

PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN KOPINAN 24 PATI

Bagus Wijaya¹⁾, Kiswoyo²⁾

^{1,2)}Menejemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

^{1,2)}wijayabagus433@gmail.com, Kiswoyo@stietotalwin.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

May 19, 2025

Revised

July 17, 2025

Accepted:

July 17, 2025

Online available:

July 21, 2025

Keyword:

Work Stress, Work Culture, Job Satisfaction, Employee Loyalty

*Correspondence:

Name: Bagus Wijaya

E-mail:

wijayabagus433@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic
Center for Research and
Community Service
Ir. M. Putuhena Street, Wailela-
Rumahtiga, Ambon
Maluku, Indonesia
Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: This research aims to explore the influence of work stress, work culture, and job satisfaction on employee loyalty at Kopinan 24 Pati. The population studied consists of Generation Z employees working at Kopinan 24 Pati, totaling 40 individuals.

Methods: The research sample was taken using a census sampling method, which included the entire population in the sample, resulting in 40 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression methods.

Results: The results indicate that work stress does not affect employee loyalty. In contrast, work culture and job satisfaction were found to have a significant impact on employee loyalty at Kopinan 24 Pati. These findings highlight the importance of internal management and the factors within it that influence employee loyalty at Kopinan 24 Pati. Research Recommendations for the Company, although work stress does not affect the work loyalty of Generation Z employees at Kopinan 24 Pati, the company still needs to pay attention to factors that may cause stress. The company can implement stress management programs and provide psychological support in the form of counseling related to employee issues that reduce performance. Establishing good communication between employees and supervisors, involving all employees in decision-making, and organizing social activities such as picnics when monthly targets are met are also ways to minimize work stress. These efforts can help create a healthier work environment and increase the work loyalty of Generation Z employees. The company is advised to strengthen an inclusive and collaborative work culture, as well as improve employee job satisfaction. This can be done through regular surveys and quarterly gatherings to understand employee needs, providing career development opportunities, giving rewards or appreciation to high-performing employees, and encouraging employee involvement in decision-making both at Kopinan 24 Pati and its branches in other cities. By implementing such a work culture, it is expected to create a supportive work environment and enhance the loyalty of Generation Z employees.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan karyawan sebagai aset terpenting perusahaan. Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran manajemen sumber daya manusia menjadi semakin krusial untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Proses ini mencakup berbagai kegiatan mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karir dan manajemen kinerja. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong komunikasi yang efektif, serta memastikan kesejahteraan karyawan (Nuryatimah & Dahmira, 2021). Dengan pendekatan yang tepat, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktifitas dan efisiensi organisasi, tetapi juga membantu dalam membangun perusahaan yang positif dan berkelanjutan. Melalui pengelolaan yang baik, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan, sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada di pasar (Safitri et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia yang optimal dan tepat sasaran dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan maupun organisasi (Barage & Sudarusman, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Saat ini, dunia kerja tengah mengalami perubahan, di mana lebih dari 50-70 persen tenaga kerja yang menggerakkan perusahaan berasal dari generasi milenial dan sebagian dari generasi Z, yakni individu yang lahir antara tahun 1981-1996 dan 1997-2012. Berdasarkan penelitian terbaru dari Pew Research Center, terdapat enam kelompok generasi berdasarkan tahun kelahiran, yaitu The Silent Generation (1928-1945), Baby Boomers (1946-1964), Generasi X (1965-1980), Milenial (1981-1996), Generasi Z (1997-2012), serta Generation Alpha (2012-2025) (Amin et al., 2024).

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok yang tumbuh dalam era digital dan sangat akrab dengan teknologi. Mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap transparansi, apresiasi, dan peluang pengembangan di lingkungan kerja. Generasi ini cenderung lebih suka bekerja secara kolaboratif dalam tim serta mengutamakan komunikasi yang terbuka dan langsung. Namun, karena mereka masih tergolong baru dalam dunia profesional, menurut (Septama & Darmawan, 2023) tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan umumnya lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya.

Fenomena gen-z yang seringkali berpindah pindah pekerjaan mungkin sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat. Pasalnya hal tersebut sudah seringkali menjadi trending topik dimedia sosial. Generasi Z yang terlahir diantara tahun 1997 sampai 2012 yakni era yang berkembang di era digital dan amat akrab dengan teknologi. Mereka memiliki ekspektasi yang tinggi terkait transparasi, penghargaan dan pengembangan dalam lingkungan kerja. Generasi ini cenderung lebih menyukai bekerja secara kolaboratif dalam tim serta lebih mengedepankan komunikasi yang secara terbuka dan langsung. Namun, karena mereka masih tergolong baru dalam dunia kerja, tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya (Putri, 2024).

