

Peran Lingkungan Kerja dan Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

The role of the work environment and the perception of compensation fairness to employee loyalty

Siti Aisah & Ruseno Arjanggal*

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 50112, Semarang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi garmen. Dengan sampel sebanyak 187 karyawan produksi sebuah perusahaan garmen di kota Semarang. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 3 skala, yaitu skala loyalitas kerja yang terdiri dari 25 item, skala lingkungan kerja yang terdiri dari 18 item, skala persepsi keadilan kompensasi terdiri 36 item. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan ada pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini mengindikasikan peran dua variabel lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dalam memprediksi terbentuknya loyalitas kerja karyawan.

Kata kunci: loyalitas kerja, lingkungan kerja, persepsi keadilan kompensasi.

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between work environment and perceived fairness of compensation with employee work loyalty. This research used correlational quantitative methods. The population used in this study was all garment production employees, with a sample of 187 production employees of a garment company in the city of Semarang. The sampling method uses purposive sampling. The measuring instrument used in this study consisted of 3 scales, namely the work loyalty scale consisting of 25 items, the scale of the work environment consisting of 18 items, the scale of perception of fairness of compensation consisting of 36 items. Data analysis using multiple regression analysis showed a simultaneous effect between work environment and perceived fairness of compensation with employee work loyalty. The study's findings indicate the role of two work environment variables and perceptions of compensation in predicting the formation of employee loyalty.

Keywords: work loyalty, work environment, fairness perception of compensation

*Korespondensi:
Ruseno Arjanggal
ruseno@unissula.ac.id

Masuk: 05 Maret 2020
Diterima: 02 Maret 2021
Terbit: 30 April 2021

Sitasi:
Aisah, S., & Arjanggal, R.
(2021). Peran lingkungan kerja
dan persepsi keadilan
kompensasi terhadap loyalitas
kerja karyawan. *Jurnal
Ecopsy*, 8(1), 79-85.
[http://doi.org/10.20527/ecopsy.
2021.03.007](http://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.03.007)

PENDAHULUAN

Umumnya suatu perusahaan mempunyai standar yang ingin di tetapkan sebagai suatu keharusan yang dimiliki karyawan (Sugiyarto, 2012). Memasuki era industrialisasi dunia yang kompetitif saat ini, perusahaan harus fokus pada loyalitas kerja karyawan untuk kelangsungan hidup jangka panjang (Nawaz, 2018). Kenyataannya di lapangan, tingkat loyalitas kerja pekerja Indonesia masih tergolong rendah (Sugiyarto, 2012). Pendapat

tersebut didukung oleh survei *Towers Watson*, salah satu perusahaan konsultan yang membahas ketenagakerjaan, survei tersebut mengungkapkan bahwa khusus negara Indonesia memiliki 42% dari total responden yang diteliti mengatakan bahwa responden tersebut harus keluar dari perusahaan tempat responden tersebut bekerja sekarang, dengan alasan lebih mudah meningkatkan karier di masa depan (Gunawan, 2012). Sulitnya mempertahankan loyalitas pekerja ditunjukkan berdasarkan survei *Towers Watson* dalam *Global*

Workforce Study terhadap tiga puluh dua ribu karyawan di semua negara termasuk lebih dari seribu karyawan di negara Indonesia menunjukkan hasil bahwa sebanyak 66% karyawan Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan selama kurun waktu dua tahun (Sindonews.com, 2014).

Loyalitas merupakan proses berkelanjutan dalam perusahaan yang lebih berfokus pada kesetiaan karyawan untuk kesuksesan perusahaan (Nawaz, 2018). Loyalitas karyawan merupakan keinginan di dalam diri karyawan untuk menunjukkan minat pribadi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Roehling, et al., 2001). Karyawan yang loyal akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Permasalahan loyalitas kerja karyawan akan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus tahu faktor yang dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan (Lestari, 2015). Apabila faktor yang dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan lebih diperhatikan oleh perusahaan, maka perusahaan akan mendapat karyawan dengan tingkat loyalitas dan efisiensi kerja yang maksimal. Faktor utama seperti keamanan kerja, kompensasi dan tunjangan yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, pengembangan karier, perhatian dan dukungan dari atasan pada gilirannya akan membuat karyawan tetap loyal dan mengurangi tingkat perpindahan karyawan (Turkyilmaz et al., 2011).

