

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK GORONTALO

Fitriyanti Usman¹, Irwan Yantu², Rezkiawan Tantawi³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: fitriusman009@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of reward on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variabel at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Gorontalo Branch. This research employed a quantitative approach using a causal research design. The population consisted of employees working at Alfamart stores in Gorontalo City, with a sample of 80 respondents selected through purposive and stratified sampling techniques. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, and documentation. The research instruments were measured using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using descriptive statistical analysis, path analysis, classical assumption tests, validity and reliability tests, and the Sobel test with the assistance of SPSS version 26. The findings indicate that reward has a positive and significant effect on job satisfaction, with a significance value of 0.000 and a beta coefficient of 0.820. Reward also has a positive and significant effect on employee loyalty, with a significance value of 0.000 and a beta coefficient of 0.479. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty, with a significance value of 0.002 and a beta coefficient of 0.369. The Sobel test confirms that job satisfaction significantly mediates the relationship between reward and employee loyalty. These findings imply that reward improves employee loyalty both directly and indirectly through increased job satisfaction. Therefore, reward systems and job satisfaction play important roles in strengthening employee loyalty at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Gorontalo Branch.*

Keywords: *Reward System; Job Satisfaction; Employee Loyalty; Mediation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward terhadap loyalitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Alfamart di Kota Gorontalo, dengan sampel sebanyak 80 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan stratified sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis jalur (path analysis), uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji Sobel dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,820. Reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,479. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan nilai signifikansi 0,002 dan koefisien beta sebesar 0,369. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap loyalitas kerja, sehingga reward tidak hanya meningkatkan loyalitas kerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem reward dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Gorontalo.

Kata Kunci: *Sistem Reward; Kepuasan Kerja; Loyalitas Kerja Karyawan; Mediasi.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya mengandalkan strategi pemasaran dan teknologi, tetapi juga mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi sehingga upaya menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, berkomitmen, dan memiliki loyalitas tinggi menjadi aspek penting dalam pengelolaan perusahaan modern. Loyalitas kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada keberlangsungan perusahaan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis (Robbins & Judge, 2019). Loyalitas terbentuk melalui hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan yang mampu memberikan penghargaan secara adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung menghasilkan tenaga kerja yang loyal. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan dapat menurunkan loyalitas bahkan mendorong terjadinya turnover (Luthans, 2011). Menurut Hasibuan (2017), loyalitas merupakan kesetiaan yang tercermin dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, sedangkan Onsardi et al. (2017) mendefinisikan loyalitas sebagai bentuk komitmen emosional dan pengabdian karyawan yang diwujudkan melalui kesediaan bertahan serta memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Salah satu perusahaan yang sangat bergantung pada loyalitas karyawan adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart), sebagai perusahaan ritel modern dengan ribuan gerai yang tersebar di Indonesia, termasuk di Kota Gorontalo. Keberhasilan operasional perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan yang menjadi ujung tombak pelayanan kepada konsumen. Tingginya tuntutan pelayanan, target penjualan, rotasi kerja, dan beban operasional menjadikan loyalitas karyawan sebagai faktor penting dalam menjaga stabilitas perusahaan. Namun demikian, berdasarkan Laporan Keuangan dan Laporan Keberlanjutan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tahun 2019–2023 yang dikutip dalam Muflihah (2024), jumlah karyawan yang mengundurkan diri mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa turnover masih menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil pra-observasi melalui wawancara dengan beberapa karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Gorontalo juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, target kerja yang ketat, serta persepsi terhadap reward yang belum sepenuhnya sebanding dengan kontribusi kerja menjadi beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah melalui sistem reward yang efektif. Armstrong (2020) mendefinisikan sistem reward sebagai seperangkat kebijakan, strategi, dan proses yang digunakan organisasi untuk memberikan penghargaan sesuai dengan kontribusi dan hasil kerja karyawan. Sementara itu, Wibowo (2021) menyatakan bahwa reward mencakup seluruh bentuk penghargaan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Reward finansial meliputi gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, sedangkan reward nonfinansial berupa pengakuan, kesempatan promosi, maupun lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Armstrong (2014), efektivitas sistem reward tidak hanya ditentukan oleh besarnya penghargaan, tetapi juga oleh persepsi keadilan dan kesesuaian antara reward dengan kontribusi karyawan.

