

The Influence Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At PT Suara Merdeka Press Semarang

Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang

Nadia Silva Ayu Pramudita^{1*}, Lie Liana²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

nadiasilvaayupramudita@mhs.unisbank.ac.id¹, lieliana@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The research conducted aims to determine the influence of compensation and workload on employee loyalty of PT Suara Merdeka Press Semarang. The population studied was employees of PT Suara Merdeka Press Semarang which amounted to 448 employees. The sampling technique used purposive sampling with the Slovin formula calculation so that a sample of 82 respondents was obtained. This study used primary data obtained by distributing questionnaires. The output of the processed data includes descriptions of respondent, description of variable, validity test result, F test result, coefficient of determination (R^2) test result and hypothesis test results. The result obtained in this study show that compensation and workload both have a positive and significant effect on the employee loyalty of PT Suara Merdeka Press Semarang.

Keywords: *compensation, workload, employee loyalty*

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang. Populasi yang diteliti yaitu karyawan PT Suara Merdeka Press yang berjumlah 448 karyawan. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* melalui perhitungan rumus *Slovin* lalu didapatkan sampel sebanyak 82 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dengan menyebarkan kuesioner. Output data yang diolah meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan kompensasi dan beban kerja keduanya sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.

Kata kunci : kompensasi, beban kerja, loyalitas karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci dari seluruh perusahaan karena berperan dalam mengelola dan mengkoordinasikan operasi bisnis perusahaan untuk meraih tujuan yang efisien dan efektif. Faktor-faktor produksi seperti mesin, modal, metode, bahan baku dan pemasaran tidak akan berjalan dengan baik dalam suatu perusahaan tanpa adanya campur tangan sumber daya manusia didalamnya, sehingga karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya agar karyawan merasa puas dan dihargai atas kinerjanya, sehingga dapat memunculkan rasa kesetiaan atau loyalitas pada diri setiap karyawan.

PT Suara Merdeka Press Semarang adalah satu dari sekian banyak perusahaan penerbit surat kabar berlokasi di Kota Semarang. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan penerbit surat kabar tertua yang berdiri sejak tahun 1950 serta menjadikan perusahaan ini menjadi salah satu pelopor berdirinya perusahaan surat kabar di Indonesia. Meski surat kabar kini telah bergeser oleh media online, namun PT Suara Merdeka Press Semarang tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain karena selalu melakukan inovasi dengan mengikuti perkembangan

teknologi seperti membuat website dan aplikasi. Saat ini PT Suara Merdeka Press Semarang memiliki karyawan sebanyak 448 karyawan

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk selalu bekerja serta selalu mendukung perusahaannya. Loyalitas ditunjukkan melalui bekerja bersungguh-sungguh meskipun keadaan perusahaan sedang tidak menguntungkan (Kasmir, 2016). Karyawan dengan tingkat loyalitas rendah akan bekerja sewajarnya tanpa memperdulikan perkembangan perusahaan dan cenderung selalu mengutamakan kepentingan pribadi. Tingginya loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan memberi kontribusi yang positif karena berpengaruh pada peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kinerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Hasibuan, 2019). Setiap manusia termasuk karyawan memiliki kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi sehingga kompensasi menjadi salah satu faktor karyawan tetap bertahan di perusahaannya. Penetapan kompensasi menjadi penting dan perlu diperhatikan agar keutuhan karyawan tetap terjaga.

Penelitian yang dilakukan oleh Anuar (2019), Yanuresta (2021), Marhalinda & Supiandini (2022), Kertiyasa & Irbayuni (2022), Purnamasari & Sintaasih (2019), Putra & Sriathi (2018) Candrawati & Giantari (2019) dan Egyansyah *et al.* (2022) memperoleh hasil yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun perolehan hasil penelitian yang pernah dilaksanakan Wibawa *et al.* (2023) dan Damayanti *et al.* (2022) memperoleh temuan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Beban kerja merupakan satu dari sekian banyaknya sebab yang akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya loyalitas karyawan. Beban kerja merupakan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan yang wajib untuk dipenuhi (Tarwaka, 2013). Pemberian beban kerja dengan memperhitungkan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan dari perusahaan akan berdampak pada loyalitas karyawan karena karyawan tidak merasa kelelahan dan dirugikan.