Faktor yang dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang bisa memengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas dari perusahaan (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja dimaknakan segala sesuatu yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalani tugas-tugas dari perusahaan, misalnya kebersihan lingkungan, keamanan barang pribadi, dan lain masih banyak lagi (Cummings et al., 2018). Lingkungan kerja meliputi segala hal yang dapat memengaruhi pekerja dalam melaksanakan kerja seperti

penerangan, pertukaran udara dalam ruangan, keamanan barang bawaan, kebisingan, temperatur tempat kerja dan relasi dengan rekan kerja (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja yang baik akan membuat tingkat produktivitas para pekerja meningkat dan menciptakan loyalitas kerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan yakni kompensasi. Kompensasi definisi lain yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh individu melalui hubungan kepegawaian dengan perusahaan dan diperlukan untuk mempertahankan pekerja (Murty, 2012). Kompensasi bisa dibidang salah satu pengaruh paling kritis pada kualitas dan efektivitas para pencari kerja. Kompensasi memengaruhi kualitas orang yang melamar, kualitas karyawan yang diperkerjakan, pertimbangan perusahaan mencari pekerja, motivasi dan tingkat kinerja para pekerja, dan kualitas orang yang menjadi bagian dari perusahaan (Gupta & Shaw, 2014). Kompensasi dibagi dalam berbagai bentuk antara lain kompensasi dengan bentuk finansial seperti gaji, upah, dan bonus. Kompensasi dengan bentuk non finansial dapat berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan ketenagakerjaan.

Setiap karyawan ketika menerima kompensasi dalam bentuk apapun mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan merasakan suatu ketidakadilan terhadap kompensasi yang telah diterima karena tidak sesuai dengan beban kerja yang sudah dijalani (Restianti & Rahardjo, 2016). Semua karyawan dalam kategori pekerja dapat dibayar sama, atau gaji yang bervariasi berdasarkan kinerja, lama bekerja, keterampilan yang dimiliki, kompetensi atau keahlian, dan lain sebagainya (Gupta & Shaw, 2014). Besar atau kecilnya kompensasi yang dapat diterima karyawan juga sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 92 ayat satu yang memiliki bunyi bahwa kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus disesuaikan dengan jabatan, golongan, lama bekerja,

pendidikan terakhir, dan kompetensi (Kemenperin.go.id, 2003).

Karyawan yang memiliki persepsi positif tentang keadilan kompensasi yang telah diterima akan menunjukkan kemauan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap keadilan kompensasi yang telah diterima akan menimbulkan keinginan untuk pindah pekerjaan atau mengundurkan diri dari perusahaan. Susahnya mencari pekerjaan kembali membuat karyawan melampiaskannya pada sikapnya dalam melaksanakan kerja seperti kurangnya produktivitas kerja. Hal tersebut ditujukan sebagai bentuk ketidakpedulian karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Oktarini & Indrawati, 2014).

Terdapat penelitian lainnya yang membahas tentang persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja yaitu oleh Pramana (2019) mengenai hubungan antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan perusahaan yang membuktikan bahwa ada hubungan antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dengan sumbangan efektif persepsi kompensasi sebesar 20,4% terhadap loyalitas karyawan (Pramana, 2019). Penelitian mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pernah diteliti oleh Maineldi et al. (2014), penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi yang menunjukkan hasil ada hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 63,5% terhadap loyalitas kerja karyawan (Maineldi et al., 2014). Penelitian ini, walaupun masih terdapat kesamaan dalam penelitian sebelumnya mengenai tiga variabel yang diteliti, penelitian ini tetap mempunyai orisinalitas. Orisinalitas dalam penelitian ini adalah kompensasi dibuat persepsi keadilan kompensasi, hal lainnya yaitu subjek penelitian, tempat penelitian dan teori yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah 187 karyawan produksi garmen di Semarang dengan kriteria yakni wanita usia 18-20 tahun, lama bekerja 0-10 tahun dan pendidikan minimal SLTA.

