

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUH LOYALITAS KARYAWAN: LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI (LITERATURE REVIEW)

Muhammad Asyharul ^{1*}
Anggun Rika Mandasari ²
Zahratulfarhah ³
Dhea Septia Rani ⁴
Maysaroh⁵
Zaqiyah Nur Afifah ⁶
Jumawan ⁷
Hadita ⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*e-mail: masyharul@gmail.com, rikaanggun28@gmail.com, zahratul.farhah1@gmail.com,
dheaseptiarani17@gmail.com, maysaroh1892@gmail.com, zaqiyahnurafifah@gmail.com,
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id, hadita.universitas@gmail.com

Abstrak

Artikel ini mengulas variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan: lingkungan kerja dan kompensasi. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan juga penelitian kepustakaan untuk membantu memperoleh banyak atau beragam gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hasil variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil artikel tinjauan pustaka ini adalah: 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan; 2) Gaji berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan; 3) Baik lingkungan kerja maupun gaji mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan berpengaruh. Keterbatasan tulisan ini adalah literatur yang digunakan terutama berasal dari jurnal ilmiah, buku dan publikasi resmi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Data sekunder dan primer akan dikumpulkan dengan cermat untuk memastikan validitas dan reliabilitas. Dengan menulis artikel ini, peneliti berharap dapat memberikan landasan untuk mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Organisasi dapat mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja dan menyesuaikan sistem kompensasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Keaslian penelitian ini terletak pada analisis literatur yang komprehensif dan mendalam terhadap konsep-konsep kunci seperti lingkungan kerja, kompensasi, loyalitas karyawan, dll. Pemahaman yang mendalam ini memperkaya pemahaman kita tentang hubungan antar variabel.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Kerja.

Abstract

This article reviews the variables that influence employee loyalty: work environment and compensation. The purpose of this paper is to determine the factors that influence employee loyalty, especially those related to the work environment and compensation. This method of writing scientific articles uses qualitative research methods and also library research to help obtain many or various descriptions of the factors that influence the results of the variables studied. Based on the research results, the results of this literature review article are: 1) The work environment influences employee work loyalty; 2) Salary influences employee work loyalty; 3) Both the work environment and salary have an influence on employee work loyalty. The limitation of this paper is that the literature used mainly comes from scientific journals, books and official publications related to human resource management. Secondary and primary data will be carefully collected to ensure validity and reliability. By writing this article, researchers hope to provide a basis for developing more effective human resource management policies. Organizations can consider improving the work environment and adjusting compensation systems to increase employee loyalty. The originality of this research lies in its comprehensive and in-depth literature analysis of key concepts such as work environment, compensation, employee loyalty, etc. This deep understanding enriches our understanding of the relationships between variables.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Work Loyalty.*

PENDAHULUAN

Kata “manufaktur” berasal dari kata latin *manusfactus* yang berarti buatan tangan. Di sisi lain, kata “produsen” pertama kali muncul pada tahun 1576 dan “produsen” pada tahun 1683. Jika kita menganggap “manufaktur” dalam arti luas sebagai pengubah bahan mentah ke produk maka itu mencakup beberapa tahapan: (1) perencanaan produk, (2) pemilihan bahan, dan (3) proses pembuatan produk. Dalam konteks yang lebih modern, manufaktur melibatkan produksi produk dari bahan mentah melalui berbagai proses, mesin, dan operasi, mengikuti rencana yang direncanakan dengan cermat untuk setiap aktivitas yang diperlukan. (Supriyanto, 2020)

Pengertian lingkungan kerja didasarkan pada pendapat para ahli, beberapa di antaranya Nitisemito (1992) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan”. Baik atau buruknya lingkungan akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sukanto dan Indriyoddalam Khoiriyah (2009) juga menyatakan hal serupa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi pekerjaan, termasuk pengaturan penerangan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keselamatan tempat kerja”. Dalam hal ini kedua pandangan tersebut bersifat umum, menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah segala hal yang ada di sekitar pekerja dan tujuannya adalah agar dapat mempengaruhi pekerja dalam bekerja itu sendiri dan sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhinya, adapun Sukanto Dan Indriyo menjelaskan lebih lanjut tentang apa saja faktor-faktor dalam suatu organisasi hanya hal-hal seperti pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, pengaturan pembersihan tempat kerja dan pengaturan keselamatan tempat kerja. Sedikit senada dengan pandangan yang dikemukakan oleh Triguno dalam Surodilogo (2010), “Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja para pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya”, dalam hal ini tujuannya adalah untuk mempengaruhi karyawan Melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Bedanya Nitisemiton menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, sedangkan Triguno menjelaskan hanya berupa sarana dan prasarana yang ada di sekitar tempat pekerja. (Sudiarditha et al., 2017)

Handoko (2001) menyatakan bahwa kompensasi adalah “suatu cara bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan”. Hal ini juga diperkuat dengan pandangan Simamora (2004) yang menyatakan “organisasi menetapkan kompensasi untuk memotivasi karyawan”. Berdasarkan pendapat di atas mengenai definisi gaji, dapat diyakini bahwa gaji mengacu pada imbalan materi, jasa tidak berwujud, dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan karena dipekerjakan oleh karyawan. (Alwi, 2017)