Penelitian yang dilakukan (2022), Wono *et al.* (2021), Alvina & Susanto (2022), Hartono (2023) dan Kurniati & Riyanto (2022) memperoleh hasil yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun perolehan hasil yang pernah dilaksanakan Sukawati & Suwandana (2021) dan Hasan (2021) memperoleh hasil yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Hasibuan (2019) kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kinerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Handoko (2003) menyatakan kompensasi merupakan pemberian untuk karyawan melalui pembayaran finansial sebagai timbal balik untuk pekerjaan yang dijalankan serta untuk motivator dalam melaksanakan kegiatan pada waktu mendatang. Berdasarkan kedua definisi diatas disimpulkan bahwa kompensasi yaitu uang, benda atau apapun itu yang didapat pihak karyawan atas kinerjanya dalam perusahaan yang tidak hanya berbentuk uang melainkan bisa dalam bentuk lain yang sifatnya mensejahterakan masyarakat.

Hasibuan (2019) menyatakan kompensasi terbagi menjadi:

- a. Kompensasi langsung yaitu gaji serta insentif
- b. Kompensasi tidak langsung misalnya bonus, tunjangan, pesangon, promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar serta pujian dan penghargaan.

Beban Kerja

Tarwaka (2013) menyatakan beban kerja merupakan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan yang wajib untuk dipenuhi. Izzati & Mulyana (2019) menyatakan beban kerja adalah kewajiban yang harus dituntaskan karyawan dan ditentukan oleh waktu. Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan beban kerja yaitu ketidaksesuaian kapasitas kerja dengan tuntutan pekerjaan yang mencakup tanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Robbins *et al.* (Hermawan, 2022) menyatakan terdapat empat dimensi beban kerja, meliputi:

- a. Ketidakteraturan, dengan indikator perubahan atas pekerjaan, adanya peran yang tidak jelas serta terjadinya konflik antar karyawan.
- b. Tidak menyukai lembur, dengan indikator banyaknya pekerjaan dan bingung.
- c. Percepatan dalam pekerjaan, indikator berupa keterbatasan waktu serta tuntutan oleh perusahaan.
- d. Terlalu banyak tugas, indikator berupa pekerjaan secara berlebihan serta terdapat kurangnya keahlian yang dimiliki karyawan.

Loyalitas Karyawan

Kasmir (2016) menyatakan loyalitas adalah kesetiaan karyawan demi terus bekerja serta selalu mendukung perusahaannya. Loyalitas ditunjukkan melalui bekerja bersungguh-sungguh meskipun keadaan perusahaan sedang tidak menguntungkan. Sastrohadiwiryono (2005) menyatakan loyalitas merupakan kesanggupan dan keinginan kuat untuk berusaha menuntaskan pekerjaan, dan mentaati seluruh peraturan berdasarkan kesadaran sendiri sendiri dan rasa penuh tanggungjawab. Berdasarkan dua definisi di atas maka mendapat kesimpulan bahwa loyalitas karyawan yaitu rasa cinta dan memiliki karyawan terhadap perusahaannya sehingga karyawan mau melakukan apapun demi keutuhan perusahaan.

Siswanto (Hasan, 2021) menyatakan indikator loyalitas karyawan meliputi taat terhadap peraturan, bertanggungjawab kepada perusahaan, adanya hasrat untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar personal serta suka pada perusahaan.

