

LOYALITAS KARYAWAN : TINJAUAN LITELATUR SISTEMATIS

Sri Andayani¹, Nursaid², Nurul Qomariah³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : nandaleo1885@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : nursaid@unmuhjember.ac.id

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : nurulqomariah@unmuhjember.ac.id

*Corresponding Author : Sri Andayani

* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : nandaleo1885@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :

January 29, 2026

Accepted :

February 22, 2026

Available Online :

February 26, 2026

Keywords:

loyalitas karyawan,
tinjauan literatur
sistematis, data
bibliometrik.



Copyright © 2026 by
Author. Published by
Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan sektor jasa dan manufaktur, dengan efek mendalam pada kepuasan dan profitabilitas pelanggan. Hal ini sangat penting untuk terus meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mencapai keunggulan kompetitif secara signifikan terutama dengan meminimalkan efek merugikan dari pergantian karyawan yang tinggi. Penelitian ini memberikan tinjauan terperinci tentang metode dan variabel yang dibahas dalam 102 artikel peer-review tentang loyalitas karyawan, mulai dari 2021 hingga 2024. Ini menyoroti kekurangan dalam penelitian empiris saat ini, menyarankan jalur baru untuk studi masa depan dan mengidentifikasi kesenjangan budaya. Melalui analisis kuantitatif, organisasi, dan representasi grafis data bibliometrik, termasuk frekuensi publikasi dan jumlah kutipan, yang berasal dari pemeriksaan menyeluruh terhadap literatur tentang analisis mendalam. Hasil kami memberikan wawasan dan panduan penting bagi praktisi dan sarjana, yang bertujuan untuk menavigasi pencapaian dan rintangan utama dalam penyelidikan empiris kontemporer tentang loyalitas karyawan

1. PENDAHULUAN

Pentingnya studi empiris dan penelitian tentang loyalitas karyawan dalam lingkup perusahaan saat ini adalah fokus utama dari makalah ini. Melalui tinjauan menyeluruh terhadap lebih dari 350 makalah penelitian, kami menyelidiki seluk-beluk loyalitas karyawan, mengeksplorasi relevansinya di tengah berbagai faktor yang mempengaruhi. Menggunakan metodologi statistik kontemporer, kami membangun hubungan bermakna yang diambil dari analisis

komprehensif literatur yang ada. Selain itu, kami menerangi lanskap penelitian yang berkembang seputar loyalitas karyawan dengan memberikan wawasan statistik tentang volume makalah penelitian dan kutipannya masing-masing. Selain itu, kami menentukan karya-karya dalam domain ini, menjelaskan metodologi dan bidang investigasi mereka, sehingga memperkaya pemahaman kami tentang materi pelajaran penting tentang loyalitas kerja.

(Suherdi et al., 2025), telah mengangkat dan menggali tema sentral loyalitas karyawan, sebuah subjek yang mungkin tampak kuno di tengah revolusi industri yang cepat dan ketidakpastian global di zaman kita. Di era yang ditandai dengan pertumbuhan tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan penting dan pasar yang sangat kompetitif yang menuntut kualitas layanan yang luar biasa, pendekatan konvensional peningkatan bertahap menghadapi tantangan yang signifikan. Kebutuhan akan kemampuan beradaptasi dan inovasi dalam menghadapi dinamika yang berkembang dalam lanskap ketenagakerjaan dan tuntutan pasar menyerukan evaluasi ulang strategi di luar model perbaikan berkelanjutan tradisional.

Tidak diragukan lagi, loyalitas karyawan tetap penting di berbagai sektor, termasuk industri jasa dan manufaktur (Fina Ainun Nahdiah et al., 2024). Ini merupakan suatu peran penting dalam membentuk hubungan antara industri dan pelanggan mereka, memengaruhi tingkat kepuasan, dan berdiri sebagai elemen penting dalam Manajemen Mutu Total (TQM) (Hartoyo & Arsyad, 2021), berkontribusi pada profitabilitas secara keseluruhan. Kehadiran karyawan yang loyal dapat secara nyata meningkatkan daya saing perusahaan, terutama dengan mengurangi kerugian yang terkait dengan pergantian karyawan yang tinggi (Pujiyanto, 2024). Berbagai studi tentang loyalitas karyawan, yang didukung oleh landasan teoritis yang kuat, menawarkan implikasi praktis yang dapat dengan mudah diadopsi (Urmila, 2022).