Instrumen penelitian

Loyalitas kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala loyalitas kerja yang dibentuk menjadi model skala *likert* dengan empat pilihan jawaban. Skala loyalitas kerja disusun menggunakan aspek loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2010) yang meliputi penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan, temperatur, dan hubungan antarpribadi. Semakin tinggi skor total skala loyalitas kerja, maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan, dan berlaku sebaliknya. Skala loyalitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Pramana (2019) dengan reliabilitas 0,924. Skala loyalitas kerja yang digunakan dalam penelitian (Pramana, 2019) memiliki 36 item dengan 18 item *favourable* dan 18 item *unfavourable* dengan 11 item yang gugur. Item yang gugur tersebut kalimatnya diperbaiki oleh peneliti sehingga siap untuk diujicobakan kembali. Setelah diujicobakan kembali skala loyalitas kerja memperoleh reliabilitas 0,862 dengan item gugur yang berbeda.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* lingkungan kerja yang dibentuk menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2013) yang meliputi penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan, temperatur, dan hubungan antararekan kerja. Skala lingkungan kerja terdiri dari 36 item dengan 18 item *favourable* dan 18 item *unfavorable*. Skala persepsi keadilan kompensasi terdiri dari 36 item yang meliputi 18 item *favourable* dan 18 item *unfavourable*. Semakin tinggi skor skala lingkungan kerja menunjukkan bahwa semakin

baik kondisi lingkungan kerja berdasarkan persepsi karyawan, dan berlaku sebaliknya. Skala lingkungan kerja memperoleh reliabilitas sebesar 0,733 dengan 18 item gugur dari 36 item uji coba.

Persepsi keadilan kompensasi diukur menggunakan skala persepsi keadilan kompensasi dalam bentuk skala *likert* yang disusun berdasarkan aspek persepsi keadilan kompensasi menurut Branca (1965) dan Woodworth dan Marquis (1961). Aspek tersebut meliputi aspek kognitif yaitu pemikiran terhadap kompensasi yang diterima, kedua merupakan aspek afektif yaitu perasaan tentang kompensasi yang diterima. Terakhir adalah aspek konatif yaitu perilaku yang ditunjukkan karyawan atas diterimanya kompensasi (Woodworth & Marquis, 1961). Aspek tersebut kemudian dihubungkan dengan bentuk kompensasi yaitu gaji, bonus dan tunjangan (Sutrisno, 2011). Skala persepsi keadilan kompensasi terdiri 36 item total dengan 18 item *favourable*, 18 item *unfavourable*. Kompensasi dibagi menjadi 3 bentuk yaitu gaji, bonus dan tunjangan sehingga setiap bentuk diwakili oleh 2 item *favourable* dan 2 item *unfavourable*. Semakin tinggi nilai total skala persepsi keadilan kompensasi maka semakin positif persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima dan berlaku sebaliknya. Skala persepsi keadilan kompensasi dengan nilai reliabilitas sebesar 0,916 dengan item gugur berjumlah satu dari 36 item yang diujicobakan.

Keseluruhan item-item dari ketiga skala tersebut disusun dengan menggunakan *system rating* 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skor untuk indikator item *favourable* yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1 sedangkan untuk item *unfavourable* adalah STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1.

Prosedur Penelitian

Peneliti memilih perusahaan garmen karena jumlah karyawan perusahaan garmen cukup banyak sehingga nantinya sampel dalam penelitian cukup mewakili populasi. Penelitian dilakukan di perusahaan X yang berlokasi di

kota Semarang. Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah membuat surat ijin penelitian kepada perusahaan yang dituju, selanjutnya ketika sudah diterima peneliti melakukan wawancara kepada pihak manajemen perusahaan dan karyawan. Setelah itu, peneliti melakukan uji coba alat ukur dari tiga skala penelitian yaitu skala loyalitas kerja karyawan, skala lingkungan kerja dan skala persepsi keadilan kompensasi. Alat ukur diujicobakan kepada 80 karyawan perusahaan garmen. Pengisian dilakukan pada saat jam kerja dengan sistem karyawan dipanggil satu-persatu untuk datang ke ruangan. Hal ini dimaksudkan agar tidak mengganggu jalannya proses produksi. Setelah ditentukan daya beda item masing-masing skala selanjutnya peneliti melakukan penelitian kepada 107 karyawan perusahaan garmen.

