



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 18815-18823

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Literature Review)

Nurhasanah<sup>1✉</sup>, Cecep Hermana<sup>2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [2210631020044@student.unsika.ac.id](mailto:2210631020044@student.unsika.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang sangat penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang merasa diapresiasi dan diberi kompensasi yang adil cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, tempat kerja yang kondusif dan kooperatif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan efektivitas perusahaan. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Metode yang digunakan adalah studi literatur melalui teknik pengumpulan data kepustakaan, membaca dan mencatat, serta pengolahan bahan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil artikel tinjauan pustaka menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas*

## Abstract

Compensation and work environment are two very important factors that influence employee loyalty in a company. Employees who feel appreciated and fairly compensated tend to be more committed to the company they work for. In addition, a conducive and cooperative workplace can increase employee engagement and improve company effectiveness. This study seeks to determine the impact of compensation and work environment on employee loyalty. The method used is a literature study through library data collection techniques, reading and recording, and processing research materials. Based on the results of the study, the results of the literature review article state that the work environment and compensation have an effect on employee loyalty.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Loyalty*

## PENDAHULUAN

Di era bisnis yang kompetitif saat ini, karyawan memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang pekerja keras dan berdedikasi akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Besaran kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa pekerjaannya dihargai dan diapresiasi, maka mereka akan lebih terpacu untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat, aman dan bersahabat berperan penting dalam mendorong pertumbuhan karir dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain, lingkungan yang tidak kondusif, penuh tekanan, dan tidak bersahabat cenderung menghasilkan ketidakpuasan, kecemasan, dan menurunkan komitmen karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan pendekatan strategis untuk mempertahankan karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh (Fitri, Marsofiyati, & Wahono, 2023) Kompensasi adalah imbalan atau bayaran yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan dalam bentuk tenaga dan pikiran. Kompensasi mengacu pada seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan, termasuk gaji, upah, insentif, bonus, premi, serta tunjangan seperti perawatan kesehatan dan asuransi. Semua kompensasi dibayarkan langsung kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi mereka.

Menurut (Emisa & Susanto, 2023) tujuan dari kompensasi adalah untuk mengapresiasi prestasi pekerjaan, menjamin kesetaraan, menjaga dan mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang berkualifikasi, dan memungut biaya kepatuhan. Berdasarkan metodenya, kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis berbeda: 1). Kompensasi finansial langsung. yaitu pembayaran rutin seperti gaji, upah, dan insentif, 2). Kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, dan fasilitas yang diberikan Perusahaan,

3) Kompensasi non-finansial, yang dapat berupa pengakuan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri dan karir. Pengukuran kompensasi makan memerlukan penggunaan suatu ukuran. Ada beberapa parameter yang dapat dijadikan patokan dalam penelitian kompensasi, antara lain gaji, bonus, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.

Schultz & Schultz dalam (Senen, Sihite, & Suryani, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat kerja serta perilaku serta sikap pekerja. Hal ini disebabkan karena pekerja mengalami perubahan psikologis dalam situasi tertentu saat bekerja. Maka dari itu, organisasi harus secara konsisten mengatasi perasaan bosan, monoton, dan lelah.

