



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru

Putri Sijabat, Suryalena

Universitas Riau

Abstrak

Received: 2 November 2025
Revised: 14 November 2025
Accepted: 29 November 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 32 responden, yakni seluruh karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistic Product And Service Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan*

(*) Corresponding Author:

putri.sijabat2839@student.unri.ac.id, suryalena@lecturer.unri.ac.id

How to Cite: Sijabat, P., & Suryalena, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(12.C), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13535>.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dalam aktivitas bisnisnya. Selain bertujuan untuk memperoleh keuntungan, perusahaan juga diharapkan mampu bersaing dalam aktivitasnya demi mempertahankan keberlangsungan usahanya. Dominasi teknologi informasi yang terus berkembang menyebabkan timbulnya persaingan antar perusahaan yang semakin kompetitif, sehingga menuntut perusahaan untuk terus mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu industri yang berkembang di era teknologi informasi saat ini adalah industri jasa perhotelan. Hotel merupakan akomodasi yang dikelola secara komersil dan profesional yang menyediakan layanan penginapan, makanan, minuman dan pelayanan lainnya. Di Indonesia, industri perhotelan memiliki prospek yang baik dan menguntungkan. Oleh karena itu, hotel menjadi bagian yang penting dalam industri pariwisata (Septianingtyas, Nugraha, & Hadi, 2024).

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi harus diiringi dengan sumber daya manusia yang andal dan berkualitas (Sutrisno, 2017). Keberhasilan suatu perusahaan, baik besar maupun kecil, sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian perusahaan tersebut (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Oleh karena itu, selain memiliki teknologi informasi yang canggih, perusahaan juga perlu untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi tinggi untuk mengelola dan memanfaatkan teknologi tersebut dengan efektif. Sumber daya manusia yang berkualitas menurut Ndraha dalam (Sutrisno, 2017) ialah sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menciptakan nilai komparatif, tetapi juga mampu menghasilkan nilai kompetitif, generatif dan inovatif dengan menggunakan potensi

tertinggi seperti inteligensi, kreativitas dan imajinasi, tidak semata-mata hanya bergantung pada energi kasar seperti bahan mentah, air, lahan dan sebagainya.

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan oleh setiap perusahaan seiring dengan tuntutan yang terus-menerus dihadapi untuk menjawab berbagai tantangan yang ada. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menjalankan perusahaan yang berfungsi sebagai pelaku, pelaksana dan pengelola atau penggerak dalam kegiatan bisnis dalam mencapai tujuan perusahaan serta mewujudkan eksistensinya (Andriani et al., 2022). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola secara profesional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut menjadi kunci utama bagi perusahaan agar mampu berkembang secara produktif dan wajar.

Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar upaya dari perusahaan dalam memberikan perhatian dan memenuhi kebutuhan karyawan selama mereka bekerja (Supriadi et al., 2022). Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, salah satu cara yang efektif adalah dengan mengupayakan lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kualitas hasil kerja dan loyalitas karyawan. Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Marwanto & Hasyim, 2022).

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan memberikan perasaan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, yang nantinya akan meningkatkan loyalitas mereka (Ni Made, Ni Made, & I Nyoman, 2024). Apabila lingkungan kerja tidak nyaman, karyawan cenderung mengalami stres, menurunnya motivasi dan bahkan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Hubungan yang baik antar sesama karyawan, antara bawahan dengan atasan, serta lingkungan fisik yang mendukung akan menciptakan rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan (Ratnasari, Herawati, & Septyarini, 2022). Seperti yang disimpulkan oleh peneliti sebelumnya dalam penelitiannya, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memberikan rasa loyalitasnya kepada perusahaan (Purnomo, Holis & Hakim, 2023).

Selain dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, pemberian kompensasi juga merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan uang atau insentif yang ditawarkan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasanya. Kompensasi dapat berupa pembayaran langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus; dan tidak langsung dalam bentuk dukungan keuangan lainnya seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan (Nada, 2023). Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberikan motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada perusahaan maupun kepada pihak karyawan.