Sedangkan Hasibuan (2011) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang diberikan kepada karyawan berupa barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kepuasan gaji mempengaruhi perilaku karyawan sehingga lebih termotivasi dan loyal dalam bekerja (Handoko, 2008). (Ang & Edalmen, 2021)

Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap kesetiaan atau ketaatan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga loyalitas karyawan diukur dari lamanya bekerja pada perusahaan tersebut dan semakin baik dampaknya terhadap produktivitas perusahaan. (Sudarsana, 2016:81)

Sedangkan menurut Sudarta & Areni (2023), loyalitas karyawan diartikan sebagai perilaku yang menunjukkan dukungan dan ketaatan secara terus-menerus terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka artikel ini melakukan penelitian dengan topik **“Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Lingkungan Kerja dan Kompensasi (Literatur Review)”**.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan ?

Literature Review

Lingkungan Kerja

Mohsen Farmahini Fahreni (2014), lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepadanya, misalnya adanya pendingin ruangan (AC), penerangan yang memadai, dan lain-lain. Menurut Akob dkk (2020), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan peralatan yang ditemui, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, cara melakukan pekerjaan, dan dampak pekerjaan terhadap individu dan kelompok. Sementara itu, menurut Lambert dkk (2007), lingkungan kerja mengacu pada lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan mencapai hasil kerja yang maksimal. (Basalamah & As'ad, 2021)

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja dalam (Basalamah & As'ad, 2021) misalnya lingkungan kerja fisik (Tata Letak; Ruang Dosen; Sarana dan Prasarana), lingkungan kerja non fisik (komunikasi lancar dan tanggung jawab, serta kerjasama).

Lingkungan kerja sudah diteliti banyak peneliti sebelumnya, termasuk : (Asi et al., 2021), (Krisnaldy et al., 2019), (Sudiarditha et al., 2017)

Kompensasi

Menurut Simamora dalam Sinambela (2019:540), menyatakan bahwa: kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Bentuk kompensasi yang mencakup berbagai penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Jenis kompensasi terdiri dari dua macam yaitu (1) kompensasi finansial, dan (2) kompensasi non finansial. Menurut Sinambela (2019:260), menyatakan bahwa organisasi merancang dan mengembangkan berbagai cara sesuai prosedur untuk mempertahankan karyawan terbaik melalui dorongan yang dapat dijadikan motivasi untuk tetap berada dan loyal pada perusahaan, salah satunya melalui pemberian kompensasi sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan pada organisasi. (Riana & Yasin, 2019)

Indikator kompensasi menurut Azhar et al. (2020) yaitu : Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. (Dhani & Surya, 2023)

Kompensasi sudah diteliti banyak peneliti sebelumnya, termasuk : (Daniel Adam & Sutisna, 2023), (Tanjung & Mardiyah, 2023) (Kartini & Dahlia, 2023)

Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan. Sedangkan menurut Meyer dan Herscovits dalam (Marwanto & Hasyim, 2022) loyalitas merupakan hubungan atau kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari adanya konsistensi: (1) kepatuhan, (2) bertanggung jawab, (3) pengabdian, dan (4), kejujuran.

Indikator untuk mengukur Loyalitas Karyawan Yaitu : Taat peraturan, Mutu, Kerja sama, Jujur, Tepat waktu (Riana & Yasin, 2019). Sedangkan Menurut Trianasari dalam (Marwanto & Hasyim, 2022) indikator loyalitas karyawan sebagai berikut : 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Loyalitas sudah diteliti banyak peneliti sebelumnya, termasuk : (Krisnaldy et al., 2019), (Apriyanto et al., 2023), (Batubara, 2023).

METODE

Pada Artikel ilmiah ini adalah suatu artikel ditulis dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif 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 yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna. (Sugiyono, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan, dan Almigo (2014) mengemukakan bahwa jika karyawan mempunyai lingkungan kerja yang baik dan kompensasi kerja yang sesuai maka loyalitas karyawan akan meningkat. Kondisi kerja yang ideal salah satunya dicapai dengan meminimalkan stres kerja yang dialami karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. (Putra & Sriathi, 2018).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan betah dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. (Mapossa, 2018)

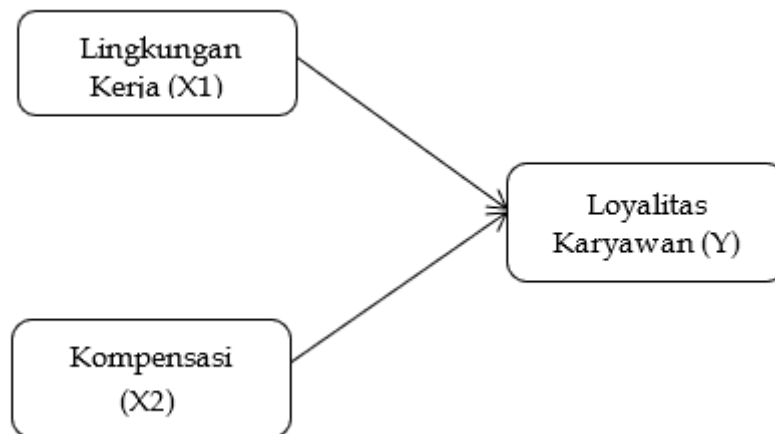
Menurut Taryaman (2016), loyalitas karyawan merupakan suatu ukuran bagi pegawai dalam mengabdikan dirinya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator loyalitas menurut Saydam (2004) adalah sebagai berikut : 1) Ketaatan atau kepatuhan Ketaatan; 2) Bertanggung jawab; 3) Pengabdian; 4) Kejujuran.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

