang loyal, produktif, dan berkelanjutan.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan*. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management*. Pearson Education.
- Dewi, N. A., Ulya, B., Siregar, A., & Harahap, J. M. (2020). *Pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 65(81), 65–81.

- Fitriyah, F. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan model kepemimpinan terhadap loyalitas kerja*. *Jurnal Manuhara*, 1(4), 205–219. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.219>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan jilid II*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Khaeruman, M., Idrus, S., & Irawati, L. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep dan studi kasus*. CV Science Techno Direct.
- Mahri, S. F. (2021). *Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla Restaurant*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Palifiana, D. A., Wantini, N. A., Astuti, T., & Khadijah, S. (2020). *Komunikasi efektif & konseling*. Universitas Respati.
- Pardede, L. N., & Dewi, A. F. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 126–134.
- Riyanto, S., & Karima, N. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 98–107.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, & Sofiaty, D. R. (2022). *Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta*. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44. <https://doi.org/10.30998/g.v2i2.1454>
- Sutoro, M. (2024). *Dinamika lingkungan kerja dan kompensasi: Kunci untuk membangun loyalitas pegawai*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 595–605.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1–10.

*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Efektif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Sentong Sultan Keraton Majapahit Kota Kediri*

- Valentino, D., & Haryadi, R. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 18(2)*, 123–135.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., & Hidayat, A. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. CV Science Techno Direct.
- Wulandari, T. (2009). *Dasar-dasar komunikasi organisasi*. Pustaka Pelajar.