(Musriyani & Sumidartini, 2023) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan komitmen seseorang terhadap perusahaannya. Untuk menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan, pemimpin harus berusaha agar karyawan mempunyai perasaan yang sama terhadap Perusahaan.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk mempertahankan talenta terbaiknya. Karyawan yang loyal dan berdedikasi akan membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif. Perusahaan yang bisa menyeimbangkan kedua aspek ini akan dapat mempertahankan talenta terbaiknya, sehingga mampu bersaing dengan baik di era bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, meningkatkan loyalitas karyawan melalui pengelolaan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja harus menjadi prioritas strategis bagi manajemen perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan dalam perusahaan. Agar karyawan tetap loyal, perusahaan harus mengutamakan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, mempertimbangkan kompensasi, dan menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah studi literatur melalui teknik pengumpulan data kepustakaan, membaca dan mencatat, serta pengolahan bahan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian (Pratama & Thoyib, 2022) bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Sebanyak 54 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur dengan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 20. Dari penelitian tersebut yakni Loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh adanya gaji yang memadai, bonus yang adil, tunjangan dan perlindungan asuransi, fasilitas yang memadai, dan pemberian *reward*. Selain itu, tingkat konsistensi perusahaan terhadap jadwal penggajian karyawan perusahaan juga merupakan faktor penting dalam loyalitas karyawan. Dengan membayarkan gaji secara tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, perusahaan menunjukkan dedikasi dan kepercayaan kepada karyawannya yang pada akhirnya memperkuat loyalitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, Marsofiyati, & Wahono, 2023) bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai non PNS di rumah sakit X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis data dengan regresi linier berganda. Populasi penelitian ini berjumlah 114 karyawan dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan yang sesuai kebutuhan karyawan, seperti Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, dan tunjangan kecelakaan, menjadi faktor penting dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan. Tunjangan memiliki pengaruh dominan terhadap loyalitas, sementara gaji dan insentif pengaruhnya sedikit lebih rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan komponen tunjangan dalam sistem kompensasi mereka untuk membangun dan mempertahankan tingkat loyalitas yang tinggi dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Senen, Sihite, & Suryani, 2023) bertujuan untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SMJ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian mencakup 68 responden. Hasil dari penelitian ini yakni pimpinan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawannya melalui kompensasi yang mereka terapkan. Kompensasi yang disesuaikan

dengan kondisi dan keadaan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Pimpinan melalui gaya dan metodenya mengarahkan karyawannya agar bekerja maksimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan tidak hanya dapat memberikan instruksi tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan atasan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, Hasanah, & Asmike, 2022) bertujuan untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. BPR Ekadharma Binaraharja. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh variabel independen (gaya manajemen, lingkungan kerja, kompensasi) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 81 responden. Hasil penelitian ini yakni karyawan senang dengan kompensasi yang mereka terima atas pekerjaan mereka. Hal ini memotivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka di tempat kerja. Selain upah, pegawai juga mendapat tunjangan berdasarkan kinerja jika mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Memberikan kompensasi yang memadai dan adil, termasuk gaji yang sesuai dan tunjangan berdasarkan kinerja, merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik ketika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sepadan dengan kontribusi dan pencapaian mereka.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Thoyib, 2022) bertujuan untuk menguji dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 54 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil dari penelitian tersebut yakni penyediaan suhu yang nyaman, udara segar, warna-warna yang *fresh*, kebersihan, jaminan keamanan dan keselamatan serta pencahayaan yang cukup, dan kebisingan yang terkendali merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu loyalitas karyawan dipengaruhi oleh hubungan positif antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Dengan membangun lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, Marsofiyati, & Wahono, 2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan non PNS di sebuah rumah sakit. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Populasi yang dapat diakses dalam penelitian ini adalah 114 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel proporsional random sampling. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan yang nyaman dan harmonis antara karyawan dan rekan kerja, berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Semakin banyak perasaan dan hubungan positif yang ada di antara rekan kerja, semakin kuat keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Dalam konteks ini, perusahaan hendaknya memperhatikan dan menciptakan suasana kerja yang mengedepankan kerjasama, komunikasi yang baik dan kerja sama antar karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Hidayat & Susanto, 2022) bertujuan untuk menganalisis apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 58 karyawan MNC Studios Departement Traffic 3TV, yang dipilih menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan populasi awal 70 orang dan tingkat kesalahan 5%. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan 15 pernyataan. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi, sementara hipotesis diuji dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis di Departemen Traffic 3TV PT MNC Studios, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan, seperti gaji, insentif, dan bonus yang kompetitif, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Ini akan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, MNC Studios perlu mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif agar dapat mempertahankan talenta terbaiknya dan menjaga keunggulan kompetitif perusahaan di industri media yang semakin dinamis.

