

## ***The Effect Of Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Compensation On Employee Loyalty Of PT. Sekar Moelyo Putro Semarang***

### **Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sekar Moelyo Putro Semarang**

David Heriawan<sup>1\*</sup>, Mohammad Fauzan<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

[davidheriawan@mhs.unisbank.ac.id](mailto:davidheriawan@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>, [fauzan@edu.unisbank.ac.id](mailto:fauzan@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of the study is to analyze and explain (1) Whether employee empowerment has a positive effect on employee loyalty; (2) Whether job satisfaction has a positive effect on employee loyalty; (3) Does Compensation have a positive effect on employee loyalty at PT. Sekar Moelyo Putro Semarang, which is engaged in the furniture business. The research sample is 118 employees of PT Sekar Moelyo Putro Semarang. This type of research is explanatory research. Data collection uses a questionnaire using a google form, which is then sent to each respondent. Data analysis uses multiple linear regression. For the purpose of analysis, instrument tests are carried out; model test and hypothesis test with the help of SPSS software. The results of the research findings show that: (1) employee empowerment has a positive effect on employee loyalty, (2) job satisfaction has a positive effect on employee loyalty, (3) compensation has a positive effect on the loyalty of employees of PT Sekar Moelyo Putro Semarang*

**Keywords:** Employee Empowerment, Job Satisfaction, Compensation, Employee Loyalty.

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah menganalisis dan menjelaskan (1) Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan; (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan; (3) Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sekar Moelyo Putro Semarang, yang bergerak di bidang usaha furniture. Sampel penelitian adalah karyawan PT Sekar Moelyo Putro Semarang sebanyak 118 karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan google form, yang kemudian dikirimkan kepada masing masing responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Untuk kepentingan analisis dilakukan uji instrumen; uji model dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa : (1) pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, (3) kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sekar Moelyo Putro Semarang.

**Kata Kunci:** Kata Kunci: Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan.

#### **1. Pendahuluan**

PT Sekar Moelyo Putro Semarang bergerak di bidang furniture (mebel) rumah tangga, seperti meja kursi, sofa, dan beragam produk lainnya yang dipasarkan di dalam dan luar negeri. Bisnis furniture, atau bisnis mebel, merupakan salah satu bidang usaha yang memiliki potensi besar di pasar nasional- global. Di era globalisasi banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk memenangkan pasar. Di era globalisasi ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi agar memiliki kreativitas dan inovatif. Untuk membangun karyawan yang memiliki kompetensi yang berkarakter inovatif dan kreatif dibutuhkan karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya. Loyalitas karyawan sebagai wujud keterikatan emosional berupa kesetiaan terhadap perusahaannya. Loyalitas menumbuhkan kepercayaan bahwa dirinya bagian dari perusahaan yang ditunjukkan dari totalitas

pengabdian, kejujuran, kesetiaan, ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab. Loyalitas karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan jangka panjang dari suatu perusahaan.

Karyawan yang loyal cenderung bekerja penuh pengabdian dan tanggung jawab, serta menyumbangkan kemampuan keterampilan dan keahliannya serta kecerdasan secara total kepada pencapaian tujuan perusahaan. Terbangunnya kepuasan kerja tercapai jika karyawan diberdayakan. Pemberdayaan karyawan adalah proses memberikan kekuasaan, otonomi, dan tanggung jawab kepada karyawan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaannya (Motamarri *et al.*, 2020). Pemberian otonomi kepada karyawan harus diiringi dengan kontrol atas peran dan tugasnya, agar tidak menyimpang jauh dari tugas dan kewenangannya. Loyalitas karyawan akan tumbuh di suatu perusahaan, apabila karyawan merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosi / mental positif atas penilaian berbasis pengalaman atas pekerjaan yang dialaminya. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan atas pekerjaannya, sebagai wujud dari keadaan mental yang merasa bahagia. Kepuasan kerja umumnya mempengaruhi tingkat loyalitas terhadap pekerjaannya. Tingkat loyalitas juga dipengaruhi tingkat kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Febrian & Rianggara, 2023). Karyawan yang merasa sistem kompensasi yang mereka terima adil dan sesuai dengan kontribusi mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen pada perusahaan

Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut (1) Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Sekar Moelyo Putro Semarang; (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Sekar Moelyo Putro Semarang; (3) Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Sekar Moelyo Putro Semarang.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan adalah komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan antusias bekerja keras, taat aturan dan berbuat yang terbaik demi perusahaan. Loyalitas ditunjukkan oleh karyawan melalui sikap, perilaku yang selalu berupaya meningkatkan produktivitas, efisiensi dan memberikan layanan terhadap pelanggan secara berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal dapat membantu perusahaan meningkatkan citra perusahaan, dan meningkatkan atau mempertahankan pendapatan (Astuti *et al.*, 2022).

Loyalitas karyawan menjadi faktor kunci yang dapat mempengaruhi stabilitas dan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang diwujudkan melalui kesetiaan dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi, rendahnya tingkat kehadiran, dan keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Stojanovic, *et al.*, 2020).

### Pemberdayaan karyawan

Pemberdayaan karyawan adalah proses pemberian ruang otonomi, dan tanggung jawab, yang lebih longgar, sehingga karyawan lebih leluasa dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pemberdayaan menekankan pada pemberian otonomi pada tingkat tertentu dalam melaksanakan tugas kerja yang menjadi kewenangannya agar meningkatkan produktivitas dan membangun lingkungan kerja yang lebih bermakna. Menurut Alshemmari (2023) pemberdayaan memberikan keleluasan kepada pegawai untuk membuat keputusan mereka sendiri dalam pekerjaannya sehari-hari. Pemberdayaan esensinya bertujuan meningkatkan

motivasi intrinsik karyawan (Motamarri *et al.*, 2020). Menurut Al-Asoufi & Akhorshaideh, (2017) indikator pemberdayaan karyawan *Meaningfulness, Competence, Self-determination*

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan dan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan (Tobing, 2022). Andrade *et al.*, (2020) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya. Menurut Demir (2020) kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah sebagai berikut: 1) kerja yang menantang secara mental 2) penghargaan yang sesuai 3) kondisi kerja yang mendukung 4) rekan sekerja yang mendukung (Wee *et al.*, 2018).

### Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif yang bertujuan untuk menghargai kinerja dan mendorong motivasi karyawan (Rezeki & Hidayat, 2021). Keadilan dalam kompensasi berhubungan positif dengan tingkat loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa sistem kompensasi yang mereka terima adil dan sesuai dengan kontribusi mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen pada perusahaan (Selvia & Karneli, 2023). Menurut (Febrian & Rianggara, 2023) terdapat indikator – indikator kompensasi yaitu gaji pokok, tunjangan dan insentif.

### Kerangka Pemikiran

PT Sekar Moelyo Putro Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture (mebel) yang yang membutuhkan keterampilan, keahlian yang spesifik dan ketelitian yang tinggi. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Kerangka Penelitian ini dibangun didasarkan pada kondisi riil bahwa suatu perusahaan akan berkinerja tinggi jika didukung adanya loyalitas dari karyawannya Loyalitas karyawan tercermin dari tingkat komitmen, kepatuhan, preferensi bekerja terbaik sebagai wujud tanggung jawab kepada perusahaan. Faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas adalah adanya pemberdayaan karyawan, tingkat kepuasan kerja serta tingkat kompensasi yang diterima karyawan, maka dibangunlah model penelitian sebagai berikut:

#### Gambar 1. Model Penelitian

Bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Loyalitas Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
X1	= Pemberdayaan Karyawan
X2	= Kepuasan Kerja
X3	= Kompensasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
$\epsilon$	= Error