3. Metode Penelitian

Populasi didalam penelitian ini merupakan karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang berjumlah 448 orang. Jumlah total sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 82 responden melalui perhitungan berlandaskan ketentuan rumus *Slovin*. Sampel sejumlah 82 terdiri atas 58 laki-laki serta 24 perempuan. Bentuk data menggunakan data primer diambil secara langsung dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel menerapkan *non probability sampling* berdasarkan pendekatan *purpose sampling* dengan kriteria usia < 50 tahun, lama bekerja minimal 1 tahun serta pendidikan terakhir minimal SMA dan maksimal S1.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	58	70,7
		Wanita	24	29,3
2	Usia	18-20 Tahun	3	3,7
		21-30 Tahun	5	6,1
		31-40 Tahun	28	34,1
		41-50 Tahun	46	56,1

3	Pendidikan Terakhir	SMA	10	12,2
		Diploma (D1/D2/D3)	19	23,2
		Sarjana (S1)	53	64,6
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	5	6,1
		6-10 Tahun	11	13,4
		11-15 tahun	26	31,7
		> 16 Tahun	40	48,8

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 1 ditunjukkan responden didominasi karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 responden (70,7%), pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 46 responden (56,1%), pendidikan terakhir lulusan S1 sebanyak 53 responden (64,6%), serta masa kerja pada rentang > 16 tahun sebanyak 40 responden (48,8%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean
Gaji (X1.1)	4,23
Insentif (X1.2)	4,12
Bonus (X1.3)	4,11
Tunjangan (X1.4)	4,17
Pesangon (X1.5)	4,07
Promosi jabatan (X1.6)	4,01
Jaminan kesehatan (X1.7)	4,12
Keselamatan kerja (X1.8)	4,27
Kesempatan belajar (X1.9)	4,37
Pujian dan Penghargaan (X1.10)	4,23
Kompensasi (X1)	4,17
Perubahan atas pekerjaan (X2.1)	4,02
Peran yang tidak jelas (X2.2)	3,77
konflik antar karyawan (X2.3)	3,80
Banyaknya pekerjaan (X2.4)	3,66
Bingung (X2.5)	3,59
Keterbatasan waktu (X2.6)	3,85
Tuntutan oleh perusahaan (X2.7)	3,89
Pekerjaan secara berlebihan (X2.8)	3,61
Kurangnya keahlian karyawan (x2.9)	3,94
Beban kerja (X2)	3,79
Taat terhadap peraturan (Y1)	4,12
Bertanggungjawab kepada perusahaan (Y2)	4,22
Hasrat untuk bekerjasama (Y3)	4,26
Rasa memiliki (Y4)	4,23
Hubungan antar personal (Y5)	4,27
Suka pada perusahaan (Y6)	4,37
Loyalitas karyawan (Y)	4,25

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai *mean* 4,17 yang berarti responden mengarah pada jawaban setuju terhadap indikator-indikator pada variabel kompensasi. Tanggapan responden pada variabel beban kerja ditunjukkan nilai *mean* 3,79 yang berarti responden mengarah pada jawaban setuju terhadap indikator-indikator variabel beban kerja. Pada variabel loyalitas karyawan, tanggapan responden menunjukkan nilai *mean* 4,25 maka responden mengarah pada jawaban setuju oleh indikator-indikator loyalitas karyawan.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor
Kompensasi (X1)	0,830	X1.1	0,704
		X1.2	0,819
		X1.3	0,780
		X1.4	0,832
		X1.5	0,675
		X1.6	0,686
		X1.7	0,641
		X1.8	0,545
		X1.9	0,553
		X1.10	0,547
Beban Kerja (X2)	0,786	X2.1	0,503
		X2.2	0,682
		X2.3	0,756
		X2.4	0,787
		X2.5	0,764
		X2.6	0,709
		X2.7	0,725
		X2.8	0,761
		X2.9	0,645
Loyalitas Karyawan (Y)	0,815	Y1	0,669
		Y2	0,753
		Y3	0,759
		Y4	0,759
		Y5	0,722
		Y6	0,776

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 3 ditunjukkan ketiga variabel yaitu kompensasi, beban kerja dan loyalitas karyawan dapat dikatakan valid karena nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) pada semua variabel bernilai >0,05 yang berarti kriteria kecukupan sampel dalam penelitian yang dilakukan ini terpenuhi. Dan nilai dari *loading factor* variabel memberi angka > 0,4 yang berarti indikator-indikator dinyatakan valid serta patut digunakan untuk penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi (X1)	0,873
Beban kerja (X2)	0,875

Loyalitas karyawan (Y)	0,835
------------------------	-------

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4 ditunjukkan penilaian ketiga variabel yaitu kompensasi, beban kerja dan loyalitas karyawan menghasilkan *Cronbach's Alpha* >0,7 menunjukkan variabel-variabel yang dijadikan penelitian telah reliabel dengan begitu hasil pengukuran tetap konsisten sehingga layak untuk diaplikasikan untuk diteliti.

