

THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE LOYALTY IN THE CITY OF SURABAYA

Agung Firmansyah¹, Ana Lailatul Fitriya², Aisyah Nuururrohmah Ulluwiyah³, Arvinda Rif'ani Amalia⁴, Riyan Sisiawan Putra⁵

Faculty of Economics and Business, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Faculty of Economics and Business, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

ABSTRACT

Our research aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on the loyalty of employees working in companies or industries in the city of Surabaya. The method used is the literature review method by taking library data from the results of previous research. The target of the research we used was employees working in the city of Surabaya. The results obtained from this study can be used as insight and information to determine the effect of compensation provided by the company and employee job satisfaction on the loyalty that employees have to the company. The results of this study found that there is an influence of compensation and job satisfaction on employee loyalty to companies in the city of Surabaya so that the company needs to provide commensurate compensation and comfort that creates job satisfaction so that employees can be loyal to the company.

Keywords: Employee, job satisfaction, compensation, loyalty, human resources

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KOTA SURABAYA

ABSTRAK

Penelitian kami bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yang bekerja di perusahaan atau industri di Kota Surabaya. Metode yang digunakan adalah metode literature review dengan cara mengambil data pustaka dari hasil penelitian sebelumnya. Sasaran dari penelitian yang kami gunakan adalah karyawan-karyawan yang bekerja di Kota Surabaya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai wawasan dan informasi untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas yang dimiliki karyawan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian ini ditemukan terdapat pengaruh dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan kepada perusahaan di Kota Surabaya sehingga pihak perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sepadan dan kenyamanan yang menciptakan kepuasan kerja agar karyawan bisa bersikap loyal kepada perusahaan.

Kata-kata Kunci: Karyawan, kepuasan kerja, kompensasi, loyalitas, sumber daya manusia

Korespondensi: Agung Firmansyah. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. Jl. Jemursari No. 51-57 Tlp. 031-8479070 Fax. 031-8433670 - Surabaya 60237. Email: agungfirmansyah009.mj20@student.unusa.ac.id

Submitted: January 2023, **Accepted:** April 2023, **Published:** April 2023

ISSN: 2614 - 3968 (printed), ISSN: 2615 - 6237 (online), Website: <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/index>

INTRODUCTION

Sumber daya manusia berperan penting dalam proses evaluasi apakah sebuah organisasi bisa berjalan tanpa hambatan. Tidak hanya pemimpin perusahaan yang memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab atas terciptanya sumber daya yang berkualitas unggul bagi sebuah perusahaan, namun juga setiap individu, seperti pegawai atau karyawan yang memiliki keharusan untuk bertanggung jawab memastikan keberhasilan dalam setiap proses.

Komitmen perusahaan untuk meraih visi perusahaan yang diinginkan akan tercermin melalui kualitas kekuatan yang dimiliki oleh setiap individu. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Ma'ruf, 2021) bahwa semua proses aktivitas operasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas. Hal inilah yang mendasari mengapa perusahaan memerlukan kemampuan untuk mendukung setiap karyawan atau pegawai agar mereka bisa loyal pada perusahaan dan pekerjaan mereka serta dapat memberikan kinerja terbaik yang mereka miliki.

Loyalitas merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan (Citra & Fahmi, 2019). Menurut Hasibuan (2014) loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga

dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan disini bisa diartikan bukan hanya pada aktivitas fisik saja namun juga pada aktivitas non-fisik seperti halnya memberikan pemikiran, tenaga, dan waktu yang mereka miliki untuk organisasi. Berdasarkan hal-hal diatas loyalitas karyawan memegang peranan penting dalam proses mencapai tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan.

Maka disinilah perusahaan harus memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat menjadikan seorang karyawan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan. Salah satu yang menjadi motivasi tertinggi para karyawan untuk bisa tetap bertahan pada sebuah perusahaan adalah kompensasi yang dijanjikan oleh perusahaan sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan. Citra, L. M. (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga menjadi penentu kinerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan kepada organisasi. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non-finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi yang sepadan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan ini

akan menjadikan karyawan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (M.Sesaria, 2020) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan dengan senang hati untuk menyumbangkan waktu, tenaga serta pemikirannya untuk organisasi.

LITERATURE REVIEW

1. Kompensasi

Manajemen kompensasi adalah proses mengembangkan dan menerapkan strategi, kebijakan, dan sistem penghargaan yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menarik dan mempertahankan karyawan yang mereka butuhkan dan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka (Guanabara et al., n.d.). Kompensasi, di sisi lain, adalah remunerasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya, yang memiliki nilai uang dan biasanya dibayarkan secara berkala. Upah adalah bagian dari remunerasi. Selain upah, kompensasi juga dapat berupa kompensasi materi, tunjangan perumahan, fasilitas kendaraan (Nitisemito, 1992:149).

Menurut Kawsan (2012), reward dibagi menjadi dua bagian, yaitu: (1) Kompensasi

finansial, (2) Kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi, yang disebut gaji atau upah, yang dibayarkan secara teratur selama jangka waktu tertentu. Kompensasi tidak langsung sebaliknya, memberikan bagi hasil atau keuntungan lain kepada karyawan di luar gaji atau gaji pokok, yang dapat berupa kompensasi, asuransi pesangon, uang sekolah anak dan cuti sakit.

