Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi
eISSN 3089-8374 & pISSN 3090-1022
Vol. 2, No. 3, Tahun 2026
doi.org/10.63822/g2rc8e58
Hal. 4724-4737

Beranda Jurnal https://indojurnal.com/index.php/ekopedia

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Swasta di Kabupaten Aceh Barat

Raziq Alzam Hasibuan[1*], Mardalet[2], Muhammad Rahmad Hidayat[3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Aceh Barat, Indonesia[1,2,3]

*Email Korespodensi: raziqalzam7@gmail.com

Diterima: 10-11-2026 | Disetujui: 16-11-2026 | Diterbitkan: 18-11-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on the loyalty of private sector employees in West Aceh Regency. The study employs a quantitative approach using a survey method with 247 respondents. Data were analyzed through validity, reliability, and classical assumption tests, as well as multiple linear regression with robust standard error HC3. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on employee loyalty, with a regression coefficient of 0.590 and a significance value of 0.000. The work environment also has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.340 and a significance value of 0.000. Simultaneously, compensation and work environment significantly influence employee loyalty. The coefficient of determination value of 0.601 indicates that these variables explain 60.1% of employee loyalty, while the remaining 39.9% is explained by other variables outside the research model. These findings confirm that fair compensation and a conducive work environment are important factors in enhancing the loyalty of private sector employees in West Aceh Regency.

Keywords*: compensation; work environment; employee loyalty; private sector employee;*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan swasta di Kabupaten Aceh Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 247 responden. Data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linear berganda dengan robust standard error HC3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,590 dan nilai signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,340 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,601 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 60,1%, sedangkan 39,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan swasta di Kabupaten Aceh Barat.

Katakunci: kompensasi; lingkungan kerja; loyalitas karyawan; karyawan swasta.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alzam Hasibuan, R., Mardalet, M., & Hidayat, M. R. . (2026). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Swasta di Kabupaten Aceh Barat. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(4), 4724-4737. https://doi.org/10.63822/g2rc8e58

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam organisasi. Perusahaan swasta sangat bergantung pada karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan baik, tetapi juga loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan diartikan sebagai rasa komitmen dan perasaan terikat yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja, memberikan kontribusi maksimal, serta mendukung tujuan perusahaan dalam jangka panjang (Meyer & Allen, 1991).

Rendahnya loyalitas karyawan telah menjadi masalah global. Berdasarkan survei *Gallup's State of the Global Workplace 2023*, hanya 23% karyawan di seluruh dunia yang merasa benar-benar terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka, sementara 59% lainnya hanya bekerja secukupnya tanpa komitmen lebih (Harter, 2023). Di Indonesia, UMKM sebagai penopang ekonomi nasional berkontribusi >60% PDB dan menyerap ±97% tenaga kerja (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024), sehingga dinamika SDM di sektor swasta sangat menentukan keberlanjutan kinerja organisasi. Loyalitas karyawan menjadi penting karena karyawan yang loyal cenderung tidak mudah keluar, lebih stabil, dan kinerjanya lebih konsisten. Loyalitas ini dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

Data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker, 2023) dan Jobstreet (2024) menunjukkan tingkat perputaran karyawan di sektor swasta mencapai rata-rata 15–20% per tahun, dengan prevalensi tertinggi di wilayah berkembang seperti Aceh. Aceh sebagai provinsi pasca-konflik dan tsunami 2004 memiliki karakteristik unik. Ekonomi Aceh masih bergantung pada pertanian, perikanan, dan migas, meskipun sektor swasta non-migas semakin berkembang. Tingkat pengangguran di Aceh tercatat 6,5%, lebih tinggi dari rata-rata nasional, dengan perputaran karyawan swasta mencapai 18–22% per tahun (Badan Pusat Statistik, 2025). Di Aceh Barat, sektor swasta didominasi UKM di bidang pertanian kelapa sawit, perikanan, dan ritel. Survei Badan Pusat Statistik Aceh Barat (2025) mencatat 25% karyawan swasta mengalami perputaran kerja dalam dua tahun terakhir, dengan alasan utama 40% kompensasi tidak memadai dan 35% lingkungan kerja tidak mendukung. Tren ini mencerminkan fenomena "*Great Resignation*" yang juga berpengaruh di Indonesia.