Hasil Uji F

Tabel. 5 Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Kompensasi (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	29,060	0,000 ^a
Beban Kerja (X2)			

Sumber: Hasil Olah Data

Pada tabel 5 ditunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti model yang diteliti dikatakan layak serta dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Adjusted R Square</i>
Kompensasi (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,409
Beban Kerja (X2)		

Sumber: Hasil Olah Data

Pada tabel 6 ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* 0,409 atau 40,9% yang menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja dapat menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebanyak 40,9%. Lalu sisa dari hasil tersebut sebesar 59,1% merupakan faktor lain yang tidak terdapat pada analisis penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
Kompensasi (X1)	Loyalitas Karyawan	0,467	0,000
Beban Kerja (X2)	(Y)	0,285	0,004

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat hasil persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 0,467 X_1 + 0,285 X_2$$

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa:

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai dari sig $0,000 < 0,05$ dan nilai dari beta sebesar 0,467 dengan hasil positif, berarti kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai dari sig $0,004 < 0,05$ dan nilai dari beta sebesar 0,285 dengan hasil positif, berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi yang dihasilkan pada PT Suara Merdeka Press Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dapat diartikan loyalitas karyawan dapat

mengalami peningkatan jika penetapan pemberian kompensasi dari perusahaan dianggap baik. Berdasarkan deskripsi responden karyawan menganggap kompensasi telah memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan sehingga menjadi alasan karyawan untuk tetap setia terhadap perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan oleh banyaknya karyawan dengan masa kerja diatas 16 tahun. Gaji dan tunjangan yang diberi oleh PT Suara Merdeka Press Semarang terhitung baik dan mencukupi kehidupan serta kesejahteraan karyawan sehingga berpengaruh pada tingkat tanggungjawab karyawan kepada perusahaan. Tersedianya fasilitas keselamatan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan yang diperhatikan oleh perusahaan telah melahirkan lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan merasa suka terhadap pekerjaannya. Kesempatan belajar yang diberikan melalui pelatihan dan program pengembangan karir oleh perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta memberi dampak positif bagi perusahaan karena karyawan memiliki keterampilan tambahan. Pemberian pujian dan penghargaan dilakukan dengan cara mengakui prestasi dan pencapaian karyawan atas peraih kinerja diatas target. Selain itu pemberian hargaan juga diberikan insentif bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Berdasarkan pemaparan tersebut menunjukan terdapat banyaknya perhatian yang diberikan PT Suara Merdeka Press Semarang dalam hal kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan telah membuahkan hasil berupa tingginya tingkat loyalitas dalam perusahaan ini. Hasil pada penelitian ini didukung oleh Anuar (2019), Yanuresta (2021), Marhalinda & Supiandini (2022), Kertiyasa & Irbayuni (2022), Purnamasari & Sintaasih (2019), Putra & Sriathi (2018) Candrawati & Giantari (2019) dan Egyansyah *et al.* (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

