

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TOMORO COFFE**

Evi Octavia Ramadhani *¹

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
evioktaviar@gmail.com

Dian Sudiantini

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id

Adhwa Luthfia Zhurifa

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
adhwaluthfiazhurifa@gmail.com

Al Pasha Egi Viandra

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
alpashaeggi@gmail.com

Muhammad Fathir Maulana

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
fathieer13@gmail.com

Nabilah Syakillah Oktaviani

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
nabilahsyakillah@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to investigate the interaction between compensation received and the perceived work environment on the level of performance and job satisfaction of employees at Tomoro Coffee. Observational methods have been used to understand how these factors influence each other in the organizational context. Fair compensation and a conducive work environment play an important role in establishing productive and satisfying working conditions. The data is analyzed taking into account various related studies to provide in-depth insight into these dynamics. The case study at Tomoro Coffee illustrates the importance of considering both financial compensation and non-financial aspects of the work environment in human resource management strategies. Holistic management of these factors will help create a more harmonious and supportive work environment, where employees feel supported to make their best contribution. The practical implication of this research is the need for companies to systematically evaluate their compensation policies, strengthen an inclusive and

¹ Korespondensi Penulis.

supportive organizational culture, and improve communication between management and employees to ensure fairness and optimal job satisfaction.

Keywords: compensation, work environment, job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi interaksi antara kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja yang dirasakan terhadap tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan di Tomoro Coffee. Metode observasi telah digunakan untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling mempengaruhi dalam konteks organisasi tersebut. Kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam membentuk kondisi kerja yang produktif dan memuaskan. Data dianalisis dengan mempertimbangkan berbagai penelitian terkait untuk memberikan wawasan mendalam tentang dinamika ini. Studi kasus di Tomoro Coffee mengilustrasikan pentingnya mempertimbangkan baik kompensasi finansial maupun aspek non-finansial dari lingkungan kerja dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan yang holistik terhadap faktor-faktor ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung, di mana karyawan merasa didukung untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk secara sistematis mengevaluasi kebijakan kompensasi mereka, memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan mendukung, serta meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan keadilan dan kepuasan kerja yang optimal.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Tomoro Coffee, sebagai salah satu entitas dalam industri kopi yang berkembang pesat, memperlihatkan betapa pentingnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keduanya merupakan faktor krusial yang tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga kepuasan kerja dalam organisasi. Pentingnya Kompensasi dalam Konteks Organisasi Kompensasi tidak hanya mencakup gaji dan tunjangan, tetapi juga berbagai bentuk insentif yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Peran Lingkungan Kerja dalam Produktivitas Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek seperti keamanan, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Sebuah lingkungan yang positif tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga mengurangi stres yang bisa menghambat kinerja mereka. Keterkaitan Antara Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Hubungan antara kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung dengan kinerja karyawan telah menjadi fokus utama dalam studi

manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan di Tomoro Coffee, dengan harapan memberikan wawasan baru bagi praktisi HR dan manajemen organisasi.

Tujuan dan Relevansi Penelitian Dengan mempertimbangkan kompleksitas dinamika organisasi modern, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri kopi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan strategi bisnis secara umum. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan di Tomoro Coffee dan mungkin juga di sektor-sektor sejenis. Perkembangan Industri Kopi dan Tomoro Coffee Industri kopi merupakan salah satu sektor yang terus berkembang pesat di berbagai belahan dunia, termasuk di Indonesia. Tomoro Coffee, sebagai bagian dari industri ini, tidak hanya berfokus pada produksi kopi berkualitas tetapi juga pada strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tantangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di tengah persaingan yang semakin ketat dan perubahan dinamika pasar, Tomoro Coffee dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan keunggulannya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka, seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya sebagai insentif untuk mempertahankan karyawan tetap di perusahaan, tetapi juga sebagai motivasi intrinsik yang meningkatkan produktivitas. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diberi kompensasi yang layak cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Peran Lingkungan Kerja yang Mendukung Lingkungan kerja yang kondusif mencakup faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, komunikasi yang efektif, dan adanya kesempatan untuk pengembangan diri. Sebuah lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan membangun hubungan kerja yang harmonis di antara karyawan. Ini semua berkontribusi pada meningkatkan kinerja mereka dalam jangka panjang. Riset Terdahulu dan Kekurangan Penelitian yang Ada Meskipun telah banyak penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih ada ruang untuk studi lebih lanjut khususnya dalam konteks industri kopi di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi di Tomoro Coffee, serta memberikan rekomendasi praktis untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Metode studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan, meninjau, dan menganalisis literatur terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri kopi, khususnya pada Tomoro Coffee. Langkah pertama dalam metode ini adalah melakukan pencarian literatur yang komprehensif melalui basis data akademis, jurnal ilmiah, buku-buku, dan sumber-sumber tepercaya lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang diambil meliputi studi empiris, teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia, serta hasil penelitian terbaru yang membahas kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Setelah literatur relevan terkumpul, langkah selanjutnya adalah meninjau dan mengevaluasi informasi yang terdapat dalam literatur tersebut. Hal ini melibatkan analisis mendalam terhadap temuan-temuan yang telah dilaporkan oleh peneliti sebelumnya mengenai hubungan antara kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan kinerja karyawan. Analisis ini akan membantu dalam mengidentifikasi pola, kesamaan, perbedaan, serta temuan-temuan yang masih kontroversial atau memerlukan penelitian lebih lanjut. Keseluruhan proses studi pustaka ini bertujuan untuk membangun landasan teoretis yang kokoh untuk penelitian lebih lanjut, serta untuk menyusun kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian lapangan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Tomoro Coffee.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rangkuman ulasan dari berbagai pengalaman kerja yang telah disampaikan, terdapat beberapa gambaran mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan yang dapat diterapkan untuk menganalisis situasi di Tomoro Coffee. Pertama-tama, dari pengalaman beberapa mantan karyawan, terlihat bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi. Salah satu mantan karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa bekerja keras untuk mencapai target yang kadang-kadang dianggap tidak realistik oleh manajemen, namun tidak mendapatkan pengakuan atau kompensasi yang sepadan. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan.