Penghargaan non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan mental atau fisik tempat mereka bekerja. Imbalan non-finansial dibagi menjadi dua area yaitu, penghargaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan mencakup, misalnya, praktik bisnis yang sehat, pekerjaan yang cocok, menarik dan menantang, kesempatan untuk maju, pemberian simbol status dan penghargaan non-finansial yang terkait dengan lingkungan kerja, seperti penempatan di lingkungan kerja yang menguntungkan, pekerjaan yang baik, lingkungan yang sehat, aman dan nyaman, kesempatan kerja yang baik dan cukup. Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus adil dan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Dengan reward yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, karena setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilainya. Kepuasan kerja adalah derajat kepuasan seseorang dalam menerima imbalan yang sesuai dari berbagai aspek situasi kerja organisasi tempatnya bekerja (Tangkilan, 2005, p. 164). Menurut Robbins (2003, p. 30), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dan jumlah yang diyakini akan diterimanya.

Kepuasan muncul ketika kebutuhan individu terpenuhi dan terkait dengan tingkat suka dan tidak suka yang terkait dengan karyawan; adalah sikap umum di antara karyawan yang terkait erat dengan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan pengorbanan. Menurut Luthans (2006, p. 243), kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka melakukan hal-hal penting.

Kepuasan kerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Halik et al., 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi yang adil dan wajar, penempatan bakat atau keahlian, beban kerja, suasana dan lingkungan tempat kerja, infrastruktur kerja, serta sikap dan model manajemen. Terdapat indikator kepuasan kerja karyawan, antara lain pekerjaan yang menantang secara intelektual, imbalan/gaji atau penghargaan

yang sesuai, rekan kerja yang kooperatif atau suportif, dan kepribadian yang sesuai dengan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perilaku emosional positif yang dihasilkan dari pengungkapan diri pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, upah kerja keras, tempat kerja dan infrastruktur, sikap dan model manajemen, promosi atau iklan, dan beban kerja. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Loyalitas

Sebuah perusahaan dapat bertahan jika semua aktivitasnya didukung oleh tingkat retensi karyawan yang tinggi. Loyalitas mengedepankan loyalitas dan tanggung jawab sebesar-besarnya, selalu menjaga reputasi baik perusahaan tempat dia bekerja, dan dia juga tidak mau berganti pekerjaan. Loyalitas karyawan adalah sikap positif seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk perusahaan.

Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja jika kondisi umum perusahaan dan cara mereka diperlakukan tidak mendukung hal tersebut. Ketika sebuah perusahaan mengalami situasi dimana loyalitas karyawan rendah atau berkurang, wajar jika perusahaan melakukan self

review terhadap faktor-faktor yang memungkinkan.

Seperti dibahas di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Tingkat loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan dapat meningkatkan aktivitas kerja perusahaan. Lagi pula, perputaran karyawan yang tinggi merugikan perusahaan dalam hal waktu, tenaga, dan biaya. Karena perusahaan merekrut, menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan baru untuk menggantikan posisinya. Perusahaan harus memasang iklan di berbagai media untuk menarik kandidat baru untuk lowongan.

METHODS

Jenis penelitian yang kami lakukan adalah sistematik literature review dimana metode ini merupakan penggabungan lebih dari satu penelitian terdahulu dengan topik yang sama untuk ditarik kesimpulan yang lebih kuat. Sumber dan data penelitian yang kami ambil pada penelitian ini adalah data sekunder yang didapatkan dari penelusuran media internet pada google scholar dan mandeley sebagai media referensi.

Tidak ada kontak dengan peneliti lokal atau pelacakan secara manual pada penelitian ini. Dalam penelitian ini artikel yang teidentifikasi secara sistematis. Tujuan penelitian literature ini adalah untuk menyesuaikan analisis dan sitesis ke dalam ruang kosong dari topik yang diteliti.

Tujuan rinciannya adalah (1) memberikan landasan teori sebagai bahan penelitian, (2) mengamati teori-teori yang ada sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti, dan (3) memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti sebelumnya.

Dalam metode ini, peneliti melakukan tinjauan literatur studi tentang topik yang dibahas dengan mencari bahan pustaka melalui kata kunci yang telah ditentukan, sehingga memudahkan peneliti untuk menemukan informasi pustaka saat melakukan pencarian. Selain itu, ketika peneliti menemukan bahan pustaka, peneliti menyeleksi kembali srtikel sebagai berikut: (1) menghapus kutipan yang tidak sesuai dengan kata kunci dari judul penelitian, (2) menghapus informasi pustaka berdasarkan abstrak yang kurang relevan, dan (3) menghapus literatur berdasarkan tahun penerbitan 2019-2023.