Pemberian reward yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks ini, sistem reward menjadi salah satu faktor eksternal yang berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja karena mencerminkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawannya. Hubungan tersebut didukung oleh Two-Factor Theory dari Herzberg (1959), yang menjelaskan bahwa penghargaan merupakan faktor motivator yang mampu menciptakan kepuasan kerja, serta Expectancy Theory dari Vroom (1964), yang menyatakan bahwa kepuasan akan muncul ketika karyawan meyakini bahwa usaha dan kinerja yang diberikan akan menghasilkan reward yang bernilai.

Selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sistem reward juga diyakini mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory dari Blau (1964), yang menyatakan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan penghargaan yang adil dan bernilai, karyawan akan membalasnya melalui sikap positif berupa kepuasan, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan

bagaimana sistem reward mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas akan lebih terdorong untuk bertahan, menunjukkan komitmen, serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Hubungan antarvariabel tersebut juga telah didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya. Hesti Nur Aini dan Suhermin (2020) serta Haning dkk. (2023) membuktikan bahwa sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Baihaqi dkk. (2025) serta Reditha dan Suwandana (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi atau reward terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian Septiyana Lestari dan Saroyo (2022), Aulia Rahmawati dan Putri Utami (2022), Fiorella dkk. (2025), Hidayat dkk. (2025), Cao Shuxia dkk. (2025), Marleya dkk. (2022), Desideria (2024), serta Suherti dkk. (2022) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara sistem reward, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Meskipun demikian, penelitian yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara sistem reward dan loyalitas karyawan dalam konteks perusahaan ritel modern, khususnya PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Gorontalo, masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward terhadap loyalitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Gorontalo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran sistem reward dan kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan ritel modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada toko-toko Alfamart yang berada di bawah naungan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo. Lokasi penelitian difokuskan pada 10 gerai Alfamart yang tersebar di lima kecamatan di Kota Gorontalo, yaitu Kecamatan Kota Selatan, Kota Tengah, Kota Utara, Kota Timur, dan Sipatana. Pemilihan lokasi dilakukan dengan mempertimbangkan keterwakilan setiap kecamatan sehingga masing-masing kecamatan diwakili oleh dua gerai yang memenuhi kriteria penelitian. Dari total 35 gerai Alfamart yang beroperasi di Kota Gorontalo, dipilih 10 gerai karena dinilai mampu merepresentasikan karakteristik operasional perusahaan serta memberikan gambaran mengenai penerapan sistem reward, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2021), lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melaksanakan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menjawab rumusan masalah. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada periode September hingga November 2025, meliputi tahap persiapan, penyusunan proposal, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal (causal research design). Menurut Sugiyono (2021), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan tujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menganalisis pengaruh sistem reward terhadap loyalitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Desain kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antarvariabel, sehingga memungkinkan peneliti menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari sistem reward terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri atas variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Variabel independen adalah sistem reward (X), yaitu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka, baik berupa penghargaan finansial maupun nonfinansial (Armstrong, 2020). Variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z), yang didefinisikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti penghargaan, hubungan kerja, dan kesempatan promosi (Robbins & Judge, 2020). Variabel dependen adalah loyalitas kerja karyawan (Y), yaitu kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta keinginan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Hasibuan, 2021). Ketiga variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh gerai Alfamart yang berada di bawah naungan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo, yaitu sebanyak 35 gerai yang tersebar di lima kecamatan di Kota Gorontalo. Setiap gerai memiliki jumlah karyawan sekitar 7–10 orang sehingga total populasi karyawan diperkirakan berkisar antara 245 hingga 350 orang. Menurut Sugiyono (2021), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki

karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel penelitian dipilih menggunakan kombinasi teknik purposive sampling dan stratified sampling. Purposive sampling digunakan untuk menentukan gerai yang memenuhi kriteria penelitian, sedangkan stratified sampling digunakan berdasarkan pembagian wilayah kecamatan. Dari masing-masing kecamatan dipilih dua gerai, sehingga diperoleh 10 gerai sebagai lokasi penelitian. Kriteria pemilihan gerai meliputi gerai yang aktif beroperasi, memiliki minimal tujuh orang karyawan, serta memiliki karyawan dengan masa kerja sekurang-kurangnya enam bulan. Selanjutnya, dari setiap gerai dipilih rata-rata delapan orang karyawan sebagai responden sehingga total sampel penelitian berjumlah 80 responden.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian melalui nilai rata-rata, frekuensi, persentase, dan standar deviasi. Selanjutnya, analisis inferensial dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antara sistem reward terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan melalui dua model persamaan dalam analisis jalur. Model pertama digunakan untuk menguji pengaruh sistem reward terhadap kepuasan kerja dengan persamaan $Z = \alpha_1 + \beta_1 X + \varepsilon_1$, sedangkan model kedua digunakan untuk menguji pengaruh sistem reward dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja dengan persamaan $Y = \alpha_2 + \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$, di mana X merupakan sistem reward, Z merupakan kepuasan kerja, Y merupakan loyalitas kerja, α adalah konstanta, β merupakan koefisien jalur, dan ε adalah error term. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung atau efek mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara sistem reward dan loyalitas kerja digunakan uji Sobel dengan rumus