Penelitian yang dilakukan oleh (Giovanni & Ie, 2022) (Giovanni & Ie, 2022) bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif di Jakarta. Studi ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas purposive dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja juga memiliki dampak positif terhadap loyalitas

karyawan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti bangunan yang menarik, fasilitas kerja yang nyaman dan memadai, tempat ibadah yang baik, tempat beristirahat yang nyaman, dan akses transportasi umum di sekitar tempat kerja. Selain itu, kerjasama tim yang efektif, hubungan kerja yang positif, rasa hormat terhadap atasan, dan interaksi yang positif antara atasan dan karyawan merupakan faktor tambahan yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Waskito & Sari, 2022) bertujuan untuk mengidentifikasi dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di KJPP Agus, Firdaus & Rekan. Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh karyawan KJPP Agus, Firdaus & Rekan dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang, menggunakan teknik sampel jenuh (nonprobability sampling). Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji korelasi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t, menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan kata lain, menyediakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Di KJPP Agus, Firdaus & Rekan, terdapat masalah seperti kebisingan dari luar karena kurang kedap suara, ketidakstabilan suhu udara karena AC yang tidak selalu berfungsi dengan baik, serta konflik antar pribadi dan kelompok akibat perbedaan nilai. Jika karyawan diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan tentram, semangat dan kinerja mereka akan meningkat, sehingga perusahaan dan karyawan dapat bersama-sama mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan. Kesimpulannya, apabila karyawan disediakan lingkungan kerja yang nyaman dan damai, semangat serta produktivitas mereka akan meningkat, memungkinkan perusahaan dan karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.

Pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan kata lain, semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja bagi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Faktor-faktor ini secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Loyalitas Karyawan, meskipun ada juga faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut mempengaruhinya.

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan dan kesetiaan karyawan, karena karyawan yang merasa dihargai dan diapresiasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan ramah dapat mendukung perkembangan karir dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung menurunkan tingkat komitmen karyawan. Dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik secara bersamaan, karyawan akan merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi untuk berkomitmen sepenuhnya pada perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan berbagai teori, artikel, dan diskusi yang telah dilakukan, kompensasi dan lingkungan kerja nampaknya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap aktivitas karyawan. Kompensasi yang sesuai sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Karyawan yang diberi kompensasi yang sesuai cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga berdampak pada loyalitas karyawan. Terciptanya suasana yang sehat dan aman dapat memfasilitasi pertumbuhan karir, keterlibatan karyawan dalam beraktivitas, atau meningkatkan efisiensi operasional bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa baik sistem kompensasi maupun kondisi tempat kerja saling berkaitan terhadap pembentukan dan pemeliharaan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil kepada karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan membangun komitmen jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *JURNAL PENELITIAN IPTKES*, 4, 47-62. doi:<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Asyharul, M., Mandasari, A. R., Zahratulfarhah, Rani, D. S., Maysaroh, Afifah, Z. N., . . . Hadita. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUH LOYALITAS KARYAWAN: LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI (LITERATURE REVIEW). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1, 166-173. doi:<https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.134>
- Emisa, R., & Susanto, A. H. (2023, Agustus 3). PENGARUH KOMPENSASI DAN

- LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN TIDAK TETAP DI PT INDO HUSADA UTAMA. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi (JISMA)*, 2, 1007. Retrieved from <https://melatijournal.com/index.php/JISMA>
- Fitri, D. D., Marsofiyati, & Wahono, P. (2023, September 4). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4, 328.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4, 232-242. doi:<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Musriyani, & Sumidartini, A. N. (2023, Oktober 5). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT. Pitjarus Teknologi Di Jatiasih Bekasi Tahun 2023. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 3, 542.
- Pratama, R. Y., & Thoyib, A. (2022, agustus 25). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 1, 146.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (MANEGGIO)*, 3, 28-40. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rahmawati, D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA. *SIMBA : Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 4.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM (JNMPSDM)*, 1, 1-18. doi:<https://doi.org/10.47747/jnm-psdm.v1i2.91>
- Senen, Sihite, F. B., & Suryani, L. (2023, Januari ). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 155. Retrieved from <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jmep/index>
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4, 123-136. doi:<https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i2.2031>.