Makalah ini berusaha untuk mengungkapkan hasil dari tinjauan literatur yang cermat yang berfokus pada loyalitas karyawan. Tujuannya meliputi menganalisis tren penelitian yang terkait dengan subjek melalui pemeriksaan data bibliometrik yang dipilih, seperti ko-kemunculan kata kunci dan jumlah kutipan. Selain itu, makalah ini bertujuan untuk menentukan teori, metodologi, dan faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, menawarkan gambaran komprehensif tentang keadaan literatur saat ini. Tujuannya adalah untuk menyaring temuan substantif utama dan mengidentifikasi jalan potensial untuk penelitian di masa depan. Selain itu, makalah ini berupaya merumuskan pedoman praktis yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam pengaturan organisasi.

Naskah mengikuti format terstruktur yang diuraikan sebagai berikut. Bagian 2 merinci proses identifikasi dan pemilihan referensi terkait dari makalah penelitian yang diterbitkan dalam jurnal akademik. Di Bagian 3, kami mengidentifikasi tren yang berkembang dalam penelitian loyalitas karyawan, menyoroti jurnal utama yang berperan penting dalam menyebarkan publikasi yang relevan, dan mengidentifikasi kata kunci terkait. Bagian ini juga berfokus pada kata kunci bahasa Indonesia yang termasuk dalam pengambilan sampel, menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan, dan menguraikan faktor-faktor yang dipertimbangkan. Selanjutnya pada bagian 4, kami menyajikan temuan utama, secara ringkas merangkum keterbatasan, terlibat dalam diskusi tentang arah penelitian potensial di masa depan

dan memberikan wawasan dan implikasi yang diperoleh dari tinjauan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, serta kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi keberlangsungan perusahaan. Menurut Putra dan Zusmawati (2024), loyalitas kerja ditunjukkan melalui sikap karyawan yang mampu mengabdikan kemampuan, pengetahuan, dan keahliannya secara optimal dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut tercermin dari tanggung jawab yang tinggi, kejujuran dalam bekerja, kedisiplinan, serta kemampuan menjalin hubungan kerja yang harmonis baik dengan atasan maupun rekan kerja. Selain itu, karyawan yang loyal juga berperan aktif dalam menjaga reputasi dan citra perusahaan serta menunjukkan komitmen untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Ma'ruf dan Rahmah (2025) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan karyawan yang diwujudkan melalui kemauan untuk mempertahankan organisasi, baik dalam lingkungan kerja maupun di luar organisasi, dari berbagai tindakan atau pengaruh negatif yang dapat merugikan perusahaan. Loyalitas tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan keterlibatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, Jati et al. (2023) menyatakan bahwa loyalitas

ini baik untuk produsen maupun pembuat kebijakan.

kerja berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dan tidak berpindah ke perusahaan lain karena adanya rasa nyaman, aman, serta kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, loyalitas kerja menjadi faktor strategis dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan..

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan sebagai kekuatan pendorong bagi individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bekerja, tetapi juga mencerminkan tingkat semangat, komitmen, serta kesediaan individu dalam mengerahkan kemampuan terbaiknya secara konsisten. Menurut Silviah (2024), motivasi kerja merupakan kombinasi energi atau dorongan yang berasal dari faktor internal, seperti kebutuhan dan harapan pribadi, maupun faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan penghargaan organisasi, yang mampu merangsang individu untuk berusaha lebih keras, meningkatkan intensitas kerja, serta mempertahankan ketekunan dalam menjalankan pekerjaannya.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Fajar (2025) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan intrinsik yang mampu menumbuhkan inspirasi, antusiasme, dan komitmen dalam diri seseorang sehingga

individu terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan kesungguhan, rasa senang, serta tekad yang kuat. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja yang dicapai. Sementara itu, Haryani T et al. (2022) memaknai motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal, menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang berperan dalam mendukung kenyamanan, efektivitas, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga meliputi aspek sosial, psikologis, serta sistem kerja yang mempengaruhi aktivitas individu maupun kelompok. Lubis (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang dihadapi oleh karyawan, termasuk metode kerja dan pengaturan pelaksanaan pekerjaan baik secara individu maupun secara tim. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkaitan erat dengan bagaimana pekerjaan dirancang dan dilaksanakan dalam organisasi.

