

**KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS SDM**

Haryanto<sup>1)</sup>, Sudarwati<sup>2)</sup>, Istiatin<sup>3)</sup>  
**Magister Manajemen, Universitas Islam Batik Surakarta**  
haryanto.hnr@gmail.com<sup>1)</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and explain the effect of Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Culture and Compensation on HR Loyalty at PT Sadar Group Surakarta. The population of this study was 51 HR employees at PT Sadar Group Surakarta with a saturated sample. Data collection using a questionnaire. Data analysis techniques using the Multiple Linear Analysis method. The results of the study showed that job satisfaction, work environment, organizational culture and compensation on HR loyalty at PT Sadar Group Surakarta had a positive and significant effect by contributing to loyalty of 66.5% while the remaining 33.5% was explained by other variables not proposed in this study. Suggestions from this study, HR at PT Sadar Group Surakarta can improve work culture in a conducive environment to achieve job satisfaction that can increase loyalty to the company.*

**Keywords:** *Loyalty, Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Culture, Compensation, HR*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mengevaluasi apakah suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar. Bukan hanya pimpinan perusahaan yang harus bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya berkualitas tinggi untuk suatu perusahaan, tetapi juga semua individu, seperti karyawan yang harus bertanggung jawab untuk memastikan keberhasilan dalam setiap pekerjaan. Komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan akan mencerminkan kualitas kekuatan setiap individu dalam komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Itulah mengapa perusahaan membutuhkan kemampuan untuk memberikan dukungan kepada setiap karyawan agar pegawai dapat loyal di tempat kerja dan berkinerja terbaik.

Suatu perusahaan dapat survive apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Loyalitas akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana pegawai bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan. Tugas dan tanggung jawab karyawan setiap karyawan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, Sehingga dapat dikatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada orang-orang yang ada didalamnya.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan menjadi rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, rasa kesetiaan ini dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan (Kurniati & Riyanto, 2022). Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik pada perusahaan, atasan, maupun rekan sekerja. Loyalitas wajib

dipertahankan namun dengan tidak melupakan prinsip dasar bahwa loyalitas tertinggi harus didedikasikan pada hal-hal yang diyakini sebagai kebenaran. Dalam suatu perusahaan atau organisasi seorang karyawan diharapkan memiliki sikap loyal yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik (Aqsa, 2020).

Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sangat dibutuhkan, terutama untuk keberanian karyawan yang menunjukkan pengabdian kepada organisasi terlepas dari keadaan perusahaan. Perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi akan lebih mudah untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditentukan (Febriana & Kustini, 2022).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berperan penting dalam penciptaan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Padmawati et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang muncul pada saat melaksanakan pekerjaan sehari-harinya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan tersebut (Nahdiah et al., 2024). Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang, sedangkan komitmen organisasi dipahami sebagai kekuatan identifikasi individu dengan, dan keterlibatan dalam, organisasi tertentu. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan yang disebabkan oleh penilaian pribadi terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja individu dalam organisasi (Giovanni & Ie, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan sikap loyalitas karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan (Insani & Frianto, 2023). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja sebagai suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan itu berada. Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik (Kurniati & Riyanto, 2022). Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Zunaidi et al., 2023).

Faktor lain yang membuat karyawan loyal berada di sebuah perusahaan yaitu karena adanya suatu budaya. Budaya organisasi merupakan proses penyatuan antara perilaku dan budaya yang dibawa oleh individu pada masa lalu dan diterapkan pada suatu norma atau filosofi baru yang mempunyai kekuatan serta kebanggaan bagi kelompoknya dalam menghadapi dan mencapai tujuan. Budaya organisasi yang kuat membuat karyawan menjadi loyal terhadap organisasinya, sehingga karyawan akan mengeluarkan segala kemampuannya untuk organisasinya (Apriyanto et al., 2023). Budaya organisasi merupakan model, norma, keyakinan, dan nilai yang berlaku bagi perusahaan, model, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi perilaku atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempengaruhi loyalitas karyawan (Muliati, 2020).

Kompensasi menjadi faktor penting dan diperhatikan dalam organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi sendiri merupakan karyawan yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan harus diberi kompensasi dalam beberapa cara, baik secara finansial atau dengan cara lain (Febriana & Kustini, 2022). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah

organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten (Aqsa, 2020). Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang memadai tidak hanya berdampak pada kondisi material karyawan, namun juga memberikan ketenangan pikiran karyawan dan membuat mereka untuk bekerja lebih keras dan berinisiatif (Pratiwi & Fauzan, 2024).

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan alat analisis statistik seperti rumus-rumus, alat dan model-model analisis (hasil perhitungan) yang kemudian dijelaskan makna dari angka-angka tersebut serta disimpulkan.

Penelitian ini digunakan untuk melihat kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kompensasi terhadap loyalitas SDM di PT Sadar Group Surakarta dengan pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka.