Fenomena tersebut juga turut dirasakan oleh salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Food and Beverage (Fnb) yaitu Kopinan 24 Pati, sebuah warung kopi modern dengan mayoritas karyawan generasi Z, meskipun usia outlet Kopinan 24 Pati belum genap satu tahun akan tetapi Kopinan 24 Pati sering mengalami pergantian karyawan dalam beberapa bulan terakhir. Hal ini diduga disebabkan oleh stres kerja, budaya kerja yang menuntut kecepatan dan ketepatan, serta kepuasan kerja yang belum memenuhi ekspektasi. Fenomena tersebut mendorong penelitian ini untuk mengkaji pengaruh stres kerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi Z di Kopinan 24 Pati.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Kerja Karyawan

Topik loyalitas karyawan terhadap pekerjaan merupakan hal yang rumit dan berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Menurut sejumlah spesialis, loyalitas ini memiliki beberapa dimensi yang saling terkait. Model Komitmen Tiga Komponen, yang diciptakan oleh Meyer dan Allen, adalah salah satunya. Model ini membagi loyalitas menjadi tiga komponen utama: komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan (Pokhrel, 2024). Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosi pegawai terhadap organisasi, yang dapat diperkuat melalui dukungan manajemen serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Di sisi lain, loyalitas kerja juga dikaitkan dengan pertimbangan praktis, di mana karyawan akan bertahan dalam organisasi apabila merasa ada manfaat

yang mereka peroleh, seperti kompensasi yang kompetitif dan kepuasan kerja yang tinggi. Komitmen normatif, yang berakar dari rasa tanggungjawab moral guna tetap berada didalam perusahaan, sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial yang diterapkan oleh organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas kerja di antaranya adalah sistem kompensasi dan penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, serta budaya organisasi yang positif. Gaji yang kompetitif dan insentif finansial terbukti dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Romadhon et al., 2023). Di samping itu, kepuasan kerja juga memainkan peran sebagai jembatan antara kompensasi dan loyalitas, sebab performa yang merasakan senang melalui kerjaannya cenderung berlebih terlibat serta setia pada perusahaan. Budaya organisasi yang sehat juga dapat menumbuhkan rasa memiliki serta keikutsertaan pegawai pada rangka berkelanjutan (Soeprapto et al., 2024).

Menurut (Alviano & Febrian, 2024), loyalitas kerja karyawan adalah sebuah sikap dan komitmen yang dimiliki seseorang terhadap perusahaan. Sikap ini terwujud melalui kepatuhan, pelaksanaan tugas, serta penerapan peraturan melalui penuh kesadaran serta tanggung jawab. Loyalitas mencerminkan kesetiaan dan dedikasi seseorang terhadap berbagai objek, baik itu individu, kelompok, cita-cita, tugas, maupun tujuan tertentu. Dalam konteks ini, sikap loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh pola pikir dan tindakan mereka. (Alviano & Febrian, 2024) juga mengidentifikasi enam indikator utama yang menjadi penentu loyalitas kerja karyawan. Pertama, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Kedua, rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Ketiga, kemauan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan. Keempat, rasa memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kelima, hubungan yang harmonis antar karyawan, dan terakhir, kepuasan dalam bekerja. Indikator-indikator ini saling berkaitan dan berkontribusi pada tingkat loyalitas yang tinggi di dalam lingkungan kerja.

Stres Kerja

Dalam sebuah penelitiannya yang dilaksanakan atas Pakphan pada tahun 2021, dijelaskan bahwasanya stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis yang muncul sebagai respons terhadap tekanan dan tuntutan berlebihan di tempat kerja. Kondisi ini sering kali terjadi ketika karyawan dihadapkan pada situasi atau tugas yang dirasa melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, sehingga menyebabkan ketegangan dan ketidaknyamanan. Tambunan (2020) menambahkan bahwa ada banyak faktor yang dapat memicu stres kerja, seperti beban pekerjaan yang berat, kurangnya kontrol atas pekerjaan, konflik dengan rekan kerja, serta faktor-faktor organisasi yang dihadapi dalam dunia kerja. Apabila stress bekerja tak diurus melalui benar, dampaknya bisa sangat negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen stres yang efektif, baik di tingkat individu maupun organisasi, menjadi sangat penting untuk mewujudkan area kerja yang sehat (Ratnaningsih, 2021). Perihalnya bermaksud guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, seperti yang diungkapkan oleh Ratnaningsih pada tahun 2021. Behr dan Newman, sebagaimana dikutip pada Mauladi serta Dihan (2022), mengartikan stress kerja jadi keadaan di mana desakan kerja yang berlebih melebihinya kapasitas individu untuk mengatasinya. Stres kerja terjadi akibat interaksi antara kondisi pekerjaan dan sikap individu, yang dapat mengubah keadaan normal serta fungsi psikologis karyawan. Akibatnya, individu yang mengalami stres kerja cenderung merasakan sakit, ketidaknyamanan, atau ketegangan akibat beban pekerjaan, lingkungan kerja, atau situasi tertentu dalam dunia kerja. Behr dan Newman juga mengategorikan gejala stres kerja ke dalam beberapa indikator aspek utama, yaitu: pertama, kekhawatiran serta ketegangan; kedua, gelisah, emosi serta sensitive, ketiga, menunda ataupun menghindari kerja, keempat, penurunan prestasi serta produktivitas, kelima, menaiknya frekuensi absensi; dan terakhir, meningkatnya agresivitas. Indikator-indikator ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana stress bekerja bisa memengaruhi seseorang serta lingkungan bekerja secara keseluruhan.