HASIL

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Teknik tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan uji korelasi dihasilkan $R = 0,495$, $F = 16,867$, $p = 0,000$ ($p < 0,005$) yang memiliki arti bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dengan nilai *adjusted R²* sebesar 0,23 yang berarti sumbangan efektif interaksi kedua prediktor yaitu lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 23%.

Selanjutnya untuk mencari hubungan antara lingkungan kerja dengan loyalitas kerja serta hubungan antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja menggunakan uji regresi parsial (lihat tabel 1). Uji hipotesis kedua adalah antara lingkungan kerja dan loyalitas kerja karyawan diperoleh hasil uji regresi secara parsial: $\beta = 0,206$; $t = 2,098$; $p < 0,05$; $r_{xly} = 0,202$ yang memiliki arti ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan

Tabel 1. Hasil analisis uji regresi pada loyalitas kerja karyawan

Prediktor	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Adj. R</i> ²
Lingkungan kerja	2,098	0,038	0,206	16,867	2; 104	0,000	0,495	0,245	0,230
Persepsi keadilan kompensasi	3,675	0,000	0,360						

loyalitas kerja karyawan. Uji hipotesis ketiga yaitu ada hubungan antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dengan nilai $\beta=0,360$; $t=3,675$; $p<0,05$; $r_{x2y}=0,339$, yang memiliki arti ada hubungan antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan. Hasil temuan tersebut dapat dijadikan pertimbangan perusahaan agar memperhatikan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun psikologis untuk lebih meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Selain itu, juga mempertimbangkan kompensasi yang di dapat karyawan terhadap beban kerja karyawan agar karyawan tidak berpersepsi negatif terhadap keadilan kompensasi yang diterima sehingga nantinya akan menurunkan produktivitas kerja karyawan tersebut karena persepsi keadilan kompensasi memiliki sumbangan efektif lebih besar terhadap loyalitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan interaksi antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi memberikan kontribusi terhadap terbentuknya loyalitas kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi dapat mengorbankan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas diluar jam kerja yang dimilikinya (Mele, 2012). Perusahaan di dalamnya harus mempunyai karyawan dengan loyalitas kerja tinggi sehingga pencapaian perusahaan efektif (Dewanto, 2015).

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara lingkungan kerja dengan loyalitas kerja

karyawan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan jika semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik loyalitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan (Putra & Sriathi, 2018; Putri, 2019).

Berdasarkan uji hipotesis antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dihasilkan $r_{x2y} = 0,339$, $0,000$ ($p<0,005$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif signifikan antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan sehingga dapat diartikan jika semakin baik persepsi karyawan tentang keadilan kompensasi maka akan semakin baik juga loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan. Persepsi keadilan kompensasi mempunyai sumbangan efektif 36,0%. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Pramana, 2019) yang menunjukkan ada hubungan positif persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dengan sumbangan efektif 20,4%. Penelitian lain dilakukan oleh (Ambarsari, 2013), berdasarkan penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif sangat signifikan antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja dengan sumbangan efektif 34,3%. Berdasarkan hasil tersebut pada penelitian ini sumbangan efektif yang diperoleh dari persepsi keadilan kompensasi lebih besar dibandingkan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan.

Hasil temuan tersebut dapat dijadikan pertimbangan perusahaan agar memperhatikan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik untuk lebih meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Selain itu, juga

mempertimbangkan kompensasi yang diterima karyawan terhadap beban kerja karyawan agar karyawan tidak berpersepsi negatif terhadap keadilan kompensasi yang diterima sehingga nantinya akan menurunkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap keadilan kompensasi akan menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan, mempunyai sikap loyal, dan menerima nilai serta tujuan perusahaan (Oktarini & Indrawati, 2014).

Kelemahan pada penelitian ini adalah kesulitan dalam aplikasi teknik sampling yang ideal karena pembagian kuesioner yang harus menyesuaikan bagian karyawan yang bisa diluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner. Hasil uji asumsi data pada ketiga variabel berdistribusi normal, namun untuk generalisasi penelitian harus tetap hati-hati mengingat teknik sampling yang kurang ideal dan budaya organisasi pada masing-masing organisasi yang dimungkinkan akan sangat berbeda. Penelitian berikutnya bisa menggunakan lebih dari satu perusahaan dari budaya organisasi yang berbeda, sehingga variasi data antara keduanya bisa dilihat apakah masih konsistensi sama ataukah berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil serta pembahasan dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dengan sumbangan efektif loyalitas kerja dan persepsi keadilan kompensasi sebesar 24,5 % dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Kesimpulan berikutnya adalah ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan. Terakhir adalah adanya hubungan positif antara persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan.