Penelitian ini dilakukan di PT Sadar Group Surakarta yang beralamat di Jln Slamet Riyadi 461 Griyan Pajang Laweyan Surakarta. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 3 bulan yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di PT Sadar Group Surakarta yang berjumlah 51 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT Sadar Group Surakarta yang berjumlah 51 orang atau responden karena populasi kurang dari 100 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	5.050	Positif
2	Kepuasan Kerja	.166	Positif
3	Lingkungan Kerja	.595	Positif
4	Budaya Organisasi	.766	Positif
5	Kompensasi	.877	Positif

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 5,050 + 0,166 X_1 + 0,595 X_2 + 0,766 X_3 + 0,877 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 5,050 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi jika nilainya 0 maka Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta memiliki tingkat Loyalitas SDM sebesar 5,050.

b. Koefisien Kepuasan Kerja ( $\beta_1$ )

Nilai koefisien Kepuasan Kerja atau variabel Kepuasan Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,166 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 kali maka Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta akan meningkat sebesar 0,166 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

b. Koefisien Lingkungan Kerja ( $b_2$ )

Nilai koefisien Lingkungan Kerja atau variabel Lingkungan Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,595 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 kali maka Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta akan naik sebesar 0,595 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Koefisien Budaya Organisasi ( $b_3$ )

Nilai Budaya Organisasi atau variabel Budaya Organisasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,766 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 kali maka Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta akan naik sebesar 0,766 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Koefisien Kompensasi ( $b_4$ )

Nilai Kompensasi atau variabel Kompensasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,877 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 kali maka Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta akan meningkatkan sebesar 0,877 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### Uji Kelayakan Model

**Tabel 2. Hasil Pengujian Model**

Model	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	11,862	2,57	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $11,862 > 2,57$  dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan dan signifikan terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

### Uji Hipotesis

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Standar	Keterangan
H1	3.497	>1,675	.002	0,05	Ha Diterima
H2	3.923	>1,675	.031	0,05	Ha Diterima
H3	4.515	>1,675	.000	0,05	Ha Diterima
H4	4.049	>1,675	.001	0,05	Ha Diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.497 > 1,675$ ) dan signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta  
Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,923 > 1,675$ ) dan signifikansi  $0,031 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta .
- c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta  
Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,515 > 1,675$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta.
- d. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta  
Variabel Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,049 > 1,675$ ) dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,713	0,508	0,665	Model Layak

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,665. Berarti variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi memberikan sumbangan terhadap Loyalitas SDM sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta  
Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel 3 menunjukkan Kepuasan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,497 > 1,675$ ) dan signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta.  
Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Giovanni & Ie, (2022), Nahdiah *et.al.*, (2024) dan Padmawati *et.al.*, (2023) mendapatkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas SDM pegawai PT. Sadar Group Surakarta.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta  
Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel 3 menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,923 > 1,675$ ) dan signifikansi  $0,031 < 0,05$  maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta.  
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zunaidi *et.al.*(2023), Kumiati & Riyanto, (2022) dan Insani & Frianto (2023) memperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM.
- c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas SDM terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel 3 menunjukkan Budaya Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,515 > 1,675$ ) dan signifikansi  $0,031 < 0,05$  maka Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta.

Penelitian tentang Budaya Organisasi terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta sesuai dengan penelitian oleh Muliati (2020), Apriyanto et.al (2023) dan Ayunda et.al (2022) mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM.

d. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel 3 menunjukkan Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $4,049 > 1,675$ ) dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta.

Hasil penelitian Kompensasi terhadap Loyalitas SDM Pegawai PT. Sadar Group Surakarta berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aqsa (2020) ; Pratiwi & Fauzan (2024) ; Febriana & Kustini (2022) memperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM guru.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang penelitian Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas SDM di PT Sadar Group Surakarta, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM di PT Sadar Group Surakarta
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM di PT Sadar Group Surakarta
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM di PT Sadar Group Surakarta
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas SDM di PT Sadar Group Surakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., & Setiawan, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Seminar Nasional LPPM UMMAT*, 2(April), 1–12.
- Aqsa, M. A. (2020). Dampak Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Surya Pilar Perkasa Di Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic and Business Reviewe)*, 11 (4), 370–376.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ayunda, S., Adrian, A., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Favehotel Olo Padang. *Bogor Hospitality Journal*, 6(2), 34–38.
- 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>

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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>
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 126–134. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Kajian Branding Indonesia*, 4(2), 91–105.
- Muliati. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(4), 518–528. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174>
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 14–19.
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Sukawati. *Jurnal EMAS*, 4(5), 1117–1127. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6614%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6614/5048>
- Pawenang, S., & Kustiyah, E. (2013). *Pengantar Ekonometrika*. Idea Press Yogyakarta.
- Pratiwi, R. D., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 930–936. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Zunaidi, Prayekti, & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 744–755. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.2870>