Selanjutnya, Ramadhan dan Wulandari (2025) menjelaskan

bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi anggota tim dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pandangan ini sejalan dengan Anggraini dan Ika (2021) yang menekankan bahwa lingkungan kerja merupakan ketersediaan sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang secara langsung mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan.

Sementara itu, Lamirin et al. (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi di sekitar individu yang berpengaruh terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas pada bidang pekerjaan tertentu. Qomariah (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya aktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja, kenyamanan, serta kepuasan kerja karyawan

Strees Kerja

Stres kerja merupakan fenomena psikologis yang sering muncul dalam lingkungan organisasi sebagai akibat dari tekanan pekerjaan, tuntutan tugas, maupun ketidakseimbangan antara kemampuan individu dan beban kerja yang dihadapi. Kondisi ini dapat memengaruhi berbagai aspek dalam diri karyawan, baik secara emosional, kognitif, maupun fisik. Menurut Angkat et al. (2023), stres kerja merupakan kondisi yang berdampak pada emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik individu, sehingga dapat mempengaruhi cara seseorang

merespons pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Ketika tingkat stres meningkat, individu cenderung mengalami kelelahan mental, penurunan konsentrasi, serta perubahan perilaku kerja yang berpotensi menurunkan kinerja.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Lubis (2024) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis yang muncul ketika individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan hal-hal yang dianggap penting, namun memiliki tingkat ketidakpastian hasil. Situasi ini menimbulkan tekanan psikologis karena individu harus menyesuaikan diri dengan berbagai ekspektasi organisasi sekaligus mengelola keterbatasan yang dimiliki. Stres juga menggambarkan keadaan ketika seseorang menghadapi tantangan atau peluang yang menuntut respons cepat dan kemampuan adaptasi tinggi. Oleh karena itu, stres kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat menjadi motivator apabila dikelola dengan baik. Namun, apabila berlangsung secara berlebihan dan berkepanjangan, stres kerja berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, serta efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan

3. METODE PENELITIAN

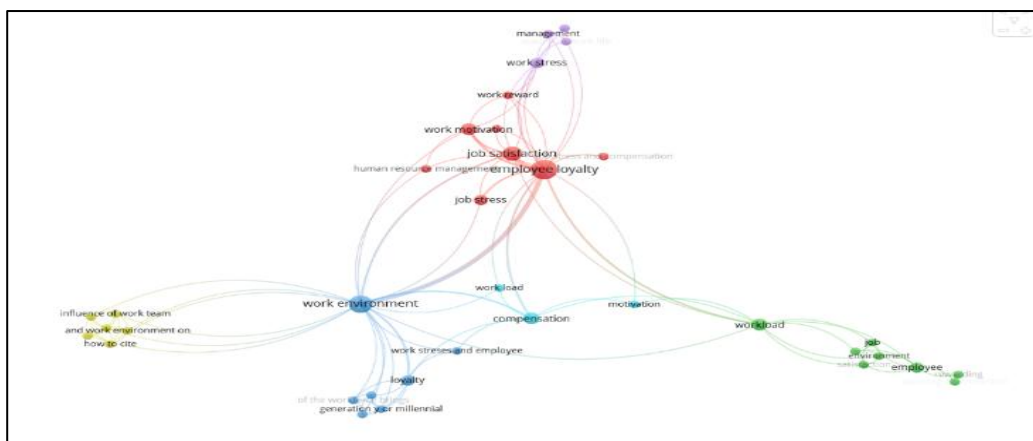
Materi yang digunakan dalam tinjauan literatur sistematis ini terdiri dari makalah penelitian yang diteliti, bersama dengan data bibliometrik

terkait, yang mencakup metrik seperti frekuensi publikasi dari waktu ke waktu dan di berbagai jurnal, jumlah kutipan, dan analisis ko-kemunculan kata kunci. Proses seleksi makalah penelitian yang terkait dengan loyalitas karyawan. Pada Artikel ilmiah ini adalah suatu artikel ditulis dengan menggunakan metode penelitian kualitatif serta juga studi kajian pustaka guna membantu juga mendapatkan banyak atau berbagai deskripsi melalui faktor-faktor yang mempengaruhi hasil variable yang diteliti.