Dari berbagai upaya yang telah dilakukan oleh Hotel Mona Plaza Pekanbaru tersebut, memungkinkan tingginya tingkat loyalitas karyawan. Namun, meskipun Hotel Mona Plaza Pekanbaru telah berupaya menerapkan berbagai strategi demi meningkatkan loyalitas karyawan, pada kenyataannya masih ditemukan adanya indikasi rendahnya loyalitas karyawan.

Hal ini terlihat dari masih ditemukannya masalah tentang karyawan, diantaranya adalah tingginya angka keterlambatan, alpha dan izin ketidakhadiran karyawan pada perusahaan yang terlihat dari rekapitulasi data absensi karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru pada tahun 2019-2023 berikut.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru pada Tahun 2019-2023

Berdasarkan indikator loyalitas karyawan yakni indikator ketaatan dan kepatuhan, dari

No.	Tahun	Jumlah karyawan	Terlambat	Alpha	Izin
1.	2019	26	51	27	36
2.	2020	38	51	27	36
3.	2021	25	51	21	36
4.	2022	32	40	21	36
5.	2023	34	34	1	31

Sumber: HRD Hotel Mona Plaza Pekanbaru, 2024

tabel di atas, terlihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak mengikuti peraturan hotel dengan datang tidak tepat waktu, tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas, dan izin dari pekerjaannya. Ketaatan dan kepatuhan mencerminkan kesanggupan karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang berlaku, menaati perintah dari atasan yang berwenang dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan (Oktavianis & Abrian, 2024). Banyaknya jumlah keterlambatan, alpha dan izin tersebut mengindikasikan bahwa masih rendahnya loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Keterlambatan dan ketidakhadiran dapat menyebabkan penurunan output kerja, peningkatan beban kerja bagi karyawan lain dan potensi penurunan kualitas layanan yang dihasilkan. Selain itu, tingginya angka absensi dapat meningkatkan biaya operasional perusahaan.

Selain absensi karyawan, tingkat loyalitas karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru juga dapat dilihat dari data keluar masuk karyawan, yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa angka turnover karyawan mengalami fluktuasi dalam waktu lima tahun terakhir dari tahun 2019 sampai tahun 2023. Persentase turnover karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru mencapai angka tertinggi selama tahun 2019-2023 sebesar 50,8% pada tahun 2021. Peningkatan turnover karyawan pada tahun 2021

Tabel 1. 1 Data Keluar Masuk Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru pada Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2019	27	3	4	26	15%
2020	26	13	1	38	3,1%
2021	38	3	16	25	50,8%
2022	25	11	4	32	14%
2023	32	5	4	34	12,1%

Sumber: HRD Hotel Mona Plaza Pekanbaru, 2024

disebabkan oleh buruknya kondisi pariwisata akibat pandemi Covid-19 yang mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melakukan pengurangan karyawan, tidak terkecuali Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Alasan lain bagi karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, diantaranya karena mendapatkan pekerjaan yang baru di perusahaan lain.

Berdasarkan data pra-survei lapangan melalui wawancara beserta data-data yang diterima dari pihak HRD Hotel Mona Plaza Pekanbaru, ditemukan beberapa hal yang memperlihatkan rendahnya loyalitas karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru, diantaranya:

1. Tingginya angka keterlambatan, alpha dan izin ketidakhadiran karyawan.
2. Tingginya angka turnover karyawan hotel.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan sebagaimana telah diuraikan di latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu **“Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru?”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis menemukan beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara deskriptif lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan loyalitas karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian diatas, penulis menemukan beberapa manfaat dilakukannya penelitian ini, sebagai berikut.

1. Aspek praktis
 - a) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan dalam perusahaan terkait lingkungan kerja dan pemberian kompensasi dalam hal mendorong dan meningkatkan loyalitas karyawan.

- b) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait lingkungan kerja dan pemberian kompensasi guna mendorong dan meningkatkan loyalitas karyawan.

- c) Bagi pihak dari luar perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan informasi, wawasan dan pengalaman dalam menghadapi permasalahan yang sama. Dapat juga digunakan sebagai masukan dan bahan perbandingan maupun referensi untuk penelitian selanjutnya terkait pada permasalahan yang sama.