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2)}}$$

Uji ini digunakan untuk memastikan apakah kepuasan kerja berperan secara signifikan sebagai variabel mediasi dalam model penelitian.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 10 gerai Alfamart yang berada di bawah naungan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo. Gerai tersebut dipilih dari lima kecamatan, yaitu Kecamatan Kota Selatan, Kecamatan Kota Tengah, Kecamatan Kota Utara, Kecamatan Kota Timur, dan Kecamatan Sipatana, dengan masing-masing dua gerai pada setiap kecamatan sebagai lokasi penelitian. Pemilihan gerai dilakukan untuk memperoleh gambaran yang mewakili kondisi operasional Alfamart di Kota Gorontalo.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan yang berasal dari 10 gerai tersebut. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 49 orang (61,3%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 31 orang (38,8%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 62 orang (77,5%), diikuti usia 26–30 tahun sebanyak 12 orang (15%), usia di bawah 20 tahun sebanyak 4 orang (5%), dan usia 31–35 tahun sebanyak 2 orang (2,5%). Sementara itu, berdasarkan masa bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 37 orang (46,3%), diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 26 orang (32,5%), masa kerja 4–6 tahun sebanyak 13 orang (16,3%), dan masa kerja 7–10 tahun sebanyak 4 orang (5%).

Karakteristik responden tersebut menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh karyawan perempuan dengan usia produktif dan masa kerja 1–3 tahun. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai penerapan sistem reward, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja di lingkungan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo.

Uji Validitas

Sebelum digunakan dalam penelitian, dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah setiap item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikansi 5%. Penelitian ini melibatkan 80 responden, sehingga diperoleh df

= 78 dengan nilai r tabel sebesar 0,2199. Uji validitas dilakukan terhadap tiga variabel, yaitu Reward (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Loyalitas Kerja (Y) menggunakan program SPSS versi 26.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel (X) Sistem Reward

Variabel	Butir Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Sistem Reward (X)	Pernyataan 1	0,803	0,2199	Valid
	Pernyataan 2	0,744	0,2199	Valid
	Pernyataan 3	0,791	0,2199	Valid
	Pernyataan 4	0,684	0,2199	Valid
	Pernyataan 5	0,567	0,2199	Valid
	Pernyataan 6	0,635	0,2199	Valid
	Pernyataan 7	0,810	0,2199	Valid
	Pernyataan 8	0,705	0,2199	Valid
	Pernyataan 9	0,925	0,2199	Valid
	Pernyataan 10	0,852	0,2199	Valid
	Pernyataan 11	0,844	0,2199	Valid
	Pernyataan 12	0,921	0,2199	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh Pernyataan pada Variabel Reward (X) yang berjumlah 12 butir Pernyataan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel (Z) Kepuasan Kerja

Variabel	Butir Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Pernyataan 1	0,723	0,2199	Valid
	Pernyataan 2	0,768	0,2199	Valid
	Pernyataan 3	0,693	0,2199	Valid
	Pernyataan 4	0,774	0,2199	Valid
	Pernyataan 5	0,736	0,2199	Valid
	Pernyataan 6	0,673	0,2199	Valid
	Pernyataan 7	0,759	0,2199	Valid
	Pernyataan 8	0,732	0,2199	Valid
	Pernyataan 9	0,802	0,2199	Valid
	Pernyataan 10	0,831	0,2199	Valid
	Pernyataan 11	0,793	0,2199	Valid
	Pernyataan 12	0,812	0,2199	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja (Z) yang berjumlah 12 butir Pernyataan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3 Uji Validitas Variabel (Y) Loyalitas Kerja