RESULTS AND DISCUSSION

No	Judul	Penulis dan Tahun	Metode
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Danwork – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan	(Larastr ini & Adnyan i, 2019)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk ke dalam penelitian asosiatif (hubungan)

2.	Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti	(Maulana et al., 2020)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
3.	Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Parama Asia Sejahtera	(Dita Saptarni & Yudhaningsih, 2020)	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis)
4.	Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	(Rizana, 2020)	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	(Giovanini & Ie, 2022)	metode penelitian kuantitatif

	Di Industri Kreatif		
6.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru	(Pawesti & Wikansari, 2016)	metode kuantitatif dengan pendekatan regresi sederhana
7.	Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan	(Ma'ruf, 2021)	menggunakan penelitian kuantitatif
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya	(Kertiyasa & Irbayuni, 2022)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif
9.	Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai	(Fazrin & Yusuf, 2021)	Metode penelitian Asosiatif
10.	Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian	(Febriana & Kustini, 2022)	menggunakan metode kuantitatif

	Multi Sejahtera		
--	--------------------	--	--

Hasil pengujian hipotesis terbukti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya di RSU Puri Raharja Denpasar loyalitas karyawan akan meningkat ketika kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka loyalitas staf di RS Puri Raharja Denpasar akan menurun (Larastrini & Adnyani, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa (Maulana et al., 2020).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin wajar kompensasi karyawan yang diberikan maka loyalitas karyawan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya (Dita Saptarini & Yudhaningsih, 2020).

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi nilai kompensasi maka loyalitas karyawan semakin meningkat (Rizana, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan karena nilai baseline

sample 0,070, nilai t-statistic 0,413 dan p-value 0,680 (Giovanni & Ie, 2022).

Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas. Besar kecilnya pengaruh dinyatakan dengan koefisien jalur sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas (Pawesti & Wikansari, 2016).

Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara (Ma'ruf, 2021).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan PLS, ditemukan adanya kompensasi yang berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai unit operasional bandara (Kelas II UPBU Sultan Muhammad Salahudin Bima (Fazrin & Yusuf, 2021).

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung, signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa staf senior PT Berlian Multi Sejahtera akan memiliki loyalitas karyawan yang lebih baik apabila mendapatkan kompensasi yang semakin tinggi (Febriana & Kustini, 2022).

No	Judul	Penulis	Metode
----	-------	---------	--------

		dan Tahun	
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Danwork – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan	(Larastrini & Adnyani, 2019)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk ke dalam penelitian asosiatif (hubungan)
2.	Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti	(Maulana et al., 2020)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya	(Kertiyasa & Irbayuni, 2022)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif
4.	Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian	(Febriana & Kustini, 2022)	menggunakan metode kuantitatif

	Multi Sejahtera		
--	-----------------	--	--

Berdasarkan 10 sumber yang di dapat, kami menyeleksi hingga mendapatkan 4 sumber yang relevan dengan hasil yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis terbukti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya loyalitas karyawan akan meningkat ketika kepuasan kerja pada karyawan tinggi dan sebaliknya ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka loyalitas akan menurun. Sejalan dengan (Maulana et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Ditemukan adanya kompensasi yang berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Pernyataan hasil serupa dari (Febriana & Kustini, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung, signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa akan menunjukkan loyalitas karyawan yang lebih baik apabila mendapatkan kompensasi yang semakin tinggi.

Dengan pembahasan tersebut, menjadi dasar hasil bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Surabaya dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di surabaya. Dengan ini, terdapat pengaruh positif kompensasi dan

kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di kota Surabaya sehingga perlu adanya peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas kinerja yang dimiliki dan perusahaan harus mampu memberikan kepuasan seperti promosi jabatan, kenaikan gaji untuk meningkatkan loyalitas karyawan yang semakin tinggi pada perusahaan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan artinya kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan di Surabaya. Dari hasil uraian singkat tersebut peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sepadan kepada karyawan merupakan sebuah bentuk penghargaan terhadap kontribusi dari pekerjaan pada perusahaan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu mengamati perkembangan karyawan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Surabaya. Karena tingginya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan aktifitas kerja perusahaan tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, untuk diharapkan terus mengembangkan variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi

loyalitas karyawan seperti komitmen organisasi, kepemimpinan dan motivasi.

REFERENCES

- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dita Saptarini, P., & Yudhaningsih, N. M. (2020). Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Parama Asia Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), 126–146. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i1.8>
- Fazrin, S. D., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 204–211.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Guanabara, E., Ltda, K., Guanabara, E., & Ltda, K. (n.d.). *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BANK BTN*. 1–6.
- Halik, A., Arif, D., & Yucha, N. (2021). The influence of intellectual capital through human capital and structural capital towards financial performance manufacturing companies (sector garment and textile). *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijlic.2021.10042858>
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Effect of work environment and compensation on employee loyalty at pt. mahakam kencana intan padi surabaya. *Journal of Economic, Business and*

Accounting, 6(Juli-Desember), 505–513.

- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- M.Sesaria. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dynaplast Cibitung (DP04). *Bab li Kajian Pustaka 2.1*, 02(2004), 6–25.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Maulana, F., Sumiyati, S., & Razati, G. (2020). Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 30–39.
<https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.21382>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67.
- Rizana, D. (2020). Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191.