Pada artikel penelitian ini merupakan langkah awal yang digunakan ialah mengumpulkan informasi dari literatur artikel jurnal *online* melalui *Google scholar*. Pada metode penelitian kualitatif dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul. Kajian Pustaka (*review of literature*), sebagai dasar perumusan hipotesis yang selanjutnya akan dijadikan dasar untuk melakukan perbandingan terhadap hasil riset terdahulu atau temuan-temuan yang tertuang didalam penelitian. Penelitian kualitatif ini ialah suatu penelitian yang mempunyai sifat yang eksploratif (Zed et al., 2025).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN **Hasil Dan Diskusi**

Berikut ini merupakan hasil analisis kuantitatif, organisasi, dan representasi grafis data bibliometric dengan disertasi frekuensi publikasi dan jumlah kutipan,



Gambar 1. Representasi Grafis Data bibliometric

Analisis yang lebih mendalam, seperti yang digambarkan pada Gambar 1. mengilustrasikan istilah-istilah ini dan hubungannya. Untuk tujuan ini, grafik dibuat di mana kata kunci direpresentasikan sebagai simpul, dan hubungannya digambarkan sebagai tepi. Ketebalan garis tepi menunjukkan intensitas hubungan. Semakin tebal garis yang menghubungkan dua kata kunci, semakin kuat hubungan di antara keduanya. Gambar 4. mengkonfirmasi temuan yang ditunjukkan. Melalui diagram grafik ini, kami mengamati hubungan yang kuat antara 'loyalitas karyawan' dan 'kepuasan'. Loyalitas karyawan juga memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan. Faktor-faktor seperti 'pengaruh', 'motivasi kerja', 'lingkungan kerja', dan 'stress kerja' sangat terkait dengan 'loyalitas karyawan'.

Tinjauan penelitian ini memiliki kendala khusus. Pertama, hanya 38 naskah yang dikutip yang dipilih dari jurnal *peer-review* untuk analisis mendalam. Kriteria pengecualian yang ketat diterapkan untuk menyaring makalah konferensi dan upaya penelitian lainnya, termasuk disertasi. Akibatnya, ada kemungkinan bahwa

kita mengabaikan beberapa makalah berharga yang diterbitkan di luar jurnal, dan yang tersedia dalam bahasa selain bahasa Inggris mungkin telah menawarkan wawasan yang berharga tentang loyalitas karyawan.

Kedua, makalah penelitian yang diperiksa mengalami kendala metodologis di mana sebagian besar peserta survei belum merangkul loyalitas karyawan. Akibatnya, masalah khas yang terkait dengan data yang dilaporkan sendiri muncul, terutama yang menyangkut perbedaan niat-perilaku dan tidak adanya paparan responden terhadap pengalaman pengambilan keputusan dunia nyata.

Ketiga, penelitian ini tidak memiliki kerangka konseptual yang diuraikan dengan jelas, karena data diperoleh dari sumber sekunder, terutama melalui analisis temuan peneliti lain tentang loyalitas karyawan. (Fajri, 2024) mengusulkan bahwa mempertimbangkan arahan di masa depan sangat penting dalam setiap tinjauan sistematis. Melalui pemeriksaan temuan penelitian tentang loyalitas karyawan, kami mengidentifikasi jalan signifikan yang sangat kami advokasi untuk eksplorasi di masa depan. Kemajuan

penting telah dibuat oleh para peneliti dalam memahami faktor-faktor penting untuk konsep loyalitas karyawan.