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan PT. Sekar Moelyo Putro Semarang.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Sekar Moelyo Putro Semarang.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Sekar Moelyo Putro Semarang.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menjelaskan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat. Variabel independen mencakup variabel pemberdayaan karyawan (X1); Kepuasan kerja (X2) dan variabel kompensasi (X3), dengan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat) . Sampel penelitian ini sebanyak 118 karyawan pada PT. Sekar Moelyo Putro Semarang. Data yang digunakan merupakan data primer yang langsung dari responden melalui kuesioner dengan menggunakan google form yang dikirim kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert yang terdiri lima alternatif respon : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Untuk menganalisis data dilakukan (1) Uji Instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji ini menganalisis Faktor *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan komponen matriks. Saat komponen matriks memperlihatkan nilai yang melebihi ambang batas 0,4, dapat disimpulkan bahwa item atau indikator valid. KMO yang memiliki nilai di atas 0,5 mengindikasikan bahwa telah memenuhi kecukupan sampel. (2) Uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach's Alpha*, jika nilainya melebihi 0,7 maka instrumen tersebut reliabel. (3) Uji model menggunakan koefisien determinasi  $R^2$  dan uji F jika nilainya lebih kecil dari 0,5%, maka model tersebut memenuhi syarat *goodness of fit*. (4) Selanjutnya di lanjutkan dengan uji hipotesis dengan menggunakan uji t, memperhatikan nilai koefisiennya *beta* dan nilai signifikan kurang dari 0,5. maka hipotesis diterima.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor >0,4	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (X1)	6	0,777	X1.1 ; X1.2 X1.3 ; X1.4 X1.5 ; X1.6	Semua item valid
Kepuasan Kerja (X2)	9	0,783	X2.1 ; X2.2 X2.3 ; X2.4 X2.5 ; X2.6 X2.7 ; X2.8 X2.9	Semua item valid
Kompensasi (X3)	6	0,793	X3.1 ; X3.2 X3.3 ; X3.4 X3.5 ; X3.6	Semua item valid
Loyalitas Karyawan (Y)	6	0,791	Y.1 ; Y.2 Y.3 ; Y.4 Y.5 ; Y.6	Semua item valid -

Sumber: Data SPSS, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel Pemberdayaan karyawan (X1) sebesar 0,777; Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,783; Kompensasi (X3) sebesar 0,793 dan Loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,791. Semua nilai KMO lebih besar dari 0,5 yang berarti telah memenuhi kecukupan sampel. Dilihat dari nilai component matrix, untuk Pemberdayaan karyawan (X1) sejumlah 6 item semuanya valid yakni component matrix > 0,4. Variabel Kepuasan kerja (X2) sejumlah 9 item semua valid yakni component matrix > 0,4.

Variabel Kompensasi (X3) sejumlah 6 item semua valid yakni component matrix > 0,4 dan Variabel Loyalitas karyawan (Y) sejumlah 6 item semua valid yakni component matrix > 0,4.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,718	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,776	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,768	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,752	Reliabel

Sumber: Data SPSS, Diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 2 diperoleh hasil bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Maka dapat dinyatakan bahwa instrumen Pemberdayaan karyawan (X1), Kepuasan kerja (X2), Kompensasi (X3), Loyalitas (Y) dinyatakan reliabel.

## Hasil Uji Model

**Tabel 3. Hasil Uji Model**

Uji F = 48,441	Sig= 0,000 <sup>b</sup>
Nilai <i>Adjusted R-Square</i> = 0,549	

Uji model menggunakan uji statistik F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan tabel 3 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 48,441 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya bahwa model telah memenuhi syarat *goodness of fit*. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,549 atau 54,9% variabel pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan variabel loyalitas karyawan dan sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 4. Hasil Uji Signifikan (Uji t)**

Hipotesis	Hasil Pengujian		
	Koefisien	Signifikansi	Keputusan
	Beta ( $\beta$ )	(Sig)	
Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan	0,178	0,050	hipotesis diterima
Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan	0,212	0,025	hipotesis diterima
Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan	0,441	0,001	hipotesis diterima

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

## Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji signifikansi (uji t) terlihat dalam tabel 4 sebagai berikut:

### H1. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (nilai  $\beta = 0,178$  dan nilai signifikansi = 0,050 < 0,05, Hal ini berarti hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi pemberdayaan karyawan semakin tinggi loyalitas karyawan PT Sekar Moelyo Putro Semarang. Karyawan yang memiliki otonomi dan tanggung jawab yang lebih luas ternyata berdampak pada semakin meningkatnya loyalitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Al-Asoufi & Akhorshaidh, 2017; Ahmad & Manzoor, 2017 (Elnaga & Imran, 2022)