Budaya Kerja

Dalam pandangan Ali (2023), budaya kerja merujuk pada sekumpulan asumsi dasar baik yang disadari maupun tidak yang berkembang dalam suatu kelompok sebagai hasil dari proses pembelajaran dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. (Marzuki et al., 2023) menambahkan bahwa budaya kerja mencakup berbagai norma, nilai, mitos, simbol, serta ritual yang membentuk struktur sosial yang khas dalam suatu organisasi. Budaya kerja ini tidak hanya terdiri dari nilai-nilai yang diterima secara luas dalam organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai sistem simbol dan ritual yang berperan dalam membangun identitas serta dinamika organisasi, seperti yang diungkapkan oleh (Jumawan & Fauzan, 2024). Dessler (2015) mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu proses yang mengajarkan keterampilan

yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, (Pawestri et al., 2022) memberikan definisi yang lebih sederhana, yaitu budaya kerja sebagai suatu prosesnya pengajaran yang dirancang guna merubah keahlian pekerja dalam melaksanakan kerjaannya. Widjanarko dan Hadita (2022) mengidentifikasi beberapa indikator budaya kerja yang dapat dilihat melalui beberapa aspek utama. Pertama, kerja sama tim, yang menunjukkan pentingnya kolaborasi antar anggota tim. Kedua, keadilan, yang mencerminkan perlakuan yang adil dalam lingkungan kerja. Ketiga, keterbukaan, yang mengindikasikan adanya komunikasi yang transparan. Keempat, kepemimpinan yang kuat, yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Terakhir, inovasi dan kreativitas, yang menjadi kunci untuk menghadapi tantangan dan menciptakan solusi baru dalam organisasi. Semua aspek ini saling berinteraksi dan membentuk budaya kerja yang sehat serta produktif.

Kepuasan Kerja

Menurut teori yang dikemukakan atas Robbins (2003), kesenangan kerja mengacu pada perbuatan seseorang atas kerjaanya. Pekerja yang memiliki tingkatan kesenangan kerja yang tinggi cenderung memastikan kelakuan bai katas pekerjaan mereka, namun mereka yang memiliki kepuasan kerja rendah sering kali bersikap negatif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. (Gustyana et al., 2018) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi manajemen karena dampaknya yang signifikan, baik bagi pekerja ataupun perseroan. Akan pekerja, kesenangan kerja menciptakan perasaan nyaman serta membahagiakan dalam bekerja. Di sisi lain, bagi manajemen, kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas, perbaikan sikap, serta perilaku karyawan yang lebih positif. (Honkley et al., 2024) menjelaskan bahwa kesenangan kerja yakni kondisi emosi yang dapat bersifat membahagiakan ataupun tidak, tergantung pada bagaimana karyawan memandang dan merasakan pekerjaannya. (Andinni & Harun, 2024) mengidentifikasi beberapa indikator kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat melalui beberapa aspek utama. Pertama, gaji dan tunjangan, yang menjadikan unsur krusia atas menilai kepuasan. Kedua area bekerja yang mencakup suasana serta fasilitas yang ada. Ketiga, pengakuan dan penghargaan, yang memberikan motivasi tambahan bagi karyawan. Keempat, pengembangan karier, yang menunjukkan adanya peluang untuk maju dalam pekerjaan. Kelima, hubungan antara atasan dan rekan kerja, yang berperan dalam mewujudkan keadaan kerja yang rukun. Terakhir, keselarasan diantara kerjaan serta kehidupan pribadi yang amat krusial guna menjaga kesejahteraan karyawan. Semua aspek ini saling berkontribusi terhadap kesejahteraan dan motivasi individu dalam bekerja.