Saran praktis untuk karyawan produksi garmen adalah untuk tetap mempertahankan

loyalitas kerjanya dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta berpersepsi yang baik terhadap kompensasi yang diterima. Saran untuk perusahaan adalah lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan nyaman ketika bekerja sehingga produktivitas karyawan lebih meningkat. Serta mengatur kerja karyawan agar karyawan yang mempunyai kompensasi yang sama juga merasakan beban kerja yang adil. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah diharapkan lebih memilih faktor-faktor lain yang dapat mendukung dalam penelitian mengenai loyalitas kerja. Selanjutnya, memperbanyak subjek penelitian dan memperluas wilayah penelitian serta dapat lebih peka untuk mencari sasaran tempat penelitian agar mendapatkan masalah yang nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari, A. D. (2013). *Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi karyawan dengan loyalitas kerja CV. Sinar Abadi*. (Skripsi, tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Branca, A. (1965). *Psychology the science of behavior*. Allyn and bacon, inc.
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 85(March), 19–60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
- Dewanto, A. R. (2015). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan pada CV. Asatex Surakarta*. (Skripsi, tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gunawan, H. (2012). Loyalitas karyawan di Indonesia masih rendah. *Industri.kontan.co.id*. <https://industri.kontan.co.id/news/loyalitas-karyawan-di-indonesia-masih-rendah>.
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. *Human Resource*

- Management Review*, 24(1), 1–4.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.007>
- Kemenperin.go.id. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 1.*
- Lestari, P. (2015). Hubungan antara pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 131–143.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevA.47.R1591>
- Maineldi, A., Hendriani, S. & Daulay, I. N. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragili Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 1(2), 1-15.
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFE/KON/article/view/5518>
- Mele, D. (2012). *Management Ethics: Placing Ethics at the Core of Good Management - Domènec Melé - Google Books.* Palgrave Macmillan.
- Murty, W. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
<https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nawaz, F. (2018). An empirical study on job satisfaction and employee turnover in cell phone servicing companies: Bangladesh Context. *Ssrn*, 5(3), 510–519.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2228581>
- Nitisemito, S. A. (2013). *Perilaku organisasi perusahaan* (Edisi revisi). Salemba Empat.
- Oktarini, K. R., & Indrawati, K. R. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi di hospitality industry. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 291–300.
<https://doi.org/10.24843/jpu.2014.v01.i02.p08>
- Pramana, D. A. (2019). *Hubungan antara persepsi kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT. Cipta Power Service Medan.* (Skripsi, tidak diterbitkan). Universitas Medan Area.
- 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>
- Putri, A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang. *Journal of Residu*, 3(19), 12–16.
- Restianti, S., & Rahardjo, S. M. (2016). *Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.* (Tesis, tidak diterbitkan). Universitas Diponegoro.
- Roehling, P. V, Roehling, M. V, & Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 141–170.
<https://doi.org/10.1023/A:1016630229628>
- Sindonews.com. (2014). Survei: Perusahaan sulit pertahankan karyawan kompeten. *Sindonews.com*.
<https://ekbis.sindonews.com/berita/931567/34/survei-perusahaan-sulit-pertahankan-karyawan-kompeten>
- Siswanto, B. (2010). *Managemen tenaga kerja Indonesia.* Bumi Aksara.
- Sugiyarto. (2012). Loyalitas Karyawan di Indonesia Sangat Rendah. *Tribunnews.com*.
<https://www.tribunnews.com/bisnis/212/09/18/loyalitas-karyawan-di-indonesia-sangat-rendah>
- Sutrisno, E. (2011). *Managemen sumber daya manusia.* Prenada Media Groub.
- Turkyilmaz, A., Akman, G., Ozkan, C., & Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management and Data Systems*, 111(5), 675–696.
<https://doi.org/10.1108/02635571111137250>
- Woodworth, R., & Marquis, S. (1961). *Psychology.* Holt, Rinehart and Winston.