Di sisi lain, beberapa karyawan juga mengungkapkan pengalaman positif terkait dengan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Kolaborasi yang baik dan dukungan dari rekan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, meskipun kompensasi finansial tetap

menjadi faktor yang krusial dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Namun demikian, tantangan lain yang disorot oleh beberapa karyawan adalah ketidakpastian dalam struktur kerja dan jam kerja yang tidak beraturan. Meskipun ada aspek positif seperti lingkungan kerja yang nyaman, ketidakpastian ini dapat mengurangi efektivitas dan kinerja karyawan karena mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Sebuah startup seperti Tomoro Coffee mungkin menghadapi tantangan yang serupa dengan startup lainnya, di mana pengaturan struktur kerja dan manajemen yang efektif dapat menjadi kunci untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Penggunaan kompensasi finansial yang tepat dan adil, bersama dengan lingkungan kerja yang mendukung dan jelas, dapat membantu dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja karyawan. Selain itu, aspek kepemimpinan dan manajemen dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif juga menjadi hal krusial. Misalnya, sulitnya berkomunikasi dengan manajemen yang mayoritas adalah ekspatriat dan membutuhkan keterampilan komunikasi yang kuat dalam bahasa Mandarin dapat menjadi hambatan signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam manajemen komunikasi dan integrasi tim yang lebih baik di antara berbagai lapisan dalam organisasi.

Dari berbagai ulasan ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan, bersama dengan lingkungan kerja yang mendukung dan struktur kerja yang jelas, merupakan faktor-faktor kunci dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di Tomoro Coffee. Evaluasi yang cermat terhadap sistem kompensasi dan pengelolaan lingkungan kerja serta komunikasi yang lebih baik dapat membantu meningkatkan kondisi kerja dan hasil kerja karyawan di masa depan.

Dhaliwal (2016) dalam artikelnya mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor non-finansial yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didorong oleh tujuan dan visi perusahaan, mereka cenderung merasa bahwa kompensasi yang diberikan adalah adil. Motivasi ini dapat timbul dari faktor internal seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Frempong, Agbenyo, & Darko (2018) menyoroti bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan loyalitas dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung melihat kompensasi secara lebih positif dan merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai. Hal ini dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan dalam kompensasi yang mereka terima.

Fuanida (2016) menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan, kesempatan untuk berpartisipasi, dan penghargaan atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan dalam kompensasi mereka. Krisnayanti & Utama (2018) meneliti

bahwa kualitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif, di mana komunikasi antara karyawan dan manajemen berjalan lancar dan ada kesempatan untuk pengembangan diri, dapat membantu menciptakan persepsi yang lebih adil terhadap kompensasi yang diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Kullab & Kassim (2017) menunjukkan bahwa dukungan dari manajemen dan penghargaan atas kontribusi karyawan sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan tingkat turnover. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap keadilan kompensasi yang mereka terima.

Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti tata letak kantor, kualitas udara, pencahayaan, dan kebisingan. Studi yang dilakukan oleh Krisnayanti & Utama (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ergonomis dapat mengurangi tingkat stres karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, misalnya terlalu berisik atau pencahayaan yang buruk, dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepuasan kerja. Lingkungan kerja psikososial mencakup aspek-aspek seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan kemungkinan untuk pengembangan karir. Frempong, Agbenyo, & Darko (2018) menyoroti bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen dapat berperan penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh tim mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Fuanida (2016) mengemukakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan tingkat turnover karyawan. Handayani (2015) meneliti bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kualitas kerja mereka. Ini dapat dihubungkan langsung dengan tingkat kepuasan kerja dan stres yang dialami karyawan di tempat kerja.

Kullab & Kassim (2017) menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif berdampak positif terhadap tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Manajemen yang mampu menyediakan arah yang jelas, mendengarkan masukan karyawan, dan memberikan dukungan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian-penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikososial memainkan peran penting dalam menentukan tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan. Tomoro Coffee perlu memperhatikan aspek-aspek ini dalam merancang atau memperbaiki lingkungan kerja mereka. Ini termasuk memastikan bahwa fasilitas fisik seperti ruang kerja,

pencahayaan, dan kebisingan diatur dengan baik untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, penting untuk meningkatkan dukungan sosial dari manajemen dan rekan kerja, serta memastikan bahwa stres kerja dapat diminimalkan melalui manajemen yang efektif dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-pribadi karyawan. Dengan demikian, Tomoro Coffee dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif bagi seluruh tim mereka.