Studi Terdahulu dan Hipotesis

Dalam penelitiannya yang dilaksanakan atas (Zein & Nirawati, 2023), ditemukan bahwasanya faktor-faktor seperti reward bekerja, stres kerja, motivasi kerja, serta kesneangan kerja secara berbarengan memiliki pengaruh signifikan atas loyalitas karyawan di Divisi Marketing PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya. Penelitian ini menunjukkan pentingnya keempat variabel tersebut dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Selanjutnya, (Mauliddiyah, 2021) melakukan analisis terhadap kesenangan kerja, area bekerja, work-life balance, serta tradisi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuanbatu. Temuan Analisa menunjukkan bahwasanya semua variable tersebut berdampak baik serta signifikan atas loyalitas pegawai, baik secara individu ataupun berbarengan. (Frizky Pratama & Hendra Saputro, 2024) juga meneliti dampak dorongan kerja, stress kerja, serta kesenangan bekerja atas loyalitas pekerja di Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. Temuan penelitiannya mengindikasikan bahwasanya ketiga variable ini secara berbarengan berdampak atas loyalitas karyawan. Dalam penelitiannya yang dilaksanakan atas (Nur et al., 2024), fokusnya adalah pada dampak stres kerja serta kesneangan kerja terhadap performa melalui loyalitas pekerja di PT. Jasa Raharja Cabang Kepulauan Riau. Temuan penelitiannya memastikan maka kesenangan bekerja tidak berdampak langsung atas performa pekerja tetapi berdampak bai katas loyalitas pekerja. Selain itu, stress kerja berdampak bai katas performa, meskipun tidak berdampak atas loyalitas. (Urmila, 2022) meneliti dampak area kerja serta stress kerja atas loyalitas pekerja melalui kesneangan kerja jadi variable intervening. Temuan penelitiannya memastikan maka stress kerja berdampak signifikan atas kesenangan kerja sedngkan lingkungan bekerja tidak berdampak signifikan atas kesnenagan serta loyalitas karywan. Namun, kesnenagan kerja terbukti berdampak signifikan atas loyalitas karyawan. Terakhir, penelitian (Apriansyah & Afriyani, 2024) di PT. Santika Pendopo Energy Palembang memastikan bahwasanya kepuasan kerja serta stress kerja tiap-tiap berdampak baik serta signifkn atas loyalitas pekerja. Temuan uji F juga memerlihatkan bahwasanya kedua variable tersebut berdampak secara berbarengan atas loyalitas pekerja.

Sebagian besar penelitian lebih memfokuskan perhatian pada variabel seperti reward kerja, motivasi bekerja, area kerja serta work-life balance. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Zein & Nirawati, 2023) menyoroti dampak reward kerja, stress kerja, dorongan kerja serta kesenangan kerja atas loyalitas pekerja. Namun, dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk menambahkan budaya kerja sebagai variabel utama yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan. Budaya kerja merupakan aspek yang penting dan sering kali kurang dibahas secara mendalam dalam konteks loyalitas, khususnya di kalangan generasi Z. Maka darinya, penelitian tersebut diinginkan bisa memberi perspektif baru yang signifikan atas memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di era modern ini.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Stres yakni ketegangan yang memengaruhi emosional, Kesehatan fisik serta mental individu, apabila tak diurus melalui benar, stress bisa menghambat kemampuan seseorang guna berkomunikasi secara baik melalui lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar, sebagaimana dijelaskan oleh Siagaan yang dikutip oleh (Riset et al., 2023). Karyawan sering mengalami desakan kerja serta stress kerja Ketika melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya. Stress yakni keadaan dinamis di mana inividu dihadapkan pada kesempatan, rintangan ataupun desakan yang bertautan melalui kemauan tetapi melalui temuan yang tidak pasti serta dianggapnya krusial. Tingkat stress kerja yang tinggi bisa berdampam bergantung bagi perseroan mengurangi motivasi karyawan serta berujung pada penurunan loyalitas mereka. Perihalnya searah melalui pandangan Robbins yang dikutip oleh Sulastri & Onsardi (2020). Berlandaskan penjabaran ini, dugaan yang bisa dituangkan yakni:

H 1 : Stres kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut (Marzuki et al., 2023), budaya kerja didefinisikan sebagai pola dugaan dasar yang dibentuk, dijumpai ataupun dikembangkan atas suatu golongan sebagai cara guna menghadapi tantangan adaptasi eksternal serta integrasi intern dalam perseroan. Pola ini kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai pesdoman dalam memahami, berpikir, dan merasakan berbagai permasalahan yang dihadapi.