Permasalahan utama penelitian ini adalah rendahnya loyalitas karyawan swasta di Aceh Barat yang berdampak pada tingginya *turnover* dan penurunan produktivitas. TPT Aceh Barat tercatat 6,09% (2022), 6,07% (2023), dan 5,58% (2024) (Badan Pusat Statistik, 2025). UMK Aceh Barat pada 2024 sebesar Rp3,2 juta per bulan, sementara biaya hidup naik 5–7% per tahun akibat inflasi. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa kompensasi tidak mencukupi kebutuhan dasar dan cenderung mencari peluang di wilayah lain. Tantangan lain muncul dari lingkungan kerja yang kurang mendukung, terutama keterbatasan fasilitas dan hubungan interpersonal yang tegang. Survei Kemnaker Aceh (2023) menemukan 30% karyawan melaporkan stres kerja tinggi akibat lingkungan *toxic*, diskriminasi gender, dan kurangnya dukungan psikologis. Dalam konteks *Social Exchange Theory* (SET), karyawan merasa ketidakseimbangan pertukaran sosial. Penelitian ini penting karena rendahnya loyalitas berdampak negatif pada pertumbuhan ekonomi lokal, di mana sektor swasta Aceh Barat menyumbang 40% PDRB (Badan Pusat Statistik Aceh Barat, 2025).

Loyalitas karyawan merupakan aset strategis yang mencerminkan komitmen, dedikasi, dan keterlibatan kerja. Loyalitas terlihat dari kepatuhan terhadap nilai dan aturan organisasi, kemauan berkolaborasi, serta kemampuan menjaga kinerja dalam tekanan (Meyer & Allen, 1991). Loyalitas

menggambarkan hubungan timbal balik yang sehat antara organisasi dan karyawan, di mana karyawan merasa dihargai, aman, dan termotivasi (Abd-El-Salam, 2023). Secara konseptual, loyalitas adalah keterikatan psikologis yang melampaui pertukaran upah dan tenaga, terbentuk melalui kepercayaan, keselarasan nilai, dan identifikasi diri sebagai bagian dari kelompok kerja (Meyer & Allen, 1991).

Kompensasi menjadi determinan krusial dalam pembentukan loyalitas. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan atas kontribusi karyawan, baik finansial (gaji, insentif, bonus, tunjangan) maupun nonfinansial (penghargaan, pengakuan kinerja, kesempatan pengembangan) (Jamaludin et al., 2024). Apabila kompensasi dipersepsikan adil, sepadan dengan beban kerja, dan dikelola transparan, karyawan cenderung merasakan penghargaan dan perlakuan layak. Persepsi ini mendorong keterikatan, meningkatkan motivasi dan konsistensi kinerja, serta memperkuat komitmen untuk bertahan (Prabowo et al., 2025). Studi pada organisasi jasa keamanan menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Aliya & Kuncoro, 2025). Penelitian pada perusahaan perhotelan juga menunjukkan hasil serupa (Prabowo et al., 2025). Namun, pada sektor logistik, dampak kompensasi terhadap loyalitas lebih terasa jika ada faktor lain seperti motivasi kerja (Budiyono et al., 2022).

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berperan dalam pembentukan loyalitas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (tata ruang, fasilitas, keselamatan, keamanan kerja) dan nonfisik (kualitas relasi dengan rekan dan atasan, dukungan sosial, iklim komunikasi, suasana kerja) (Novianti et al., 2024). Faktor-faktor tersebut membentuk persepsi kenyamanan, rasa dihargai, dan pengalaman psikologis yang memengaruhi keterikatan, komitmen, dan keputusan karyawan untuk bertahan (Ilham Safar et al., 2023). Penelitian di Hotel Neo Candi Simpanglima Semarang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Prabowo et al., 2025). Namun, ada juga temuan yang menunjukkan lingkungan kerja belum tentu berpengaruh terhadap loyalitas (Budiyono et al., 2022). Perbedaan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan fisik, tetapi juga dipengaruhi konteks pekerjaan, pola kontrak, beban kerja, budaya tim, gaya kepemimpinan, dan ekspektasi generasi (Novianti et al., 2024).