### H2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (nilai  $\beta = 0,212$  dan nilai signifikansi  $=0,025 < 0,05$ ), Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi loyalitasnya karyawan. Karyawan yang memiliki rasa puas, sikap senang dan bahagia dalam bekerja ternyata berdampak pada semakin meningkatnya loyalitas karyawan PT Sekar Moelyo Putro Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Singh & Singh, 2013; Tobing, 2023; Demir, 2020)

### H3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (nilai  $\beta = 0,441$  dan nilai signifikansi  $= 0,001 < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis 3 diterima. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diterima membuat karyawan sumbangan hasil karya dihargai dan keberadaannya diakui dan kemampuan finansial yang diterima merasa layak ternyata berdampak pada semakin meningkatnya loyalitas karyawan PT Sekar Moelyo Putro Semarang. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Pratiwi, R.D dan Fauzan, M, 2024; Rezeki & Hidayat, 2021; Selvia & Karneli, 2023; Febrian & Rianggara, 2023)

## 5. Penutup Kesimpulan

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan pada PT Sekar Moelyo Putro Semarang. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini. maka disarankan kepada Pimpinan Perusahaan PT Sekar Moelyo Putro Semarang untuk terbangunnya loyalitas karyawan, pimpinan harus memperhatikan tingkat pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, serta besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

## Daftar Pustaka

- Al-Asoufi, B. B., & Akhorshaideh, A. O. (2017). The Impact of Employee Empowerment on the Success of Organizational Change: A Study in Privatized Enterprises in Jordan. *Journal of Public Administration and Governance*, 7(1). <https://doi.org/10.5296/jpag.v7i1.10849>
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i11/3472>
- Alshemmari, J. M. H. J. (2023). An Empirical Study on Employee Empowerment Role in Increasing Efficiency of Employee Performance. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(1), 52–71. <https://doi.org/10.33168/LISS.2023.0104>
- Andrade, A. L. De, Federal, U., Santo, E., & Omar, A. (2020). *Skala Kepuasan Kerja Generik : Kualitas Psikometri Versi Diadaptasi ke bahasa Portugis*. 19(4), 361–370.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. [https://dinastirev.org/JIMT\\_article/iew/1221/761](https://dinastirev.org/JIMT_article/iew/1221/761)
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement\*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85),

- 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Elnaga, A. A., & Imran, A. n.d (2022). *The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study*. 2(1), 13–26.
- Febrian, W. D., & Rianggara, R. (2023). *The Determination of Compensation , Non-Physical Work Environment , and Loyalty on Employee Performance*. 1(2), 95–109.
- Motamarri, S., Akter, S., & Yanamandram, V. (2020). Frontline employee empowerment: Scale development and validation using Confirmatory Composite Analysis. *International Journal of Information Management*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102177>
- Pratiwi, R. D., & Fauzan, M. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. 5(1), 930–936.
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). The effect of compensation, work discipline and achievement motivation on employee performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.414>
- Selvia, & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 1–52. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/21819%0Ahttps://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/download/21819/8888>
- Singh, J. K., & Singh, J. K. (2013). *Kajian kepuasan kerja karyawan dan perusahaannya dampak terhadap kinerja mereka*. 1(4), 105–111.
- Stojanovic, A., Milosevic, I., Arsic, S., Urosevic, S., & Mihajlovic, I. (2020). Corporate social responsibility as a determinant of employee loyalty and business performance. *Journal of Competitiveness*, 12(2), 149–166. <https://doi.org/10.7441/joc.2020.02.09>
- Tobing, E. (2022). Factors Influencing Job Satisfaction and Employee Loyalty for the Millennial Generation: Work Environment and Leadership Style. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(1), 72–81.
- Tobing, E. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Generasi Milenial : Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Gaya*. 1, 72–81.
- Wee, C., Song, Q. C., Ming, W., Phan, J., Beach, L., & Rounds, J. (2018). *Meta-analysis of Vocational Interests and Job Satisfaction : Challenging a Common Belief*. March 2024. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.12220abstract>