2. Aspek teoretis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Selain itu, dapat juga

digunakan sebagai acuan dalam membangun lingkungan kerja dan merencanakan pemberian kompensasi guna meningkatkan loyalitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh secara langsung terhadap karyawan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Alex S. Nitisemito dalam (Khaeruman et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar para karyawan yang melakukan pekerjaannya yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Saydam dalam (Kertiyasa & Irbayuni, 2022) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Silalahi dalam (Alzen, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar organisasi, baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup segala situasi dan kondisi disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Proses pelaksanaan pekerjaan ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang meliputi kebersihan, tempat kerja, sarana dan prasarana pekerjaan, pencahayaan, pengontrol terhadap suasana gaduh, termasuk hubungan kerja antar individu yang ada di perusahaan tersebut. Dukungan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat dilihat dari sarana penunjang kelancaran kerja, salah satunya adalah lingkungan yang memperhatikan keselamatan dan kenyamanan selama bekerja sehingga tercipta suasana yang kondusif, aman dan menyenangkan bagi karyawan (Agmasari & Septyarini, 2022).

Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kinerja dan membangun loyalitas dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Purnomo et al., (2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa betah dan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial dan psikologis yang meliputi sarana dan prasarana, serta hubungan antar karyawan ditempat kerja, yang secara langsung mempengaruhi kinerja, kenyamanan serta loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengertian kompensasi

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi. Menurut (Octaviani et al., 2018), pemberian kompensasi bukan hanya sekedar fungsi administrasi, namun juga merupakan salah satu aspek penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Menurut Sastrohadiwiryono (2015) dalam (Sinambela, 2016), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan

organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi mencakup keseluruhan bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Konsep kompensasi tersebut sejalan dengan pendapat Marnis & Priyono (2008) yang mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan pendapatan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan ukuran nilai dari tugas yang dilakukannya. Semakin besar tugas dan tanggung jawab karyawan, maka semakin besar pula kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut. Kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yakni kompensasi langsung yang mencakup gaji, upah dan insentif, serta kompensasi tidak langsung yang mencakup berbagai manfaat kesejahteraan karyawan seperti asuransi dan tunjangan kesehatan. Pada umumnya, kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya. Sehingga karyawan dapat mengetahui apa yang akan mereka terima secara pasti.

Pada dasarnya, pemberian kompensasi merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan pencerminan dari upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan (Octaviani et al., 2018). Dalam pandangan (Seto, Febrian, Mon, Senoaji, 2023) kompensasi tidak hanya menjadi imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan, tetapi juga upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Dengan pemberian kompensasi yang adil, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak positif terhadap kinerja, produktivitas dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan motivasi dan dapat berdampak pada tingginya angka turnover atau pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, kompensasi harus dipandang sebagai instrumen strategis yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Secara umum, kompensasi merupakan bagian internal dari strategi manajemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya berdampak positif terhadap kinerja dan motivasi karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, dapat meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat turnover, yang pada akhirnya menjadi kekuatan perusahaan dalam mencapai keberhasilan bisnis dimasa depan (Marhalinda & Supiandini, 2022). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja, motivasi dan loyalitas guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengertian loyalitas karyawan

Suatu perusahaan yang sering mengalami pergantian karyawan akan mengeluarkan lebih banyak tenaga, uang dan waktu, baik untuk biaya operasional maupun biaya pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan setiap karyawan perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci terhadap keberhasilan perusahaan. Loyalitas mencerminkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, ditandai dengan kesetiaan dan dedikasi diri untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Loyalitas timbul ketika karyawan merasa dihargai, memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan merasa tujuannya sejalan dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan memiliki integritas dalam bekerja cenderung untuk tetap berada di perusahaan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan (Paroli, 2023).

Menurut Valentino & Haryadi dalam (Juwita & Khalimah, 2021) loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan. Dengan berkomitmen, karyawan telah menyetujui seluruh perjanjian yang telah disepakati sebelumnya, baik dengan antar individu, individu dengan kelompok, atau dengan diri sendiri. Dimana karyawan lebih mementingkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan dirinya sendiri. Loyalitas dapat memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, dimana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak yang positif dan negatif. Dimana karyawan akan ikut serta dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan tetap berada di dalam perusahaan.