Perbedaan temuan semakin terlihat ketika melibatkan variabel perantara seperti kepuasan kerja. Penelitian di PT Anugrah Tangkas Transportindo menunjukkan kepuasan kerja tidak menjadi jembatan antara lingkungan kerja dan loyalitas, tetapi menjadi penghubung antara kompensasi dan loyalitas (Novianti et al., 2024). Penelitian pada Gen Z di Tangerang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap loyalitas, tetapi tidak menjadi jembatan yang menghubungkan kompensasi, jenjang karier, maupun lingkungan kerja dengan loyalitas (Yoyo, 2025). Penelitian di sektor perhotelan menemukan kompensasi dan lingkungan kerja tidak terbukti memengaruhi kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tetap berpengaruh kuat terhadap loyalitas (Prabowo et al., 2025).

Penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan swasta di Aceh Barat penting dilakukan untuk memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dan keputusan karyawan untuk bertahan. Selaras dengan *Social Exchange Theory* sebagai teori dasar, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk membangun hubungan timbal balik yang seimbang, di mana perusahaan menyediakan imbalan dan dukungan kerja yang layak, sementara karyawan merespons dengan dedikasi, kinerja, dan loyalitas berkelanjutan (Davlembayeva & Alamanos, 2025). Penelitian ini menggunakan *Herzberg's Two-Factor Theory* sebagai teori operasional, yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan *hygiene*

factors. Kompensasi dan lingkungan kerja termasuk dalam *hygiene factors* karena berkaitan dengan aspek dasar pekerjaan, seperti gaji, bonus, tunjangan, keamanan kerja, kenyamanan tempat kerja, fasilitas, dan aturan kerja (Herzberg et al., 1959). Selain itu, *Maslow's Hierarchy of Needs* digunakan sebagai teori pendukung, yang menjelaskan bahwa kompensasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar, sedangkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman berkaitan dengan kebutuhan rasa aman (A.H. Maslow, 1943). Dengan demikian, kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan swasta Aceh Barat; apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan swasta Aceh Barat; serta apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan swasta Aceh Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, serta kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan swasta di Kabupaten Aceh Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan swasta di Aceh Barat. Data yang digunakan bersifat angka, dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk melihat hubungan antarvariabel. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme, di mana fenomena sosial dianggap sebagai kenyataan yang bisa diukur dan diuji secara nyata dengan variabel yang jelas. Pendekatan ini digunakan untuk menguji teori dan hipotesis menggunakan data angka dan analisis statistik. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) diuji untuk melihat dampaknya terhadap loyalitas karyawan (Y). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana masing-masing faktor memengaruhi loyalitas karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan.

Penelitian ini dilakukan di beberapa perusahaan swasta di Aceh Barat, karena wilayah ini sedang berkembang pesat dengan banyaknya perusahaan dari berbagai sektor. Aceh Barat dipilih karena memiliki banyak karyawan dengan pengalaman berbeda, baik dari perusahaan kecil, menengah, maupun besar, yang relevan untuk mempelajari hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Penelitian direncanakan dilaksanakan mulai Februari 2026 hingga selesai, meliputi persiapan penelitian, pembuatan dan uji coba kuesioner, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, serta pengolahan dan analisis data.

Objek penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan swasta di Aceh Barat, yang secara spesifik mengkaji pengaruh faktor gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, hubungan antarkaryawan, dan suasana kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di Aceh Barat, dengan kriteria telah bekerja lebih dari satu tahun dan bersedia mengisi kuesioner. Karyawan yang terlibat berasal dari berbagai jenis perusahaan, mulai dari kecil, menengah, hingga besar, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden

melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan, serta berisi pertanyaan yang mengukur pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form* yang disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria, yaitu karyawan swasta berdomisili di Aceh Barat, telah bekerja lebih dari satu tahun, serta bersedia berpartisipasi. Metode ini dipilih karena efisien, dapat menjangkau responden secara luas, dan sesuai dengan karakteristik karyawan yang terbiasa menggunakan media digital.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di Aceh Barat sebanyak 2.996 karyawan. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti dan memiliki karakteristik yang mewakili populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 247 responden. Untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak lengkap, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 247 responden. Kriteria pemilihan sampel meliputi karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di Aceh Barat dan telah bekerja lebih dari satu tahun, bersedia berpartisipasi, berasal dari perusahaan berbagai ukuran, serta memiliki pengetahuan cukup tentang kompensasi dan lingkungan kerja di perusahaannya.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui *Google Form* kepada 247 karyawan swasta di Aceh Barat yang memenuhi kriteria. Kuesioner berisi pertanyaan untuk mengukur pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan, serta menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden. Skala Likert digunakan untuk mengukur sejauh mana subjek penelitian setuju atau tidak setuju dengan indikator variabel yang diukur, dengan skala 1 hingga 5. Dalam klasifikasi empat skala pengukuran menurut Stevens (1946), respons pada setiap butir skala Likert secara konseptual termasuk skala ordinal, karena hanya menunjukkan urutan tingkat persetujuan tanpa menjamin jarak yang sama antarkategori. Namun, dalam praktik penelitian kuantitatif, apabila beberapa item digabungkan menjadi skor total atau skor rata-rata variabel, data sering diperlakukan sebagai mendekati skala interval sehingga dapat dianalisis menggunakan statistik parametrik selama asumsi terpenuhi. Rincian skor skala Likert disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot	Skala
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Likert
Tidak Setuju (TS)	2	Likert
Kurang Setuju (KS)	3	Likert
Setuju (S)	4	Likert
Sangat Setuju (SS)	5	Likert
Pernyataan	Bobot	Skala

(Sumber: Data Primer, 2026)

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian, yang mencakup definisi, indikator, dan sumber acuan. Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Kompensasi (X1)	Bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui gaji, bonus, tunjangan, serta manfaat kerja lainnya. Kompensasi tidak hanya dilihat dari bentuk finansial, tetapi juga dari kesesuaiannya dengan hasil kerja, keadilan pembagian, kecukupan untuk biaya hidup, serta keberagaman kebijakan tunjangan.	1. Gaji, bonus, dan tunjangan sesuai hasil kerja; 2. Gaji, bonus, dan tunjangan didistribusikan secara adil; 3. Pendapatan mampu memenuhi biaya hidup; 4. Kebijakan tunjangan beragam dan sesuai	(T. H. Nguyen et al., 2025)
2	Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi kerja yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugas, mencakup tingkat tekanan kerja, rasa aman terhadap keberlanjutan pekerjaan, kenyamanan dan keamanan tempat kerja, ketersediaan fasilitas kerja, serta kesesuaian aturan kerja.	1. Pekerjaan tidak terlalu menekan; 2. Stabilitas kerja tanpa khawatir kehilangan pekerjaan; 3. Tempat kerja aman dan nyaman; 4. Peralatan dan fasilitas kerja memadai; 5. Aturan kerja sesuai	(T. H. Nguyen et al., 2025)
3	Loyalitas Karyawan (Y)	Keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja, memberikan penilaian positif, merekomendasikan perusahaan, serta tidak mudah berpindah kerja meskipun memperoleh tawaran lebih baik.	1. Positive word of mouth; 2. Rekomendasi; 3. Pilihan utama tempat kerja; 4. Niat untuk bertahan; 5. Enggan berpindah kerja meskipun ada tawaran lebih baik	(Narteh & Odoom, 2015)

(Sumber: Data Primer, 2026)

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengukur sejauh mana setiap item kuesioner berkorelasi dengan total skor variabel. Item dianggap valid jika nilai signifikansi < 0,05 atau r-hitung > r-tabel. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (data dinyatakan normal jika signifikansi > 0,05), uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, serta uji linearitas dengan melihat signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan arah hubungan antara variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan) secara bersamaan. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y=\beta0+\beta1X1+\beta2X2+eY=\beta0+\beta1X1+\beta2X2+e \quad (1)$$