Variabel	Butir Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Loyalitas Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,637	0,2199	Valid
	Pernyataan 2	0,783	0,2199	Valid
	Pernyataan 3	0,693	0,2199	Valid
	Pernyataan 4	0,658	0,2199	Valid
	Pernyataan 5	0,579	0,2199	Valid
	Pernyataan 6	0,735	0,2199	Valid
	Pernyataan 7	0,561	0,2199	Valid
	Pernyataan 8	0,651	0,2199	Valid
	Pernyataan 9	0,588	0,2199	Valid
	Pernyataan 10	0,702	0,2199	Valid
	Pernyataan 11	0,733	0,2199	Valid
	Pernyataan 12	0,696	0,2199	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada Variabel Loyalitas Kerja (Y) yang berjumlah 12 butir pernyataan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Sistem Reward (X)	0,945	12
Kepuasan Kerja (Z)	0,930	12
Loyalitas Kerja (Y)	0,883	12

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Sistem Reward (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,945, variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,930, dan variabel Loyalitas Kerja (Y) sebesar 0,883. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

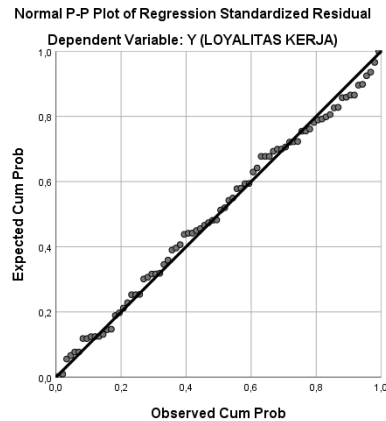
Tabel 5 Uji Normalitas Data Substruktur 1

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,094	80	,075

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,075 dimana hasil tersebut > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.



Gambar 1 Uji Normalias P Plot

Dari hasil uji normalitas propability plot menunjukan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi kesimpulannya melalui uji dengan spss uji normalitas berdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Normalitas Data Substruktur 2

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,057	80	,200*

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa Hasil Uji Normalitas, pengujian normalitas substruktur 2 dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi, karena model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual berdistribusi normal. Dapat di simpulkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas Substruktur 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,034	2,516		2,398	,019
X (REWARD)	-,047	,062	-,086	-,761	,449

a. Dependent Variabel: ABS_RES1

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diketahui bahwa variabel Reward memiliki nilai signifikansi sebesar 0,449 $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas Substruktur 2

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,458	2,009		2,717	,008
	X (REWARD)	-,037	,085	-,087	-,438	,663
	Z (KEPUASAN KERJA)	-,005	,060	-,017	-,085	,933

a. Dependent Variabel: ABS_RES2

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa variabel Reward memiliki nilai signifikansi sebesar 0,663 dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,933. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada substruktur 2 tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward dan Kepuasan Kerja memiliki varians residual yang konstan sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian selanjutnya

Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Regresi Substruktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,308	3,714		1,429	,157
	X (REWARD)	1,155	,091	,820	12,630	,000

a. Dependent Variabel: Z (KEPUASAN KERJA)

Sumber: Data Diolah, 2026

R Square = 0,672, f=159,515, sig.f=0,000

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh persamaan regresi sub struktur 1 sebagai berikut:

$$Z = 5,308 + 1,155XZ = 5,308 + 1,155XZ = 5,308 + 1,155X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,308. Artinya apabila variabel Reward bernilai 0, maka Kepuasan Kerja sebesar 5,308. Koefisien regresi variabel Reward sebesar 1,155 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Reward sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 1,155 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Nilai standardized coefficient beta sebesar 0,820 menunjukkan bahwa Reward memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 12,630 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 10 Hasil Regresi Substruktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,504	3,196		4,539	,000
	X (REWARD)	,556	,136	,479	4,099	,000
	Z (KEPUASAN KERJA)	,304	,096	,369	3,163	,002

a. Dependent Variabel: Y (Loyalitas Kerja)

Sumber: Data Diolah, 2026

R Square = 0,655, f=73,170, sig.f=0,000

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh persamaan regresi sub struktur 2 sebagai berikut:

$$Y = 14,504 + 0,556X + 0,304ZY = 14,504 + 0,556X + 0,304ZY = 14,504 + 0,556X + 0,304Z$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,504, yang berarti apabila reward dan kepuasan kerja bernilai 0, maka loyalitas kerja sebesar 14,504. Koefisien regresi reward sebesar 0,556 menunjukkan bahwa setiap peningkatan reward sebesar satu satuan akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,556 satuan, sedangkan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,304 satuan. Nilai beta reward sebesar 0,479 dan beta kepuasan kerja sebesar 0,369 mengindikasikan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja ($t = 4,099$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), demikian pula kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja ($t = 3,163$; $\text{Sig.} = 0,002 < 0,05$).