Saydam dalam (Wardhani, Annisa & Elfarina, 2023) mengatakan bahwa loyalitas merupakan tekad dan kesaanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan yang dibuktikan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berkaitan dengan kehadiran fisik karyawan di perusahaan dan kesetiaan mereka untuk melindungi nama baik dan reputasi perusahaan. Loyalitas karyawan juga ditunjukkan melalui dedikasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang loyal akan bekerja dengan sepenuh hati dan berkomitmen terhadap kesuksesan perusahaan tanpa menuntut imbalan tambahan (Solihin, 2021). Seperti yang diungkapkan oleh Wicaksono dalam (Fitri & Suryalena, 2023) bahwa loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi, seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat ia bekerja.

Loyalitas ditunjukkan melalui kepercayaan, pengabdian dan kesetiaan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan perilaku dan pelayanan terbaik, dengan kerja keras, tanggung jawab dan rasa cinta (Agmasari & Septyarini, 2022). Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guna mendukung kemajuan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila loyalitas karyawan rendah, maka akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Juwita & Khalimah, 2021). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan dan komitmen yang tercermin dalam dedikasi, integritas dan tanggung jawab karyawan demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dengan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Pertama dari Anak Agung Putri Mahayuni & A.A. Sagung Kartika Dewi (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mardika Griya Prasta. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dan dapat bekerja secara kondusif yang akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian Kedua dari Putri Galuh Raihan & Wulandari, (2024) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Pekerja akan lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya jika mendapatkan imbalan finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, dan asuransi kesehatan.

Penelitian Ketiga dari Safrida, Muhammad Yafiz & Fauzi Arif Lubis (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, karena variabel kompensasi juga dikontrol oleh variabel lain. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian Keempat dari Putri Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana & Vicky F Sanjaya (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Indomarco Prismaatama”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, pemberian kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco Prismaatama.

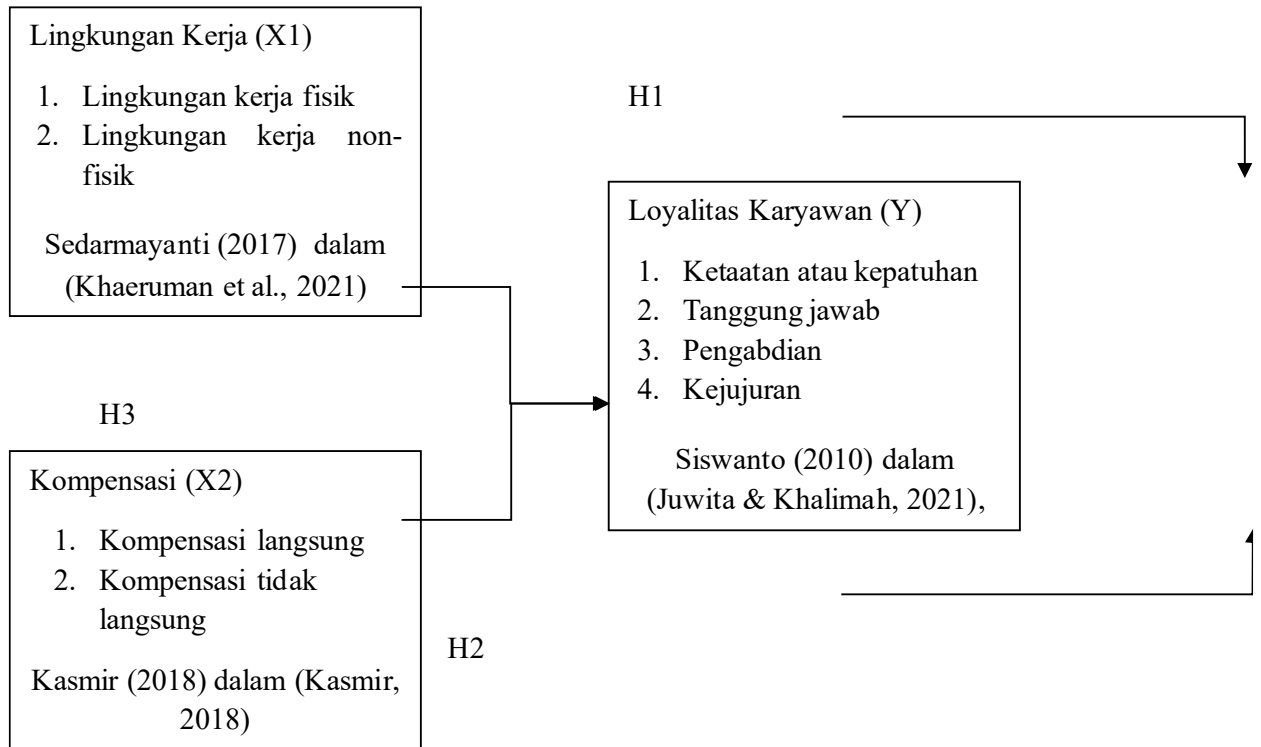
Penelitian Kelima dari Messi Agmasari & Epsilandri Septyarini (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketika lingkungan kerja membuat karyawan merasa aman, nyaman, dan ruang bekerja serta peralatan kerja yang baik, akan membuat karyawan betah bekerja dan tetap setia bekerja diperusahaan. Pemberian kompensasi yang layak, memberikan dampak positif bagi karyawan karena merasa kerja keras mereka diapresiasi dengan layak.

Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah: pertama, penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, pelayanan kesehatan, perbankan, waralaba dan perusahaan otobus. Sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi. Kedua, perbedaan populasi dan sampel dalam penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah: pertama, uji penelitian menggunakan perangkat lunak yang sama. Kedua, melakukan penelitian dengan menggunakan objek yang bergerak dibidang jasa. Ketiga, penelitian sebelumnya sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menurut Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2013) merupakan representasi konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting. Mengacu pada teori diatas, sebagai dasar perumusan hipotesis, digambarkan model kerangka pemikiran pengaruh antar variabel penelitian. Penelitian ini hendak mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.5 Operasional Variabel

Operasional Variabel

Untuk mempermudah dan menghindari kesalahpahaman dalam memahami konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu diberi penegasan terkait batasaan konsep yang digunakan, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja, yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Loyalitas karyawan (Y)

Loyalitas karyawaan merupakan bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, ditunjukkan melalui komitmen terbaik bagi perusahaan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan jawaban sederhana karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka diajukan hipotesis berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru

H2 : Terdapat pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru

H3 : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif deskriptif adalah pendeskripsian, penelitian dan penjelasan secara ilmiah yang sistematis terkait suatu hal yang dipelajari sebagaimana adanya untuk ditarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan data berupa angka (Sulistiyawati, Wahyudi & Wahyudi, 2022). Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan secara sistematis dan terstruktur terkait fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat.

Hotel Mona Plaza Pekanbaru merupakan bisnis perhotelan bintang 2 (dua) di Pekanbaru, yang terletak di Jl. HR. Soebrantas No. 18, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru. Penentuan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa keberagaman tugas, fungsi dan latar belakang karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru, memungkinkan penelitian dapat mencakup berbagai bidang pekerjaan di hotel dengan lebih menyeluruh. Hal tersebut memungkinkan penulis untuk memperoleh perspektif yang komprehensif dari berbagai fungsi dan tanggung jawab pekerjaan dalam lingkungan yang lebih terfokus.

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan anggota populasi yang relatif kecil, kurang dari 100, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru yang berjumlah 32 orang.

Data primer diperoleh dari hasil penyebaran angket dan wawancara dengan HRD Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi yang meliputi informasi singkat mengenai sejarah singkat dan gambaran umum perusahaan, informasi tentang struktur organisasi perusahaan, informasi tentang absensi dan data keluar masuk karyawan serta informasi tentang jumlah karyawan.

Kuesioner ditujukan kepada karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru dalam bentuk skala Likert dengan lima pilihan untuk setiap pertanyaan. Penulis menggunakan teknik penyebaran angket karena responden dapat memahami dengan baik pertanyaan dan untuk menghindari informasi atau data yang menyimpang, sehingga data yang didapatkan bersifat objektif atau akurat.

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data sampel tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Metode ini bertujuan menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada untuk dikaitkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan.