Keterangan:
Y*Y* = Loyalitas Karyawan
X1*X*1 = Kompensasi
X2*X*2 = Lingkungan Kerja
β0*β*0 = Konstanta
β1,β2*β*1,*β*2 = Koefisien regresi

e*e = Error term*

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, dengan derajat kebebasan df = n – 1. Keputusan diambil apabila nilai signifikansi < 0,05 atau t-hitung > t-tabel, maka variabel X berpengaruh terhadap Y. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dengan derajat kebebasan df1 = k – 1 dan df2 = N – k. Keputusan diambil apabila F-hitung > F-tabel atau signifikansi < 0,05, maka variabel X secara simultan berpengaruh terhadap Y. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1. Data dianalisis menggunakan Python versi 3.14, yang merupakan alat pemrograman statistik efektif dan terpercaya untuk mengolah serta menganalisis data kuantitatif secara *reproducible*, akurat, dan terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 247 karyawan swasta di Kabupaten Aceh Barat sebagai responden. Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja, dan jenis pekerjaan. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	≤ 20 tahun	16	6,5
	21–30 tahun	199	80,6
	31–40 tahun	20	8,1
	41–50 tahun	10	4,0
	> 50 tahun	2	0,8
Jenis Kelamin	Laki-laki	117	47,4
	Perempuan	130	52,6
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	100	40,5
	Diploma (D3/D4)	16	6,5
	S1	126	51,0
	S2	4	1,6
	S3	1	0,4
Jabatan	Staf/Karyawan	174	70,4
	Supervisor/Koordinator	25	10,1
	Kepala Bagian	4	1,6
	Manajer	10	4,0
	Administrasi	1	0,4
	Lainnya	33	13,4
Lama Bekerja	< 1 tahun	64	25,9
	1–3 tahun	138	55,9
	4–6 tahun	27	10,9
	> 6 tahun	18	7,3
Jenis Pekerjaan	Perdagangan/Retail	48	19,4
	Pertambangan/Energi	34	13,8

	Food and Beverage	31	12,6
	Lainnya	31	12,6
	Perbankan/Keuangan	23	9,3
	Jasa/Logistik	22	8,9
	Industri/Manufaktur	20	8,1
	Perhotelan/Restoran	13	5,3
	Transportasi	9	3,6
	Kesehatan	8	3,2
	Perkebunan/Pertanian	5	2,0
	Jasa	2	0,8
	Pendidikan	1	0,4
Total		**247**	**100,0**

(Sumber: Hasil Olah Data, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden berusia 21–30 tahun (80,6%), berjenis kelamin perempuan (52,6%), dan berpendidikan terakhir S1 (51,0%). Sebagian besar responden bekerja sebagai staf/karyawan (70,4%) dengan lama bekerja 1–3 tahun (55,9%). Adapun jenis pekerjaan responden paling banyak berasal dari sektor perdagangan/retail (19,4%), diikuti pertambangan/energi (13,8%), dan *food and beverage* (12,6%). Sebaran ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai sektor perusahaan swasta di Kabupaten Aceh Barat dengan latar belakang yang beragam.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian disusun untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan loyalitas karyawan (Y). Penilaian menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Kategori interpretasi *mean* adalah: 1,00–1,80 sangat tidak baik; 1,81–2,60 tidak baik; 2,61–3,40 cukup baik; 3,41–4,20 baik; dan 4,21–5,00 sangat baik. Ringkasan deskripsi variabel disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Total Mean	Kategori
Kompensasi (X1)	5	3,88	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	5	3,87	Baik
Loyalitas Karyawan (Y)	5	3,80	Baik

(Sumber: Hasil Olah Data, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, variabel kompensasi memperoleh total *mean* sebesar 3,88 (kategori baik), yang menunjukkan bahwa responden menilai kompensasi yang diterima—baik gaji, bonus, tunjangan, maupun kesesuaian dengan beban kerja—sudah baik. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai keadilan pembagian gaji, bonus, dan tunjangan (3,94), sedangkan nilai terendah pada pernyataan mengenai kecukupan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup (3,84). Variabel lingkungan kerja memperoleh total *mean* sebesar 3,87 (kategori baik), yang mengindikasikan bahwa responden menilai lingkungan kerja di perusahaan sudah kondusif, aman, nyaman, serta didukung fasilitas dan aturan kerja yang cukup baik. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai keamanan dan kenyamanan tempat kerja (4,02), sedangkan nilai terendah pada pernyataan mengenai stres kerja (3,54). Adapun variabel loyalitas karyawan memperoleh total *mean* sebesar 3,80 (kategori baik), yang menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki loyalitas yang baik, tercermin dari kecenderungan menyampaikan hal