Jika karyawan diberi penghargaan atau bayaran berdasarkan kemampuan yang dibawanya kepada perusahaan, maka loyalitas karyawan terhadap organisasi akan bertahan lama. kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada karyawannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan, meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. (Apriyanto et al., 2023).

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan dapat menambahkan kompensasi seperti perlindungan pribadi dalam bentuk dana pensiun, pembayaran pada saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan dan cuti, serta peningkatan gaji untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun perusahaan harus menambah anggaran baru dan dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan anggaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian dalam pengukuran pemberian kompensasi dapat juga dilihat dari berprestasinya karyawan, dan tidak saja dari status karyawan. (Safitri, 2015)

Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan unik setiap karyawan dan membuat perusahaan melihat kemampuan karyawan tersebut. Kompensasi yang efektif juga membuat karyawan merasa bersyukur atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan. (Dhani & Surya, 2023).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- Kemampuan Bekerja : (Harahap et al., n.d.), (Sukarso & Muslihatun, 2021), dan (Kantor et al., n.d.)
- Insentif : (Happy et al., 2015) (Komala Ayu & Sinaulan, 2018), dan (Subianto, 2016)
- Tanggung Jawab : (Anggun Tamarawati S 2022), (Elfa kiswara Y), dan (Kusumawardhany, n.d.)

Table 1. Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Artikel	Perbedaan Artikel
1	(Daniel Adam Sutisna, 2023)	&Terdapat Kompensasi Loyalitas Terdapat Lingkungan Kerja Loyalitas Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan	PengaruhTerdapat terhadapKompensasi Karyawan,Loyalitas Terdapat PengaruhLingkungan Kerja terhadapLoyalitas Karyawan,	PengaruhTerdapat terhadapPromosi &terhadap Karyawan PengaruhKaryawan Kerja Loyalitas
2	(Apriyanto et al., 2023)	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, danberpengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	Kompensasi, lingkungan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	danKepemimpinan kerjatransformasional, budaya organisasi, terhadap loyalitas karyawan

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Artikel	Perbedaan Artikel
3	(Kartini & Dahlia, 2023)	kompensasi, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja	kompensasi terhadap loyalitas kerja	kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja
4	(Batubara, 2023)	Gaya kepemimpinan, dan lingkungan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	Gaya kepemimpinan & motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
5	(Larissa et al., n.d.)	“Ada hubungan antara stres kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan.”	Terdapat hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan	Terdapat hubungan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan
6	(Swadarma & Netra, 2020)	kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap loyalitas karyawan	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.	Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
7	(Purnomo et al., 2023)	Kompensasi dan penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap loyalitas kerja.	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap loyalitas kerja.	Kompensasi dan penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan aktivitas kerja manusia. Lingkungan kerja yang baik adalah sebagai motivasi bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, lebih bersemangat dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Serta Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan sehingga perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menetapkan target dan tujuan yang jelas, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berkreasi, dan memberikan insentif berbasis kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati, XIX*(1), 73–87.
- Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3*(4), 1168. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>
- Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., Setiawan, H., & Karyawan, L. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. 2*(April), 1–12.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS), 2*(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management, 1*(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Batubara, D. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR), 1*(1), 286–306.
- Daniel Adam, D., & Sutisna, N. (2023). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV . Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 2*(1), 1–8.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 12*(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.)).
- Kartini, T. M., & Dahlia, P. P. (2023). *Jurnal Pelita Manajemen Pengaruh Kompensasi , Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Jurnal Pelita Manajemen. 02*(01), 56–65.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK, 2*(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Larissa, V., Susilarini, T., & I, U. P. I. Y. A. (n.d.). *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT. X Di Jakarta Utara. 3*(1), 56–64.
- Mapossa, J. B. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *New England Journal of Medicine, 372*(2), 2499–2508.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika, 6*(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Purnomo, E., Holis, M. N., & Hakim, A. R. (2023). *Jurnal Artha Satya Dharma Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. 16*(1), 47–50.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8*(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Riana, A., & Yasin, H. (2019). The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Loyalty. *Proceeding International Seminar of Islamic ..., 1*(1), 1081–1088.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis, 3*(3), 650–660.
- Sudarsana. (2016). *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Laksana.
- Sudarta, & Areni. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 3*(2), 2023.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Supriyanto, E. (2020). "Manufaktur Dalam Dunia Teknik Industri". *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 3(3), 1.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada instansi*. (Pertama). Deepublish.