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik terhadap data yang diperoleh untuk melakukan pengukuran terhadap penelitian menggunakan program SPSS. Metode ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel

bebas (Lingkungan Kerja dan Kompensasi) dan variabel terikat (Loyalitas Karyawan) pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Sejarah Singkat Hotel Mona Plaza Pekanbaru

Hotel Mona Plaza Pekanbaru dimiliki oleh Mohammad Nazir, yang merupakan seorang pebisnis asal Sumatera Barat yang telah lama menetap di Kota Pekanbaru. Pemberian nama “Mona” pada hotel ini terinspirasi dari nama pendiri sekaligus pemilik hotel ini sendiri yaitu Bapak Mohammad Nazir. Hotel Mona Plaza Pekanbaru terletak di Jl. HR. Soebrantas No. 18, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau atau tepat berada di depan kampus Bina Widya Universitas Riau (UNRI). Hotel Mona Plaza Pekanbaru memiliki beberapa kelebihan yaitu berada disekitar kawasan mahasiswa, mudah diakses dengan menggunakan transportasi umum, serta dekat dengan pusat perbelanjaan, bank dan rumah sakit.

Pada awalnya, Hotel Mona Plaza Pekanbaru merupakan gedung ruko yang memiliki 11 kavling. Sebagai upaya pengembangan dari bisnis tersebut, kemudia tercetus suatu gagasan terkait perlunya sebuah hotel sebagai salah satu alternatif dalam menunjang peoses pengembangan Kota Pekanbaru, secara khusus di Kecamatan Tampan dengan tujuan untuk meciptakan suatu peluang usaha dimasa depan. Oleh sebab itu, pada tahun 1989 dibuat suatu gambaran tentang Hotel Mona Plaza Pekanbaru meliputi perizinan dan kelayakan untuk suatu hunian yang akan dibangun dan ditumbuhkembangkan di masa yang akan datang. Pada bulan Oktober 2003, Hotel Mona Plaza Pekanbaru diresmikan oleh Bapak Herman Adbullahi selaku Walikota Pekanbaru dalam acara “Soft Opening”. Pada awal peresmian, kapasitas Hotel Mona Plaza Pekanbaru hanya sebanyak 40 kamar.

Pada awal tahun 2004, Hotel Mona Plaza Pekanbaru telah menambahkan kapasitas kamarnya menjadi 80 kamar, dimana pada awalnya dipesan oleh konsumen yang akan mengadakan suatu pertemuan kerja atau acara seminar. Hotel Mona Plaza Pekanbaru terdiri dari tiga lantai, dimana terdapat 40 kamar dan 2 ruang pertemuan pada lantai pertama hotel. Pada lantai kedua hotel terdapat 40 kamar dan pada lantai ketiga hotel yang secara keseluruhan dikhususkan sebagai function room yang diperuntukkan sebagai tempat penyelenggaraan rapat, perjamuan dan acara lainnya. Hotel Mona Plaza Pekanbaru terdiri atas tiga tipe kamar, dimana harga sewa dari tiap kamar diklasifikasikan berdasarkan pada tipe dan fasilitas yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan respons atas keyakinan dan keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, yang diiringi dengan harapan adanya perbaikan dan kemajuan dalam perusahaan tersebut. Loyalitas terbentuk melalui berbagai faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian kompensasi yang layak. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan rasa betah dan kepuasan kerja, sementara kompensasi yang layak mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan (Irfana & Kusuma, 2021). Kedua faktor tersebut berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan, karena pada dasarnya setiap karyawan mendambakan lingkungan kerja yang nyaman serta imbalan yang sepadan atas kontribusi yang diberikan. Ketika kedua faktor ini berjalan seiring, maka akan terbentuk sinergi yang mampu

memperkuat loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki komitmen yang tinggi, semangat kerja yang lebih besar, serta keinginan untuk terus berkontribusi dalam jangka panjang (Maulida, 2022).

