

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.
BINTANG UTAMA PRIMA NGAWI**

Cahya Pulung Dwimajati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
cahyapulung@gmail.com

Rudy Santoso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
yaabaru@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 65 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,645 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi sebesar 64,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja organisasi agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan dalam menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa loyalitas berkaitan dengan komitmen organisasi yang mencerminkan keberpihakan karyawan terhadap organisasi serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang

loyal akan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, disiplin kerja yang baik, dan berupaya mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hubungan antara perusahaan dan karyawan dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Blau (1964). Teori ini menyatakan bahwa hubungan kerja bersifat timbal balik, dimana perlakuan yang diberikan organisasi akan memengaruhi respons karyawan. Ketika perusahaan memberikan dukungan, penghargaan, dan perlakuan yang adil, maka karyawan cenderung membalasnya melalui komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Penelitian Yuliana (2022) dan Oktaviyanto et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian Agung dan Jum'ati (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil penelitian Kiroma et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

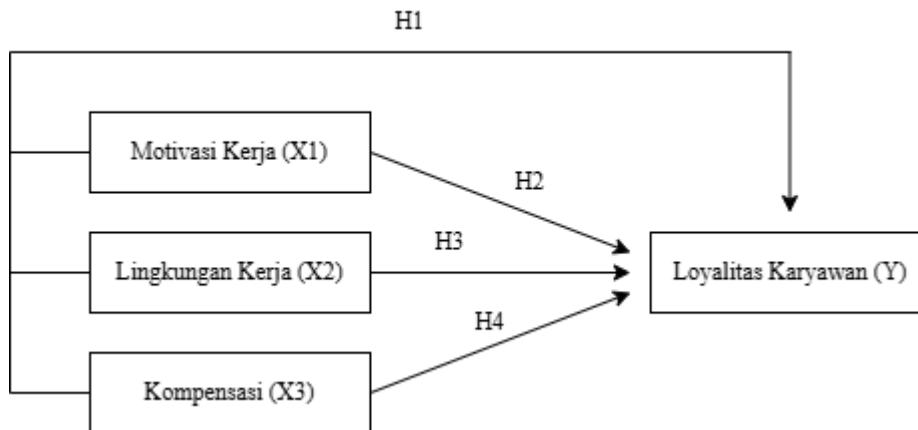
Faktor lain yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Penelitian Yuliana (2022) dan Kiroma et al. (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong loyalitas yang lebih tinggi. PT. Bintang Utama Prima sebagai perusahaan yang bergerak dalam distribusi gas LPG menghadapi tantangan dalam menjaga loyalitas karyawannya. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan indikasi menurunnya semangat kerja, rendahnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan, serta adanya keterlambatan dan ketidakhadiran kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif dan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima juga berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada sektor distribusi gas LPG masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, jasa, perhotelan, dan instansi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan baik secara parsial

maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1:** Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi.
- H2:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi.
- H3:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi.
- H4:** Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi. Lokasi penelitian berada di Dusun Ngeplak, Desa Sidorejo, Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi dan dilaksanakan pada periode April–Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 65 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form dengan skala Likert 1–5. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan (Y). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis

dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) pada tingkat signifikansi 5%.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,709	0,2441	0,000	Valid
	X1.2	0,796	0,2441	0,000	Valid
	X1.3	0,871	0,2441	0,000	Valid
	X1.4	0,843	0,2441	0,000	Valid
	X1.5	0,878	0,2441	0,000	Valid
	X1.6	0,843	0,2441	0,000	Valid
	X1.7	0,768	0,2441	0,000	Valid
	X1.8	0,747	0,2441	0,000	Valid
	X1.9	0,803	0,2441	0,000	Valid
	X1.10	0,910	0,2441	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Dari tabel 1 dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja(X1) layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,704	0,2441	0,000	Valid
	X2.2	0,763	0,2441	0,000	Valid
	X2.3	0,909	0,2441	0,000	Valid
	X2.4	0,844	0,2441	0,000	Valid
	X2.5	0,877	0,2441	0,000	Valid
	X2.6	0,832	0,2441	0,000	Valid
	X2.7	0,743	0,2441	0,000	Valid
	X2.8	0,779	0,2441	0,000	Valid
	X2.9	0,714	0,2441	0,000	Valid
	X2.10	0,850	0,2441	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Dari tabel 2 dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X3)

Variabel	Indikator	Nilai	Nilai	Sig.	Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}		
Kompensasi (X3)	X3.1	0,629	0,2441	0,000	Valid
	X3.2	0,578	0,2441	0,000	Valid
	X3.3	0,550	0,2441	0,000	Valid
	X3.4	0,604	0,2441	0,000	Valid
	X3.5	0,317	0,2441	0,000	Valid
	X3.6	0,712	0,2441	0,000	Valid
	X3.7	0,620	0,2441	0,000	Valid
	X3.8	0,697	0,2441	0,000	Valid
	X3.9	0,410	0,2441	0,000	Valid
	X3.10	0,513	0,2441	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Dari tabel 3 dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel Kompensasi (X3) dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Kompensasi (X3) layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Nilai	Nilai	Sig.	Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}		
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,715	0,2441	0,000	Valid
	Y.2	0,796	0,2441	0,000	Valid
	Y.3	0,873	0,2441	0,000	Valid
	Y.4	0,845	0,2441	0,000	Valid
	Y.5	0,874	0,2441	0,000	Valid
	Y.6	0,831	0,2441	0,000	Valid
	Y.7	0,767	0,2441	0,000	Valid
	Y.8	0,735	0,2441	0,000	Valid
	Y.9	0,803	0,2441	0,000	Valid
	Y.10	0,889	0,2441	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Dari tabel 4 dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Loyalitas Karyawan (Y) layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,943	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,937	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,766	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,942	0,60	Reliabel

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 5 seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang andal dalam mengumpulkan data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97455339
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.083
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,089. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,089 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau residual penelitian berdistribusi normal.