Selain perbaikan berkelanjutan dan pengukuran tetap, pembatasan kerja yang lebih spesifik menunjukkan peluang penelitian di masa depan. Penerapan pengukuran dan penyesuaian meningkatkan validitas konsep. Penelitian di masa depan juga dapat menggabungkan metode campuran (Reza & Yuliasri, 2024), pendekatan kualitatif (Nur et al., 2024). Bagaimana Kita tahu jika konsep kesetiaan ada dalam konteks situasional Selain itu, mempertimbangkan efek moderator dan mediator dalam hubungan loyalitas karyawan menjadi wawasan baru.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Loyalitas Kerja

Motivasi merupakan salah satu konsep fundamental yang sering menjadi fokus utama dalam berbagai penelitian di bidang manajemen dan perilaku organisasi. Pembahasan mengenai motivasi dianggap penting karena motivasi berperan sebagai kekuatan pendorong yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks individu, seseorang akan terdorong untuk bertindak apabila memiliki tujuan yang jelas serta memahami bahwa pencapaian tujuan tersebut dapat memberikan manfaat atau keuntungan bagi dirinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Akbar Abbas (2023), motivasi berkaitan erat dengan proses internal yang mengarahkan individu untuk melakukan suatu tindakan secara

sadar demi memenuhi kebutuhan dan harapan tertentu.

Dalam konteks organisasi atau perusahaan, motivasi memiliki peranan strategis dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan kinerja organisasi. Motivasi yang tinggi di antara anggota organisasi dapat menciptakan keselarasan tujuan antara individu dan organisasi, sehingga mendorong terbentuknya kerja sama yang solid dan rasa kebersamaan dalam mencapai target bersama. Ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang baik, mereka cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi, partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya berimplikasi pada meningkatnya loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan indikator penelitian, motivasi karyawan dapat dilihat melalui beberapa aspek kebutuhan, antara lain kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisik, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan. Pemenuhan kebutuhan sosial, misalnya, mampu mendorong terciptanya hubungan interpersonal yang harmonis dan meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja sama secara efektif. Lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial positif akan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga karyawan lebih cenderung mempertahankan loyalitasnya.

Selain itu, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan fisik juga menjadi faktor penting dalam membentuk loyalitas kerja. Jaminan

keamanan kerja, baik secara psikologis maupun fisik, menciptakan kenyamanan yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Sementara itu, pemberian penghargaan atas hasil kerja yang dicapai mampu meningkatkan rasa bangga, pengakuan diri, serta kepuasan kerja karyawan. Dorongan untuk mencapai tujuan organisasi juga berfungsi sebagai motivasi internal yang mengarahkan perilaku kerja secara produktif. Apabila seluruh kebutuhan tersebut terpenuhi secara seimbang, maka karyawan akan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dan menunjukkan loyalitas yang berkelanjutan terhadap organisasi.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti meningkatnya risiko gangguan kesehatan, munculnya stres kerja, kesulitan berkonsentrasi, serta menurunnya produktivitas karyawan. Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak mendukung pada akhirnya dapat memengaruhi sikap dan komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Ketidaknyamanan ruang kerja, seperti sirkulasi udara yang buruk, kondisi ruangan yang pengap, lingkungan kerja yang terlalu padat, kurang terjaga kebersihannya, serta tingkat kebisingan yang tinggi, dapat mengurangi kenyamanan kerja

karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja fisik yang tidak memadai akan menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis, sehingga berdampak langsung pada motivasi kerja. Situasi tersebut secara tidak langsung berkaitan erat dengan penurunan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Upaya peningkatan loyalitas kerja dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan karyawan secara fisik maupun psikologis. Menurut Putri et al. (2024), loyalitas terhadap perusahaan mencerminkan sikap identifikasi karyawan terhadap organisasi, yang diwujudkan melalui keinginan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Loyalitas juga tercermin dalam keputusan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi selama tidak terjadi kondisi ekstrem yang merugikan secara signifikan.

Selain faktor fisik, hubungan sosial di lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan suportif. Ketika komunikasi dan kerja sama berlangsung dengan baik, karyawan akan merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan organisasi, sehingga meningkatkan keterikatan emosional serta komitmen terhadap tempat kerja.