Model Mediasi (Sobel Test)

Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap loyalitas kerja. Pengujian mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel Test, yaitu sebagai berikut:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2)}}$$

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai:

$$a = 1,155$$

$$S_a = 0,091$$

$$b = 0,304$$

$$S_b = 0,096$$

$$Z = \frac{1,155 \times 0,304}{\sqrt{(0,304^2 \times 0,091^2) + (1,155^2 \times 0,096^2)}}$$

$$Z = \frac{0,351}{\sqrt{(0,092 \times 0,008) + (1,334 \times 0,009)}}$$

$$Z = \frac{0,351}{\sqrt{0,0007 + 0,0123}}$$

$$Z = \frac{0,351}{\sqrt{0,013}}$$

$$Z = \frac{0,351}{0,114}$$

$$Z = 3,079$$

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Sobel Test sebesar 3,079 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap loyalitas kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *reward* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan adanya *reward* yang baik, karyawan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap loyalitas kerja dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Gorontalo. Semakin baik reward yang diberikan perusahaan, baik berupa bonus, tunjangan, insentif, penghargaan kinerja, kesempatan promosi, maupun pelatihan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Pada lingkungan kerja Alfamart yang memiliki aktivitas operasional tinggi dan sistem shift, reward menjadi bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut tercermin dari adanya bonus pencapaian target, bonus kehadiran, BPJS, THR, penghargaan karyawan terbaik, serta kesempatan pengembangan karier yang mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya imbalan, tetapi juga oleh penghargaan yang diberikan perusahaan secara adil sesuai kontribusi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung Social Exchange Theory dari Peter Blau dan Teori Dua Faktor Frederick Herzberg yang menjelaskan bahwa penghargaan dari organisasi akan menghasilkan respons positif berupa kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Ronal Haning dkk. (2023) serta Septiyana Lestari dan Saroyo (2022), sekaligus memperkuat pentingnya penerapan sistem reward pada perusahaan ritel modern seperti Alfamart.

Pengaruh Reward terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo. Reward yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Pada lingkungan kerja Alfamart yang menerapkan sistem shift dan memiliki tuntutan operasional tinggi, pemberian bonus, tunjangan, BPJS, kesempatan promosi, serta penghargaan nonfinansial mampu menumbuhkan rasa aman, bangga, dan keterikatan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut mendorong karyawan tetap disiplin, mematuhi aturan, dan bersedia bekerja sama dengan rekan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi, tetapi juga oleh perasaan dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Hasil penelitian mendukung Social Exchange Theory Peter Blau yang menjelaskan bahwa penghargaan dari perusahaan akan dibalas dengan perilaku positif berupa loyalitas. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Mazlan dkk. (2024) dan Husin (2023), serta memberikan bukti empiris mengenai pentingnya sistem reward dalam mempertahankan loyalitas karyawan Alfamart.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja muncul dari lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, dukungan atasan, serta kesempatan berkembang di dalam perusahaan. Kondisi tersebut membuat karyawan tetap bekerja sesuai aturan, mampu bekerja sama dalam tim, dan bertahan meskipun menghadapi aktivitas operasional yang padat.

Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas terbentuk ketika kebutuhan dan harapan karyawan dalam bekerja terpenuhi. Penelitian ini mendukung Social Exchange Theory Peter Blau yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan mendorong munculnya loyalitas sebagai bentuk respons positif terhadap organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Ni Putu Redhita dan I Gusti Made Suwandana (2024), serta memperkuat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Reward terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo. Artinya, reward tidak hanya meningkatkan loyalitas secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.

Pada lingkungan kerja Alfamart yang memiliki sistem shift dan aktivitas operasional tinggi, pemberian reward finansial maupun nonfinansial membuat karyawan merasa dihargai sehingga muncul kepuasan kerja. Perasaan tersebut kemudian meningkatkan keterikatan, komitmen, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya terbentuk karena adanya reward, tetapi juga karena reward mampu menciptakan kepuasan kerja sebagai penghubung. Hasil penelitian mendukung Social Exchange Theory Peter Blau yang menjelaskan bahwa penghargaan dari perusahaan akan menghasilkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong loyalitas karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu serta memberikan bukti empiris pada perusahaan ritel modern dengan karakteristik operasional yang dinamis.