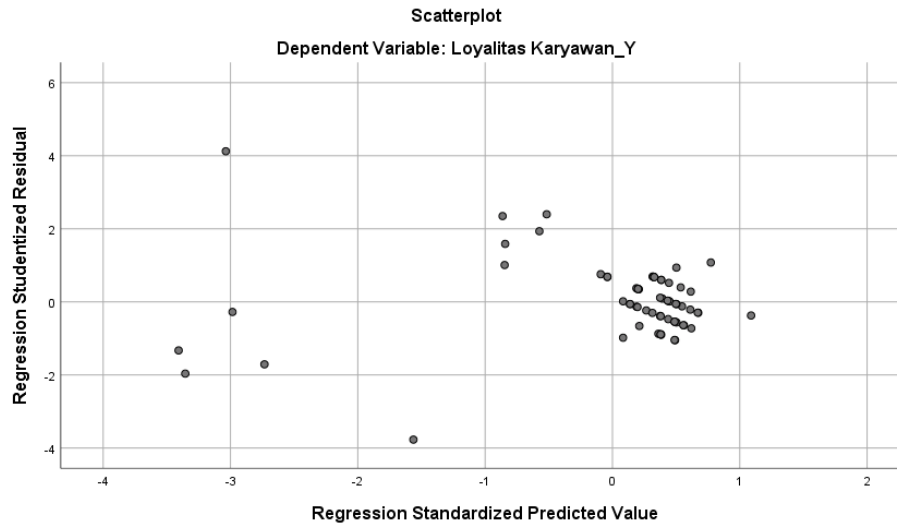
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,553	1,807
Lingkungan Kerja	0,799	1,252
Kompensasi	0,563	1,776
a. Dependent Variabel : Loyalitas Kerja		

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 7 seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.128	3.356		2.422	.018
	Motivasi Kerja X1	.502	.100	.504	5.033	.000
	Lingkungan Kerja X2	.162	.053	.257	3.077	.003
	Kompensasi X3	.150	.069	.218	2.193	.032

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan_Y

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Dari tabel 8 diatas maka, model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 8,128 + 0,502X_1 + 0,162X_2 + 0,150X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,128 yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tetap memiliki nilai sebesar 8,128 ketika variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dianggap konstan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,502, lingkungan kerja sebesar 0,162, dan kompensasi sebesar 0,150, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.027	3	162.342	39.687	.000 ^b
	Residual	249.527	61	4.091		
	Total	736.554	64			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan_Y						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi_X3, Lingkungan Kerja_X2, Motivasi Kerja_X1						

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji F (simultan), diperoleh nilai Fhitung sebesar 39,687 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel ($39,687 > 2,76$) dan signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, yang berarti semakin baik motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.128	3.356		2.422	.018
	Motivasi Kerja_X1	.502	.100	.504	5.033	.000
	Lingkungan Kerja_X2	.162	.053	.257	3.077	.003
	Kompensasi_X3	.150	.069	.218	2.193	.032
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan_Y						

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji t, seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 5,033 dengan signifikansi 0,000, sehingga H₁ diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 3,077 dengan signifikansi 0,003, sehingga H₂ diterima. Sementara itu, variabel Kompensasi (X3) memperoleh nilai thitung sebesar 2,193 dengan signifikansi 0,032, sehingga H₃ diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan karena memiliki nilai thitung terbesar.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.645	2.023
a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X3, Lingkungan Kerja_X2, Motivasi Kerja_X1				

Sumber: Data angket yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 11 hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,645 atau 64,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mampu menjelaskan variasi Loyalitas Karyawan sebesar 64,5%, sedangkan 35,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Utama Prima Ngawi, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan dan semangat kerja karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta kompensasi yang adil dan layak turut berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, serta Sedarmayanti (2017) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan terhadap pencapaian prestasi kerja.

Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan harmonis guna mendukung produktivitas serta loyalitas karyawan. Selain itu, sistem kompensasi perlu dievaluasi secara berkala agar tetap adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen organisasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan (Sutrisno, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, F. P., & Jum'ati, N. (2024). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai lapangan*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial (JEBS)*, 2(3), 45–52.
- Arianto, A., & Kurniawan, R. (2023). *Loyalitas karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 112–120.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan*. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26.
- Kiroma, S., Sijabat, R., & Sutrisno, S. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen (JIMAT)*, 12(1), 90–98.
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 15(2), 23–31.
- Oktaviyanto, S. A., Purusa, N. A., Haziroh, A. L., & Ulfa, A. K. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan*. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 145–153.
- Pratama, R., & Saputra, D. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 101–109.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). *Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738–1757.

- Yuliana, U. (2022). *Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan*. Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata, 18(2), 77–85.
- Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan*. JURKAMI (Jurnal Pendidikan Ekonomi), 8(3), 210–218.