Budaya kerja mencerminkan norma dan perilaku karyawan pada sebuah perseroan, yang dapat memberi pengaruh baik maupun negative atas loyalitas kerja. Sebagai kumpulan nilai, norma, serta praktik bersama, budaya kerja menjadikan konsep bagi pengalaman kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Jumawan & Fauzan, 2024) menunjukan bahwa budaya yang suportif, inklusif, dan kolaboratif cenderung meningkatkan kepuasan kerja, sementara budaya yang tidak selaras dengan nilai-nilai karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan, kecemasan, bahkan meningkatkan tingkat turnover.

Jika perusahaan menerapkan budaya yang inovatif, berorientasi pada hasil, berdedikasi terhadap kepentingan masyarakat, serta memperhatikan detail tugas, maka kesenangan kerja pekerja bisa meningkat. Elemen-elemen yang mendukung kepuasan bekerja meliputi: pekerjaan yang memungkinkan karyawan menyalurkan ide inovatifnya, sistem penggajian yang sesuai dengan kontribusi karyawan, serta pengawasan yang efektif untuk memastikan kualitas pekerjaan yang detail dan terarah. Berlandaskan penjabaran ini, dugaan yang dituangkan yakni:

H 2 : Budaya Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

Kepuasan kerja menurut (Frizky Pratama & Hendra Saputro, 2024) adalah reaksi emosional karyawan atas kerjaannya, yang dipengaruhi atas sejumlah unsur misalkan area kerja, kaitan melalui teman kerja, kompensasi, serta unsur fisik serta psikis lain. Kepuasan tersebut tercermin pada perbuatan baik ataupun buruk atas kondisi bekerja, beban tugas serta upah yang diraih. Bahkan, kesenangan kerja pula bisa dipengaruhi oleh kesenjangan antara penghargaan yang diterima dan ekspektasi karyawan terhadap penghargaan tersebut. Secara universal, kesenangan kerja yakni penilaian emosi yang membentuk persepsi karyawan terhadap kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. (Frizky Pratama & Hendra Saputro, 2024), kepuasan kerja berperan penting dalam memengaruhi loyalitas pekerja di divisi merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. Ketika karyawan merasakan senang melalui pekerjaannya, mereka cenderung mempunyai kmitmen yang berlebih tinggi atas perusahaan yang berakibat dalam peningkatan loyalitas. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap

Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung,” didapat dampak yang signifikan diantara kesneangan kerja atas loyalitas kerja. Berlandaskan penjabaran ini, dugaan yang bisa dituangkan yakni: H3: Kepuasan kerja diduga berdampak baik serta signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain dan Sampel

Study tersebut termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan total populasi 40 orang yaitu seluruh karyawan gen z yang bekerja di Kopinan 24 Pati. Total pengambilan sampel menggunakan hasil keputusan melalui teknik sensus sampling yaitu memasukan seluruh total populasi kedalam sampel sehingga total sampel sebanyak 40 responden. Karakteristik responden yang diambil adalah sebagai berikut : Generasi z (yang lahir antara 1997-2017) dan bekerja di Kopinan 24 Pati.

Jenis dan Sumber Data

Data diperoleh langsung dari responden dengan cara menyebarluaskan kuisioner ke seluruh karyawan Kopinan 24 Pati. Data primer ini diperoleh untuk mengetahui secara langsung keadaan yang dialami karyawan Kopinan 24 Pati terhadap variabel yang diteliti menggunakan kuisioner dengan skala likert 1-5 secara online lewat google form serta diolah memakai alat spss.

HASIL DAN ANALISIS

Hasil Uji Regresi Linier

Analisa regresi linier berganda yakni metode analisa yang dipakai guna memprediksi dampak dua ataupun lebih variable bebas atas variable terikat. Tujuannya adalah guna menunjukkan adanya ataupun tidaknya kaitan fungsional ataupun kaitan sebab-akibat diantara dua ataupun lebih variabel independen (X1, X2, X3, X4,..., Xn) terhadap variable dependent (Y).

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	sig
	B	Std. Eror			
Constant	0,438	3,804		,115	,909
Stres Kerja	0,047	,151	,043	,309	,759
Budaya Kerja	0,492	,152	,463	3,236	0,003
Loyalitas Kerja Karyawan	0,461	,163	,362	2,820	0,008

Sumber : Hasil Data diolah 2025

Hasil pengolahan datanya atas table 3 menunjukan persamaan model regresi berganda :

$$\text{Loyalitas Kerja Karyawan} = 0,438 + 0,047(\text{Stres Kerja}) + 0,492(\text{Budaya Kerja}) + 0,461(\text{Kepuasan Kerja}) + 3,840$$

Berdasarkan kesamaan regresi ini, memberikan arti bahwa :