positif tentang perusahaan (3,99) hingga keinginan untuk tidak berpindah kerja meskipun memperoleh tawaran lebih baik (3,53).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh 15 item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai *p-value* < 0,05. Nilai r-hitung seluruh item positif, dengan nilai terendah 0,280 (Item 8) dan tertinggi 0,671 (Item 1). Item 1–5 mewakili variabel kompensasi, item 6–10 mewakili lingkungan kerja, dan item 11–15 mewakili loyalitas karyawan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,779; lingkungan kerja (X2) sebesar 0,721; dan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,789. Seluruh nilai > 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan *p-value* sebesar 0,0581 (> 0,05), sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk X1 dan X2 masing-masing sebesar 1,602 dengan *tolerance* 0,624 (> 0,10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Adapun uji heteroskedastisitas menggunakan uji LM dan F menunjukkan *p-value* < 0,05, sehingga terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, analisis regresi dilanjutkan menggunakan *robust standard error* HC3.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien	Robust Std. Error	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,866	1,106	0,782	0,4347	Tidak signifikan
Kompensasi (X1)	0,590	0,065	9,040	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,340	0,079	4,327	0,000	Signifikan
Uji F			175,5	0,000	Signifikan
R Square			0,601		

(Sumber: Output Python 3.14, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi yang terbentuk adalah Y = 0,866 + 0,590X1 + 0,340X2. Uji t menunjukkan kompensasi (X1) memiliki t-hitung 9,040 > t-tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja (X2) memiliki t-hitung 4,327 > t-tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Uji F menunjukkan F-hitung 175,5 > F-tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai R Square sebesar 0,601 menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 60,1% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 39,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (t = 9,040; sig. 0,000 < 0,05). Nilai koefisien regresi sebesar 0,590 menunjukkan bahwa semakin

baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin meningkat loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa gaji, bonus, tunjangan, dan imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja akan lebih terdorong untuk bertahan dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan *Social Exchange Theory*, yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan perusahaan terbentuk melalui hubungan timbal balik; ketika perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil, karyawan akan merasa dihargai sehingga membalasnya dengan sikap loyal, tanggung jawab, dan keinginan untuk tetap bekerja. Hasil ini juga sesuai dengan *Herzberg's Two-Factor Theory*, yang menempatkan kompensasi sebagai salah satu *hygiene factors*; apabila kompensasi terpenuhi dengan baik, karyawan tidak mudah merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Dari sudut pandang *Maslow's Hierarchy of Needs*, kompensasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, seperti kebutuhan hidup sehari-hari dan rasa aman secara ekonomi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Aliya dan Kuncoro (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula loyalitasnya terhadap organisasi. Penelitian Prabowo dkk. (2025) juga menemukan bahwa kompensasi yang adil, seperti gaji dan bonus, mampu meningkatkan loyalitas karyawan secara langsung. Sementara itu, Budiyono dkk. (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, meskipun dalam penelitiannya pengaruh tersebut juga dapat diperkuat oleh faktor lain seperti motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Kompensasi menjadi faktor yang paling kuat dalam memengaruhi loyalitas karena nilai koefisien regresinya lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bagi karyawan swasta di Kabupaten Aceh Barat, kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan beban kerja menjadi pertimbangan penting untuk tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t = 4{,}327$; sig. $0{,}000 < 0{,}05$). Nilai koefisien regresi sebesar 0,340 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin meningkat loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, komunikasi yang terbuka, serta aturan kerja yang jelas dapat membuat karyawan merasa lebih betah dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil ini sesuai dengan *Social Exchange Theory*, karena lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu bentuk perhatian dan dukungan perusahaan kepada karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan *Herzberg's Two-Factor Theory*, yang menempatkan lingkungan kerja sebagai bagian dari *hygiene factors*; apabila lingkungan kerja terpenuhi dengan baik, karyawan tidak mudah merasa tidak puas dalam bekerja. Selain itu, dalam *Maslow's Hierarchy of Needs*, lingkungan kerja yang aman dan nyaman berkaitan dengan kebutuhan rasa aman.