Ketersediaan fasilitas dan sarana prasarana kerja yang memadai turut berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Dukungan peralatan kerja yang lengkap, perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, serta terciptanya

komunikasi yang positif akan membantu karyawan menyelesaikan tugas secara optimal. Kondisi tersebut menumbuhkan rasa nyaman, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk menunjukkan kesetiaan dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Hubungan Strees Kerja dengan Loyalitas Kerja

Hubungan antara stres kerja dan loyalitas kerja merupakan aspek penting dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Stres kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan, terutama ketika lingkungan kerja diwarnai oleh intimidasi, tekanan dari rekan kerja, keterbatasan sumber daya dalam menyelesaikan tugas, serta ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kompetensi individu. Selain itu, pekerjaan yang bersifat berbahaya, monoton, berulang, maupun beban kerja yang berlebihan turut menjadi faktor pemicu meningkatnya stres kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi sikap dan komitmen karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks manajerial, pengelolaan stres kerja memerlukan perhatian terhadap aspek struktural organisasi, seperti tingkat sentralisasi, formalisasi prosedur kerja, serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Penerapan sistem organisasi yang partisipatif dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat dan mendukung terbentuknya tanggung jawab bersama terhadap organisasi.

Melalui mekanisme tersebut, karyawan dapat merasakan adanya kepercayaan, keamanan psikologis, serta kepuasan pribadi yang pada akhirnya memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.

Temuan empiris menunjukkan bahwa stres kerja secara langsung berpotensi menurunkan loyalitas karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya strategis untuk meminimalkan tingkat stres kerja di lingkungan organisasi. Dampak negatif stres kerja tidak hanya berkaitan dengan menurunnya loyalitas, tetapi juga berpengaruh pada produktivitas kerja, kualitas kinerja, serta kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian oleh Zet Ena et al. (2022) menegaskan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat turnover karyawan, terutama ketika pekerjaan tidak selaras dengan kompetensi yang dimiliki.

Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian Pratama dan Saputro (2024) menunjukkan bahwa rendahnya tingkat stres kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan sekaligus mencegah berbagai konsekuensi negatif bagi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja menjadi faktor strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Laporan tinjauan literatur sistematis ini menyimpulkan bahwa loyalitas Laporan tinjauan literatur sistematis ini menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan konstruk strategis yang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, kualitas lingkungan kerja, dan tingkat stres kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Temuan bibliometrik menunjukkan bahwa sejak 2021–2024 terjadi penguatan perhatian akademik terhadap loyalitas karyawan, dengan pola ko-kemunculan kata kunci yang menegaskan kedekatan konsep loyalitas karyawan dengan kepuasan, kinerja, pengaruh, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

Secara teoritis, kajian ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang terpenuhi (kebutuhan sosial, rasa aman, fisik, penghargaan, dan dorongan pencapaian) berkontribusi pada peningkatan loyalitas, sementara lingkungan kerja yang kondusif memperkuat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, dan stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan loyalitas melalui penurunan kenyamanan dan peningkatan intensi keluar. Di sisi lain, studi ini juga mengidentifikasi keterbatasan penting, antara lain keterbatasan jumlah artikel yang dianalisis secara mendalam, dominasi data sekunder dan *self-report*, serta absennya kerangka konseptual yang eksplisit dan teruji secara empiris, sehingga masih menyisakan ruang luas untuk pengembangan model teoretis dan pengujian empiris yang lebih kokoh.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan kerangka konseptual yang lebih terstruktur dengan memasukkan peran variabel mediator dan moderator, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau keterikatan kerja, dalam hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan loyalitas karyawan. Peneliti mendatang dianjurkan menggunakan desain metode campuran (*mixed methods*) dan pendekatan kualitatif mendalam untuk menangkap dinamika loyalitas karyawan dalam konteks situasional yang berbeda, termasuk memperluas sumber data ke bahasa selain Inggris serta memasukkan konteks budaya Indonesia secara lebih eksplisit.