1. Nilai Konstanta $\alpha = 0,438$
Nilai koefisien konstanta sebesar 0,438 dengan skor baik artinya memastikan dampak yang sejalan diantara variable independent serta variable terikat, perihalnya bisa diartikan apabila variable stress kerja (X3) dianggap konstan atau sama mellui nol (0), maka pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,438.
2. Berlandaskan skor koefisien regresi variable stres kerja besarnya 0,047 yang bermakna saat mengalami kenaikakan satu kesatuan variable stress kerja bahwa hendak diikuti penurunannya. Variable loyalitas kerja pekerja besrnya 0,047 namun dalam penurunannya masih dalam batas 0,05 ataupun tidak lebih pad 0,05 sampai penurunannya masih dalam sisi positif dan tak berdampak atas variable loyalitas kerja pekerja melalui dugaan variable lain tak menemui peralihan ataupun tetap.

3. Berlandaskan skor koefisien regresi variable budaya kerja besarnya 0,492 yang bermakna saat mengalami kenaikakan satu kesatuan variable budaya kerja bahwa hendak diikuti kenaikannya variable loyalitas kerja pekerja besarnya 0,492 melalui dugaan variable lain tak menemui peralihan ataupun tetap.
4. Berlandaskan skor koefisien regresi variable kepuasan kerja besarnya 0,461 yang bermakna saat mengalami kenaikakan satu kesatuan variable kepuasan kerja bahwa hendak diikuti kenaikannya variable loyalitas kerja pekerja besarnya 0,461 melalui dugaan variable lain tak menemui peralihan ataupun tetap.
5. Skor eror (e) mempunyai skor besarnya 3,840, maknanya jika variable stres kerja (X1), budaya kerja (X2), serta kepuasan kerja (X3) dianggap eror atau sama melalui nol (0), maka pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan nilainya sebesar 3,840.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Temuan pengujian hipotesis, stres kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi $0,759 > 0,05$ dan nilai t $0,309$. Perihalnya menunjukkan maka stress kerja tidak berdampak atas loyalitas kerja pegawai gen z di kopinan 24 Pati. Sehingga, hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa stres kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalitas kerja pekerja ditolak.

Temuan pada penelitiannya mengutarakan maka stress kerja tidak berdampak atas loyalitas kerja pegawai, stress kerja adalah kondisi dan reaksi dimana karyawan menghadapi situasi didalam pekerjaan mereka dan kemampuan untuk mengatasinya. Dapat dilihat dari tabel, bahwasanya stres kerja ternyata tak berdampak atas loyalitas kerja pegawai Kopinan 24 Pati, hal ini mungkin di pengaruhi oleh beberapa faktor yang terjadi di lapangan seperti peraturan kerja yang belum baku sehingga menciptakan flexibilitas yang tinggi dan membuat karyawan tidak merasa terbebani. Mudahnya perizinan, komunikasi antar karyawan dan hubungan dengan customer yang terjalin dengan baik, serta pekerjaan yang dirasa sesuai dengan karakter mereka merupakan beberapa hal yang mungkin membuat stres kerja tidak berdampak atas loyalitas kerja pekerja di Kopinan 24 Pati. Dalam konteks loyalitas kerja karyawan, pengelolaan stres kerja yang baik hendak menghasilkan loyalitas kerja karyawan yang positif juga. Melalui adanya stres kerja, perusahaan akan memahami beban kerja yang diberi ke pekerja apakah selars melalui kapasitas pekerja atau tidak serta dengan hal itu pekerja dapat mengelola stres kerja sehingga dapat menciptakan sinergi dan loyalitas dalam suatu pekerjaan. Temuan penelitiannya searah melalui penelitiannya yang dilaksanakan atas (Nur et al., 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun bertolak belakang terhadap pandangan Robbins yang dikutip oleh Sulastri & Onsardi (2020) yang mengutarakan maka stress kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalitas kerja pekerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut temuan uji hipotesis kedua, Budaya kerja (X2) diperoleh nilai signifikansinya $0,003$ serta skor t besarnya $3,236$. Perihalnya memastikan maka budaya kerja berdampak baik serta signifikan terhadap loyalitas kerja pekerja. Sampai dugaan yang dikatakan budaya kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalist kerja karyawan diterima.