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan bantuan software SPSS 27, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,510, yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan nilai loyalitas karyawan sebesar 0,510 dengan asumsi bahwa faktor lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif yaitu 0,391, yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menaikkan nilai loyalitas karyawan sebesar 0,391 dengan asumsi bahwa faktor lain tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan terjadinya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pada uji hipotesis, uji simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki F-hitung sebesar 60,815 lebih besar dari F-tabel yakni 3,328 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yakni “terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru”.

Hal ini didukung oleh penelitian (Kertiyasa & Irbayuni, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja dan kompensasi yang baik dapat menciptakan loyalitas karyawan yang kuat pada masing-masing karyawan. Penelitian terdahulu tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini, antara lain menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yakni jumlah sampel pada penelitian terdahulu berjumlah 38 responden sedangkan pada penelitian ini digunakan sampel sebanyak 32 responden. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan alat bantu perangkat lunak SmartPLS sedangkan penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan merasa bahwa keberadaan mereka di perusahaan dihargai dan diapresiasi secara layak sehingga menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data melalui pengujian ketiga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini tentang pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Hotel Mona Plaza Pekanbaru telah tercipta dengan baik dan kondusif, baik pada dimensi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Dimana skor dari 2 dimensi yang digunakan memiliki jumlah yang sama besar.
2. Kompensasi karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung telah diberikan secara layak dan sesuai dengan kebutuhannya. Dimensi

kompensasi tidak langsung memiliki jumlah skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi kompensasi langsung.

3. Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru telah menunjukkan komitmen (loyalitas) mereka terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari 4 dimensi yang digunakan, yaitu ketaatan dan kepatuhan; tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Dimana ketaatan dan kepatuhan; dan kejujuran memiliki skor tertinggi sedangkan tanggung jawab memiliki skor terendah.
4. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima, yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.
5. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima, yang artinya pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.
6. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima, yang artinya lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis membuat usulan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja Hotel Mona Plaza Pekanbaru agar lebih optimal, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik, perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala dan terstruktur. Perusahaan dapat melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi aspek-aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan dan melakukan analisis terkait pengaruhnya bagi produktivitas dan kepuasan karyawan. Data yang diperoleh dari hasil evaluasi tersebut dapat digunakan untuk menyusun kebijakan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Selanjutnya, perusahaan dapat mengukur produktivitas karyawan berdasarkan perubahan kebijakan yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat diketahui apakah faktor-faktor yang dioptimalkan memberikan dampak yang positif.
2. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, perusahaan perlu untuk meninjau lebih lanjut terkait dengan sistem pemberian kompensasi pada dimensi kompensasi langsung. Perusahaan perlu memperhatikan dan menyesuaikan besaran gaji pokok berdasarkan standar industri agar lebih kompetitif dalam mempertahankan karyawan. Selain itu, sistem pemberian bonus dan insentif harus diterapkan secara transparan, sehingga karyawan mendapatkan apresiasi yang layak sesuai dengan prestasi kerjanya.
3. Pada dimensi tanggung jawab dalam variabel loyalitas karyawan, masih ditemukan karyawan yang belum menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan pemetaan terhadap beban kerja dan analisis kapasitas individu karyawan secara berkala. Selain itu, perusahaan juga perlu untuk menyeimbangkan sistem penghargaan dan konsekuensi guna meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan memberi penghargaan berdasarkan hasil dan proses yang menunjukkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya, serta menerapkan konsekuensi yang jelas atas kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Kepada peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang sama, disarankan untuk lebih memperluas jumlah sampel penelitian untuk lebih memvalidasi kualitas hasil penelitian.

Dan dapat menambahkan variabel lain yang juga merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Tohar Media.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Vol. 15)*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Purnomo, E., Holis, M.N., & Hakim, A.R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. *Artha Satya Dharma*, 16(1), 47–50. <https://doi.org/10.55822/asd.v16i1.274>
- Raihan, P. G., & Wulandari. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 7(4), 10181–10191. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9940>
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan : Studi pada YEC.CO.ID. Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Rosadianto, H., Gunistiyo, & Susilawati, A. D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 123–135. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.59>
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Septianingtyas, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 155–165.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, W., Wahyudi, & Trinuryono, S. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning Di Masa Pandemi Covid19. *Kadikma*, 13(1), 68–73.
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., ... Fiesty Utami, Ms. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