Faktor lingkungan kerja, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen, memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di berbagai organisasi. Observasi terhadap faktor-faktor ini tidak hanya mengungkapkan pentingnya interaksi sosial dan dukungan dalam lingkungan kerja, tetapi juga bagaimana hal ini secara langsung berdampak pada produktivitas dan kepuasan karyawan. Dalam konteks ini, kita akan menjelajahi sejauh mana faktor-faktor lingkungan kerja seperti dukungan sosial mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, dengan fokus pada implikasi dan aplikasinya di dalam organisasi, seperti yang dapat diaplikasikan dalam Tomoro Coffee.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen dianggap sebagai faktor penting dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dukungan ini tidak hanya mencakup aspek interpersonal, tetapi juga mencerminkan budaya organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, penelitian dan observasi lapangan telah mengidentifikasi bahwa karyawan yang merasa didukung cenderung lebih termotivasi dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor ini penting untuk dipahami dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi dan kepuasan kerja.

Dukungan sosial dari rekan kerja dapat berupa dukungan emosional, informasional, atau instrumen. Dalam studi yang dilakukan oleh Frempong, Agbenyo, & Darko (2018), dukungan sosial dari rekan kerja terbukti memiliki korelasi positif dengan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini karena dukungan sosial dari rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa diterima, didengar, dan didukung dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Di Tomoro Coffee, observasi terhadap interaksi antarkaryawan dapat mengungkapkan sejauh mana dukungan sosial ini terjadi. Misalnya, apakah ada praktik-praktik informal di antara tim yang memperkuat rasa saling mendukung atau kegiatan-kegiatan yang menggalang solidaritas antaranggota tim.

Selain dukungan dari rekan kerja, dukungan sosial dari manajemen juga memainkan peran penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Kullab & Kassim (2017) menunjukkan bahwa perilaku manajemen yang mendukung, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif, mendengarkan masukan dari karyawan, dan memberikan bimbingan dalam pengembangan karir, dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan. Di Tomoro Coffee,

observasi terhadap gaya kepemimpinan dan kebijakan-kebijakan manajemen dapat menggambarkan sejauh mana tingkat dukungan ini diimplementasikan. Hal ini termasuk apakah manajemen memiliki kebijakan terbuka dan transparan, serta bagaimana mereka menghadapi tantangan atau kebutuhan karyawan secara individual.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi internal karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sering kali diperkuat oleh interaksi positif dengan rekan kerja dan pemimpin mereka. Misalnya, atmosfir kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat merangsang rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap hasil kerja. Di sisi lain, ketika karyawan merasa didukung oleh manajemen, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengilustrasikan penerapan konsep ini dalam konteks nyata, kita dapat melihat studi kasus di Tomoro Coffee. Melalui observasi lapangan, kita dapat mengevaluasi bagaimana budaya kerja di sana mempengaruhi interaksi sosial dan dukungan di antara karyawan dan manajemen. Pertanyaan yang relevan termasuk sejauh mana timbulnya dukungan sosial, apakah ada program-program atau kebijakan yang mendukung kerjasama tim, dan bagaimana manajemen menanggapi kebutuhan karyawan dalam mempertahankan keseimbangan kerja-pribadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terhadap interaksi antara kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja yang dirasakan terhadap tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan di Tomoro Coffee, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kondisi kerja yang produktif dan memuaskan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan secara langsung berhubungan dengan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai dengan baik melalui kompensasi yang memadai, hal ini meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang dirasakan juga memiliki dampak signifikan dalam memoderasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk dukungan dari rekan kerja dan manajemen, komunikasi yang efektif, serta kesempatan untuk pengembangan karir, memberikan konteks yang memperkuat persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, Tomoro Coffee perlu memperhatikan baik aspek kompensasi finansial maupun non-finansial dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung. Pendekatan holistik ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih

harmonis dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhaliwal, A. (2016). Motivation and its impact on organization. *International Journal of Scientific Research and Management*, 4(6), 4270–4278. <https://doi.org/10.18535/ijsrn/v4i6.09>
- Fremppong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 95–105.
- Fuanida, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(6), 128–211.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Utilitas*, 1(1), 24–34. Retrieved from <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Krisnayanti, & Utama, M. (2018). Pengaruh Kompenasi, Mptivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3915–3943.
- Kullab, M. A. M., & Kassim, R. M. (2017). Determinants of Working Environment, Employee Loyalty and Employee Turnover of ICT- SME Industry. *World Journal of Research and Review*, 5(5), 6–8.
- Prabawa, M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 12(6), 6561–6591.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jom Fisip*, 4(1), 1–12.
- 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>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Economics and Finance*, 23(10), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Sudiardhita, M., Hartono, H., & Sariwulan, N. (2018). The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–20.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents variable of employees loyalty. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 18(2), 111–118. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.2.111>