Dampak baik serta signifikan dapat diartikan bahwa tingkat budaya kerja yang tinggi pada suatu kerja bahwa hendak mengakibatkan loyalitas kerja karyawan yang tinggi pula atau sebaliknya. Budaya kerja adalah adat, nilai, norma atau ritual yang berkembang dalam suatu tempat kerja yang sudah menjadi kebiasaan. Penelitiannya selaras melalui teri yang dikemukakan atas (Jumawan & Fauzan, 2024) yang mengutarakan maka budaya kerja dapat membangun dinamika dan loyalitas kerja karyawan dalam organisasi. Terlihat pada tabel bahwa budaya kerja berpengaruh atas loyalitas kerja pekerja Kopinan 24 Pati perihalnya menandakan mk budaya kerja yang tinggi, budaya kerja yang positif dan menjunjung tinggi nilai nilai kebersamaan akan menciptakan loyalitas yang tinggi pula didalam organisasi. Komunikasi yang terbangun secara baik, adat istiadat perusahaan yang terbangun secara baik akan memberikan dampak terhadap karyawan baik di dalam maupun diluar internal organisasi. Dengan adanya budaya kerja, karyawan akan mengetahui kondisi perusahaan dan bagaimana cara untuk beradaptasi didalam perusahaan tersebut. Dengan adanya budaya kerja yang baik, pekerja akan merasakan lebih dihargai serta terdorong guna memberi yang terbaik. Budaya kerja yang baik mewujudkan lingkungan yang mendukung kerjasam, interaksi yang terbuka serta saling menghargai, sehingga karyawan merasa lebih terikat dengan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan, karena karyawan merasa menjadi bagian penting dari tim dan memiliki kontribusi yang berarti terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, budaya kerja yang baik pula mendorong pengembangan diri dan

kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan memperkuat komitmen mereka untuk tetap bersama perusahaan pada berkelanjutan. Penelitiannya selaras melalui penelitian yang dilaksanakan atas (Mauliddiyah, 2021) yang menyatakan bahwasanya budaya kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalitas bekerja karyawan. Penelitiannya juga diperkuat oleh penelitiannya yang dilaksanakan atas (Marzuki et al., 2023) yang mengutraskan bahwa budaya kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut temuan uji hipotesis kedua, Kepuasan kerja (X2) diperoleh skor signifikansinya 0,008 serta skor t besarnya 2,820. Perihalnya menunjukkan maka budaya kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalitas bekerja pekerja. Sampai hipotesis yang berbunyi kesenangan kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalitas kerja pegawai diterima.

Temuan pda penelitiannya menunjukkan maka kesenangan bekerja berdampak baik serta signifikan. Kesenangan kerja sendiri yakni perasaan baik ataupun negative dirasakan pekerja terkait dengan pekerjaan mereka. Dalam konteks loyalitas kerja karyawan hal ini mencakup berbagai aspek, seperti area kerja, kaitan melalui teman kerja serta atasan, tugas yang dilakukan beserta imbalan yang diraih. Kesenangan kerja bisa mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan loyalitas kerja karyawan terhadap perseroan. Perihalnya searah melalui teori yang diutarakan atas Suwatno serta Donni (2011) yang mengutarakan maka kepuasan kerja menjadi aspek penting bagi manajemen karena memiliki dampak yang signifikan, baik bagi karyawan maupun organisasi. Pekerja yang merasakan senang melalui pekerjaan mereka condong berlebih komitmen. Lebih produktif serta mempunyai tingkatan absensi yang lebih minim. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, dan bahkan pengunduran diri. Dari sebabnya, krusial akan perseroan guna mewujudkan kondisi yang mendukung kepuasan kerja pekerja.

Dari 40 sampel yang dikaji pada penelitiannya terlihat bahwa karyawan mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan yang bergerak dibidang kuliner yaitu Kopinan 24 Pati. Hal ini tentu saja mematahkan stigma dimasyarakat dan menepis berita yang seringkali trending disosial media yang menyatakan bahwa generasi Z memiliki loyalitas kerja yang rendah karena mayoritas karyawan dalam perusahaan ini adalah generasi Z. Peraturan kerja yang menciptakan flexibilitas tinggi, hubungan yang baik antar karyawan dan peluang kesempatan untuk berkembang didalamnya meskipun dari segi gaji masih standar dengan organisasi organisasi yang sejenis membuat karyawan Kopinan 24 merasa puas bekerja di Kopinan 24 Pati sehingga menciptakan loyalitas kerja yang tinggi. Penelitiannya searah melalui penelitiannya yang dilaksanakan atas ini (Fitriani & Gunawan, 2023), yang mengutarakan maka kepuaan kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalitas kerja karyawan. Penelitiannya juga diperkuat melalui penelitian yang dilaksanakan atas (Apriansyah & Afriyani, 2024) yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja berdampak baik serta signifikan atas loyalitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berlandaskan temuan Analisa yang sudah dilaksanakan, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil. Pertama, stres kerja ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di Kopinan 24 Pati. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menghadapi tekanan dalam pekerjaan, hal tersebut tidak mengurangi komitmen mereka terhadap perusahaan. Kedua, budaya kerja di Kopinan 24 Pati terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan positif dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Ketiga, kepuasan kerja juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di Kopinan 24 Pati. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dan keterbatasan yang dihadapi selama penelitian, peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang dapat bermanfaat. Pertama, bagi perusahaan, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di Kopinan 24 Pati, penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menerapkan program manajemen stres dan menyediakan dukungan psikologis, seperti konseling untuk membantu karyawan yang mengalami masalah yang berdampak pada kinerja mereka. Selain itu, menjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, serta melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan

keputusan, dapat menciptakan rasa memiliki. Kegiatan sosial, seperti piknik ketika target bulanan tercapai, juga dapat menjadi cara efektif untuk meminimalisir stres kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan meningkatkan loyalitas karyawan generasi Z. Kedua, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei berkala dan silaturahmi setiap triwulan untuk memahami kebutuhan karyawan. Memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, memberikan reward atau apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, baik di Kopinan 24 Pati maupun di cabang-cabang di kota lain, adalah langkah-langkah yang dapat diambil. Dengan menerapkan budaya kerja yang mendukung, diharapkan loyalitas karyawan generasi Z dapat meningkat. Terakhir, peneliti menyarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan dengan memperluas variabel yang diteliti, termasuk faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika yang terjadi di perusahaan, khususnya yang dialami oleh generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviano, A., & Febrian, W. D. (2024). *Pengaruh Kompensasi , Organizational Justice dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial (Studi Pada PT. V2 Indonesia)*. 2(2), 77–87.
- Amin, M., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Kepuasan Kerja Generasi Millenial: Studi Literatur. *Action Research Literate*, 8(3), 492–508. <https://doi.org/10.46799/arl.v8i3.318>
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
- Apriansyah, A., & Afriyani, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt . Santika Pendopo Energy. *Journal, Community Development*, 5(2), 3981–3986.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpni.ac.id/index.php/cb>
- Fitriani, M. N. A., & Gunawan, H. I. (2023). Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indonesia Entertainmen Produksi (IEP) – Jakarta Pusat. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 144–149. <https://pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung/article/view/663>
- 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>
- Gustyana, T. T., Prasetyo, A. P., Ramadhan, A. R., & Azahra, N. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Perusahaan Produsen Air Kemasan Cam Di Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 1(1), 23–36. <https://doi.org/10.36624/jisora.v1i1.10>
- Honkley, T., Tambunan, D., Fadli, A., Bhastary, M., & Syahbana, A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan*. m, 16–27.
- Jumawan, J., & Fauzan, D. R. (2024). Determinasi Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 191–203. <https://doi.org/>
- Marzuki, I., Modding, B., & Ramlawati. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar Ishaq*. 1(1), 289–301.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *ANALISIS KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE DAN BUDAYA KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)KABUPATEN LABUHANBATU*. 01(01), 6.
- Nur, A., Razak, M., Pascasarjana, P., Bisnis, I., & Nitro, K. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA CABANG KEPULAUAN RIAU. *Jemma*, 7(2), 136–152. <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/index>
- Nuryatimah, P., & Dahmiri. (2021). Purwobakti Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03), 485–496.
- Pawestri, W., Nurwahyudi, M. R., & Alboneh, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 436–454. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i2.477>
- Pokhrel, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi Nama. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Putri, K. (2024). Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya? *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 48–67. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.932>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN

- ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2019), 1267–1278.
- Riset, J., Prodi, M., Fakultas, M., & Unisma, B. (2023). *Pengaruh Motivasi, Model Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z Café Sarigan di Kota Malang)*. 12(02), 221–232.
- Romadhon, A., Jumawan, Hadita, Lande, A., Sanjaya, H. T., Mardika, B. D., & Hermawan, M. R. (2023). Determinasi Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Erima Baja Jaya. *Manivest : Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(2), 85–96.
- Safitri, R., Priatna, W. B., & Burhanuddin, B. (2023). Kewirausahaan dan Manajemen Agribisnis Terhadap Keberhasilan Usaha Ikan Patin di Kabupaten Kampar. *Jurnal Agribisnis Indonesia*, 11(2), 341–351. <https://doi.org/10.29244/jai.2023.11.2.341-351>
- Septama, A., & Darmawan, E. S. (2023). *Perbandingan Gaya Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas Kerja pada Generasi X, Y dan Z : Studi Kasus di Rumah Sakit Pusat Pertamina*.
- Soeprapto, A., Suhara, A., Mayasari, N., & Rohmah, S. (2024). *Peran Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Peran Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Multinasional*. December. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v2i04.1815>
- Urmila, S. (2022). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Loyalty with Employee Job Satisfaction as Intervening Variable Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Kajian Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 160–174.
- Zein, S. A., & Nirawati, L. (2023). Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing pada PT Pilar Bangun Kencana Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3176–3190. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5048>