Bagi praktisi organisasi, rekomendasi yang mengemuka adalah merancang sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi (melalui pemenuhan kebutuhan dasar dan penghargaan yang adil), menciptakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang nyaman dan suportif, serta menerapkan kebijakan manajemen stres yang sistematis guna meminimalkan dampak negatif stres kerja pada loyalitas dan kinerja karyawan. Selain itu, manajemen perlu memperkuat praktik komunikasi yang adil, partisipatif, dan transparan serta memastikan ketersediaan sarana-prasarana kerja yang memadai, karena kombinasi faktor-faktor tersebut secara simultan akan memperkuat loyalitas karyawan dan mendukung keunggulan kompetitif organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Angkat, R. A., Indra, A. P., & Tambunan, K. (2023). The Effect of Islamic Work Ethics, Work Strees, and Work Life Balance on Employee Performance with Work Loyalty as an Intervening Variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan. *Al Iqtishod: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ekonomi Islam*, 11(2), 156–179. <https://doi.org/10.37812/aliqti shod.v11i2.981>
- Bagas Prasetyo Jati, Raden Rahardian Dwi Yogi Widayat, & Eva Dwi Kurniawan. (2023). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Novel Gadis Minimarket Karya Sayaka Murata. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 178–183. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i1.2634>
- Dhian Anggraini, F., & Ika, S. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Produk (Makanan) Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Tamu Di Hotel Yellow Star Ambarukmo. *Mabha Jurnal*, 2(1), 59–69. <https://doi.org/10.70018/mb.v2i1.22>
- Fajar, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 7(3), 418–425. <https://doi.org/10.33752/bima.v7i3.9976>
- Fajri, A. M. (2024). Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada PT . A. 04(03), 116–121. *Jurnal Inovasi Masyarakat*. Vol. 4 No. 3 (2024). DOI: <https://doi.org/10.33197/jim.v4i3.2196>
- Fina Ainun Nahdiah, Oding Syafrudin, & Ilham Akbar. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1). DOI: <https://doi.org/10.25134/ijsm.v7i1.8689>
- Frizky Pratama, M., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 314–325. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1876>
- Hartoyo, & Arsyad. (2021). Pengaruh Harga Terhadap Minat Masyarakat

- Memproduksi Kain Tenun. Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi., 4(1), 1–17. DOI: <https://doi.org/10.33627/pk.v4i2.525>
- Haryani T, Kirana KC, & Wiyono G. (2022). Kepemimpinan dan Inovasi Teknologi Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. TheJournalish: Social and Government, 3(February), 55–74. DOI: <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Ma'ruf, A., & Dwi Nur Rahmah2, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Carsurin Laboratorium & Marine Di Tanah Grogot. PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi, 5(1), 278–290. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i1.5040>
- Nur, A., Razak, M., Sujatmiko (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Kepulauan Riau. Jurnal of Economic, Management, and Accounting 7(2), 136–152. DOI: <https://doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2879>
- Pujianto, U. &. (2024). The Importance Of Using A Recruitment System On Employee Loyalty Through Learning Capability. Inovasi Ekonomi Dan Bisnis, 06(1), 25–34.
- Putra, W. M., & Zusmawati. (2024). Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 17(1), 374–386. DOI: <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.494>
- Putri, S., Amanda, G., & Adrian, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang. Jurnal Bintang Manajemen, 2(3), 126–137. DOI: <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3276>
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris (1st ed.). Pustaka Abadi. https://www.researchgate.net/publication/356291163_MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori Aplikasi dan Studi Empiris
- Ramadhan, R., & Wulandari, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ekuilnmi,

7(2), 346–356.
<https://doi.org/10.36985/Op5t1708>

Reza, M., & Yuliharsi, Y. (2024).
The Effect of
Transformational Leadership
Style, Work Environment, and
Organizational Culture on
Employee Loyalty of PT
Sucofindo (Persero) Padang
Branch. Business and
Investment Review, 2(3), 1–
13.
<https://doi.org/10.61292/birev.106>

Suherdi, H., Kristiyanto, I., Zakiyah,
T., & Munawaroh. (2025).
Literature review : Analysis of
the Relationship between
Work Engagement and Job
Satisfaction on Employee
Loyalty. YUME : Journal of
Management, 8(1), 646–657
DOI:
<https://doi.org/10.37531/yum.v8i1.8148>