Implikasi Hasil Penelitian bagi Manajemen Alfamart

Hasil penelitian memberikan beberapa implikasi bagi manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo. Pertama, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem reward, terutama terkait transparansi perhitungan bonus dan ketepatan waktu pemberiannya. Kedua, perusahaan perlu menyeimbangkan reward finansial dan nonfinansial melalui pengembangan karier, sistem shift yang lebih baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, pada cabang dengan tingkat turnover yang tinggi perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan sistem reward maupun kepemimpinan agar penyebab ketidakpuasan kerja dapat diidentifikasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dapat dicapai melalui penerapan sistem reward yang efektif dengan didukung oleh terciptanya kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh reward terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,820. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik reward yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,479, sehingga pemberian reward yang baik mampu meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,369, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap loyalitas kerja, sehingga reward tidak hanya meningkatkan loyalitas kerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reward dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Gorontalo.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran. Bagi perusahaan, disarankan untuk terus meningkatkan sistem reward, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, seperti pemberian bonus, penghargaan, promosi jabatan, serta apresiasi atas prestasi kerja karyawan. Upaya tersebut penting untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat loyalitas kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

Bagi karyawan, diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap perusahaan sehingga loyalitas kerja dapat terus terjaga. Karyawan juga diharapkan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan guna menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun kompensasi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas, komprehensif, dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). New York, NY: Academic Press.
- Abudi, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838–852.
- Al-Tit, A. A. (2023). The impact of *reward* system and organizational commitment on employee loyalty in service sector companies. *Journal of Business Management and Economic Research*, 14(2), 112–125.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi ke-6). Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London, England: Kogan Page.
- Baihaqi, D. H., Sari, R. A. M., & Rahmawati, E. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 9(1), 22–34.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Desideria, O. R. (2024). The influence of *reward* systems and work-life balance on Generation Z employee loyalty. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 10450–10460.
- Fiorella, K. S., Sustiyatik, E., & Eferyn, K. (2025). Pengaruh *reward* dan pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada PT Limas Mulya Sentosa Kediri). *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 15(2), 77–86.
- Haning, R., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PLTD Cogindo Tenau. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 3(2), 45–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hidayat, D. S., Prifanco, S., Wiratma Putra, K. A., Santi, N., & Zana, A. (2025). Pengaruh fleksibilitas kerja dan *reward* kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 16–24.
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 1221–1228.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Universitas Terbuka.
- Karthikeyan, P., & Balamurugan, G. (2022). *Reward* system and employee satisfaction: A mediating role of job loyalty in multinational companies. *International Journal of Human Resource and Organizational Behavior*, 10(4), 221–230.
- Kuncoro, M. (2021). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi* (Edisi revisi). Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Lestari, S., & Saroyo. (2022). Pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Agung Putra Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 5(2), 1065–1077. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

- Mazlan, N., Sumarjan, N., Nazlan, N. H., & Suhartanto, D. (2021). *Reward and satisfaction: Keeping hospitality employees loyal*. *Environment-Behaviour Proceedings Journal (E-BPJ)*, 6(17), 147–153. <https://doi.org/10.21834/ebpj.v6i17.2817>
- 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)
- Nazir, M. (2020). *Metode penelitian*. Bogor, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Onsardi, O., Nujmatul, L., & Rahman, A. (2017). The effect of job satisfaction, organizational commitment, and leadership on employee loyalty. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(7), 89–96.
- PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (2024). *Laporan keuangan dan laporan berkelanjutan 2019–2023*. Tangerang, Indonesia: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. *Jurnal EMAS*, 4(5), 1117–1127.
- Rachmawati, T., & Maulida, H. (2021). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(3), 215–228. <https://doi.org/10.32503/jmk.v9i3.1968>
- Rahmawati, A., & Utami, P. (2022). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(3), 101–112.
- Redhita, N. P., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Federal International Finance Group Denpasar Cabang Buluh Indah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(7), 324–337.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). London, England: Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-27). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Suherti, S., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Windayati, D. T. (2022). The effect of leadership style, motivation, *reward* and punishment on loyalty with job satisfaction as an intervening variabel on employees of PT. Telekomunikasi Selular Sumatra, Central Part. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(6), 45–55.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, M. T. M. (2019). Herzberg's two-factor theory and job satisfaction: The role of motivation in the workplace. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 14–20. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i2/5473>