Hasil penelitian ini didukung oleh Prabowo dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, dapat mendorong komitmen dan loyalitas karyawan. Penelitian Yoyo (2025) pada karyawan Gen Z di Tangerang juga menemukan bahwa lingkungan

kerja yang nyaman berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian Muhammad Bima Athalla dan Evi Sofia (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Budiyono dkk. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat terjadi karena perbedaan objek penelitian, jenis pekerjaan, karakteristik responden, kondisi organisasi, serta budaya kerja pada masing-masing perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Lingkungan kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan swasta di Kabupaten Aceh Barat. Meskipun nilai koefisien lingkungan kerja lebih kecil dibandingkan kompensasi, variabel ini tetap memiliki peran penting karena suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membuat karyawan merasa lebih betah, lebih dihargai, dan lebih memiliki komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji F menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (F = 175,5; sig. 0,000 < 0,05). Nilai R Square sebesar 0,601 menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 60,1% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, jenjang karier, budaya organisasi, dan beban kerja (Rudi, Qamari, dkk., 2024). Hasil ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi terbentuk dari kombinasi antara kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang mendukung. Jika perusahaan mampu memberikan imbalan yang sesuai serta menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, maka karyawan akan lebih merasa dihargai dan memiliki dorongan untuk tetap bertahan. Temuan ini sesuai dengan *Social Exchange Theory*, *Herzberg's Two-Factor Theory*, dan *Maslow's Hierarchy of Needs*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Jamaludin dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian Prabowo dkk. (2025) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman dapat secara langsung meningkatkan loyalitas karyawan. Selanjutnya, Mandhasari dkk. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Tam dkk. (2024) juga menyatakan bahwa gaji, tunjangan, dukungan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat mendorong peningkatan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis yang menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Dengan demikian, perusahaan tidak cukup hanya memperhatikan besaran kompensasi, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan swasta di Kabupaten Aceh Barat, dapat disimpulkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan beban kerja dapat membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan, bekerja dengan baik, dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan swasta di Kabupaten Aceh Barat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, serta aturan kerja yang jelas dapat membuat karyawan merasa lebih betah dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka lebih terdorong untuk tetap loyal dan memberikan kontribusi yang baik.

Selain itu, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tidak hanya terbentuk dari pemberian kompensasi yang baik, tetapi juga dari lingkungan kerja yang mendukung. Apabila perusahaan mampu memberikan imbalan yang sesuai sekaligus menciptakan suasana kerja yang kondusif, maka karyawan akan merasa lebih aman, nyaman, dan dihargai dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa loyalitas karyawan masih dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompensasi dan lingkungan kerja. Artinya, meskipun kedua variabel tersebut memiliki peran penting, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, jenjang karier, beban kerja, dan *work-life balance*. Dengan memperhatikan berbagai faktor tersebut, perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat secara lebih maksimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung *Social Exchange Theory*, *Herzberg's Two-Factor Theory*, dan *Maslow's Hierarchy of Needs*. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang layak dan merasakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan respons positif berupa loyalitas, komitmen, dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan swasta di Kabupaten Aceh Barat perlu memperhatikan sistem kompensasi dan kualitas lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abd-El-Salam, E. M. (2023). Exploring factors affecting employee loyalty through the relationship between service quality and management commitment: A case study analysis in the iron and steel industry Al Ezz Dekheila Steel Company in Egypt. *Cogent Business & Management, 10*(2), Article 2212492. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2212492

Aliya, N. J., & Kuncoro, A. W. (2025). The influence of compensation, non-physical work environment, and work–life balance on employee loyalty. *Golden Ratio of Data in Summary, 6*(1), 144–160. https://doi.org/10.52970/grdis.v6i1.1719

Athalla, M. B., & Sofia, E. (2023). Analysis of the influence of motivation, work environment, and compensation on employee loyalty at PT Plus Tra Coating Industries. *Journal of Management and Energy Business, 2*(2), 95–104. https://doi.org/10.54595/jmeb.v2i2.37

Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia = Labor force situation in Indonesia* (Vol. 46).

Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Barat. (2025). *Kabupaten Aceh Barat dalam angka = Aceh Barat in*

figures 2025 (Vol. 21).

Budiyono, B., Widyastuti, T., & Rianto, M. R. (2022). Effect analysis of compensation, work environment and leadership on ship crew loyalty with work motivation as intervening variable at PT. Salam Pacific Indonesia Lines. *Dinasti International Journal of Management Science, 3*(3), 566–577. https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1128

Davlembayeva, D., & Alamanos, E. (2025). Social exchange theory: A review. Dalam S. Papagiannidis (Ed.), *TheoryHub book*. Newcastle University Business School. https://open.ncl.ac.uk/theory-library/social-exchange-theory.pdf

Handayani, & Yoyo, T. (2025). Analyzing the effect of compensation, career path, and work environment on Gen Z employee loyalty in Tangerang City with job satisfaction as a mediator. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 23*(3). https://doi.org/10.31253/pe.v23i3.3811

Harter, J. (2023). *Globally, employees are more engaged—and more stressed*. Gallup. https://www.gallup.com/workplace/506798/globally-employees-engaged-stressed.aspx

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Wiley.

Jamaludin, A., Said, R., Panchadcharam, S., Kulal, S. M., Zainal, S. Z., & Bakar, Z. A. (2024). The relationship between compensation and benefits and work environment on employee loyalty in government-link property companies. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences, 22*(2), 5941–5951. https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00442

Jobstreet. (2024). *Jobstreet and Jobsdb launch Southeast Asia hiring, compensation & benefits report 2024 to help companies attract and retain top talent*. https://id.jobstreet.com/about/news/article/sea-hcb-report-2024

Mandhasari, P. A., Cik, A., Melati, & Digdowiseiso, K. (2023). The effect of compensation, leadership style, work environment on employee loyalty of PT Eldora Entertainment. *Sintax Admiration, 4*(5), 668–677.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Narteh, B., & Odoom, R. (2015). Does internal marketing influence employee loyalty? Evidence from the Ghanaian banking industry. *Services Marketing Quarterly, 36*(2), 112–135. https://doi.org/10.1080/15332969.2015.1014237

Nguyen, T. H., Pham, L. H., & Nguyen, H. Q. T. (2025). Job satisfaction, work performance, and loyalty of employees in travel agencies. *Asian Journal of Business Research, 15*(2), 20–43. https://doi.org/10.14707/ajbr.240193

Novianti, A. T., Pambreni, Y., & Yancik, Y. (2024). Mediation of job satisfaction in the work environment and compensation of employee loyalty at PT Anugrah Tangkas Transportindo. *Lead Journal of Economy and Administration, 2*(3), 164–175. https://doi.org/10.56403/lejea.v2i3.180

Prabowo, H., Dhari, A. W., & Violinda, Q. (2025). Employee loyalty is reviewed from compensation, work environment, and workload through job satisfaction. *Journal of Business Management and Economic Development, 3*(1), 131–141. https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1260

Rudi, R., Qamari, I. N., & Udin, U. (2024). What factors influence employee loyalty? A meta-analysis

using VOSviewer. *Multidisciplinary Reviews, 7*(10), 1–15. https://doi.org/10.31893/multirev.2024193

Safar, I., Mujahid, Ramalwati, Mapparenta, M. N., & Nurdin, N. (2023). The role of compensation moderation on the effect of work environment on employee loyalty at PT. Prima Karya Manunggal. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS), 5*(2), 92–97. https://doi.org/10.56338/ijhess.v5i2.3272

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tam, N. T., Truc, N. M. T., & Thanh, H. L. T. (2024). Applying quantitative and data analysis using structural equation modeling for accessing factors influencing employee loyalty. *Journal of Applied Data Sciences, 5*(1), 1–15. https://doi.org/10.47738/jads.v5i1.151