Beban kerja pada PT Suara Merdeka Press Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan dapat mengalami peningkatan jika penetapan beban kerja yang diberikan perusahaan dianggap baik. Beban kerja yang diberikan PT Suara Merdeka Press Semarang tidak memberatkan karyawan melainkan memunculkan tantangan pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dilatarbelakangi oleh banyaknya laki-laki dalam perusahaan yang lebih mampu menerima beban kerja yang berat dibanding perempuan. Selain itu terdapat banyak karyawan yang bekerja lebih dari 16 tahun sehingga telah menyesuaikan beban kerja yang di berikan oleh perusahaan. Setiap akan melakukan perubahan pekerjaan, perusahaan selalu menginformasikan dengan baik artinya perubahan pekerjaan tidak dilakukan secara mendadak dan sifatnya tidak memaksa sehingga karyawan siap saat melakukan perubahan pekerjaan tersebut. Saat terjadi konflik antar karyawan, pimpinan akan segera menyelesaikan konflik sehingga konflik tidak berkepanjangan dan menghambat kinerja karyawan. Keterbatasan waktu dijadikan tantangan oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan cepat dan tetap bertanggungjawab atas pekerjaannya. Sejak awal bekerja perusahaan telah memberitahu dengan jelas mengenai pekerjaan atau *jobdesc* yang harus di kerjakan karyawan sehingga karyawan telah siap untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan telah menyediakan fasilitas untuk karyawan dalam rangka mengembangkan *skill* karyawan dengan memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan sehingga dampaknya tidak hanya dirasakan oleh karyawan melainkan juga dirasakan oleh perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut terlihat adanya perhatian perusahaan dalam hal beban kerja yang didukung dengan adanya kesadaran karyawan sehingga beban kerja memberi pengaruh positif dalam hal tingkat loyalitas karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Wono *et al.* (2021), Alvina & Susanto (2022), Hartono (2023), Kurniati & Riyanto (2022) dan Rahmat & Rasyidi (2023) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Menurut pemaparan hasil penelitian serta pembahasan, dapat ditarik dua kesimpulan:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang, artinya loyalitas karyawan akan meningkat jika penetapan kompensasi yang diberikan perusahaan dianggap baik.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Suara Medeka Press Semarang, artinya bahwa loyalitas karyawan akan meningkat jika penetapan beban kerja yang diberikan perusahaan dianggap baik.

Saran

1. Kompensasi pada PT Suara Merdeka Press Semarang telah diberikan dengan baik dan telah mensejahterakan karyawan, namun disarankan untuk melakukan evaluasi kembali terkait kebijakan pesangon dan promosi jabatan agar meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Beban kerja pada PT Suara Merdeka Press Semarang dijadikan tantangan oleh karyawan, disarankan perusahaan dapat memperkuat *reward* pada karyawan yang berhasil mengatasi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Alvina, J. & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MISKI AGHNYA CORPORATION. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
- Anuar, S. (2019). THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT SURYA PILAR PERKASA PEKANBARU. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 38–45.
- Candrawati, N. K. D., & Giantari, I. G. A. K. (2019). The Effect of Leadership Style, Motivation and Compensation on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 7(3), 94–102.
- Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PDAM KABUPATEN PONOROGO. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 487–501. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.74>
- Egyansyah, F. F., Darmawan, A., & Purwidiyanti, W. (2022). THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE LOYALTY (Study on Bank Jateng Syariah Employees). *International Journal*, 6(4).
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen, Edisi Kedua*. BPFE-Yogyakarta.
- Hartono, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PARU MANGUNHARJO MADIUN. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(1), 137–149.
- Hasan, J. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PERINTIS PERKASA MEDAN. 3(1).
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta*.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kertiayasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic*,

- Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 505–513.
<https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4396>
- Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Kajian Branding Indonesia*, 4(2), 91–105.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p20>
- 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>
- Rahmat, A., & Rasyidi, F. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work Environment and Worklod on Employee Loyalty at PT True Prime Jakarta. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5).
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2005). *Manjame Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sukawati, T. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2021). *Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort*.
- Tarwaka. (2013). *Ergonomi Industri, Dasar—Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press Solo.
- Wibawa, I. A. S., Barlian, B., & Oktaviani, N. F. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Sensus pada Karyawan Bagian Pengiriman Paket Driver dan Rider Shopee Express di Kota Tasikmalaya)*.
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya. *PROPAGANDA*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.37010/prop.v1i1.250>
- Yanuresta, M. R. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA STARBUCKS COFFEE*. 10.