

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja
terhadap Loyalitas Karyawan: Studi pada YEC.CO.ID
Yogyakarta**

Jajuk Herawati¹, Epsilandri Septiyarini², Novia Tri Ratnasari³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

noviaratna468@gmail.com, jajuk.herawati@ustjogja.ac.id

epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment, compensation and work stress on employee loyalty. This type of research used is quantitative research. This study uses the census method, which takes all the population as research respondents. The number of respondents is 55 people and the results of the analysis using SPSS Version 23. Based on the results of the analysis on the data, it can be concluded that the work environment has a positive and insignificant effect on the employee loyalty variable, the work environment plays an important role in the quality of employee loyalty (1) Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty, the importance of compensation is as follows: one indicator of job satisfaction (2) Work stress has no significant effect on employee loyalty, work stress is something that often happens in a workplace and stress is a process of one's thoughts, emotions and physical condition. (3) Work environment, compensation and work stress simultaneously affect employee loyalty (4).

Keywords: *Work environment, compensation, work streses and employee loyalty*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, Kompensasi dan stress kerja terhadap Loyalitas karyawan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 55 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 23. Berdasarkan hasil analisis pada data, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan, Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas Loyalitas karyawan (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Pentingnya sebuah kompensasi ialah sebagai salah satu *indicator* kepuasan dalam bekerja (2) Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan, Stress kerja merupakan hal yang sering terjadi disebuah tempat kerja dan stress merupakan proses pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang. (3) Lingkungan kerja, Kompensasi dan Stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan (4).

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Kompensasi, Stress kerja dan Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia. (Irvianti & Verina, 2015)

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal, lingkungan kerja merupakan dimana para pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja kita dan akan memberikan rasa nyaman dan akan memungkinkan pegawai akan bekerja secara optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja maka pegawai akan betah melakukan aktifitas dalam bekerjanya dan prestasi akan meningkat sebaliknya jika pegawai tidak nyaman atau tidak betah dengan lingkungan kerjanya maka pegawai akan menurun dan stress karena merasa tidak nyaman dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang efektif mencakup sebuah hubungan antara sesama pegawai, hubungan antara bawahan dengan atasan serta lingkungan.

Menurut Djati, (2003) suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan *financial* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. (Murty, 2013) Pentingnya sebuah kompensasi ialah sebagai salah satu *indicator* kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam *industry* (Djati, 2003). Menurut (Posuma, 2013) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk ulang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Riyadi, 2011) Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Djati, 2003)

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan fisik yang mempengaruhi proses pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang. Penyebab stress yang terjadi ditempat kerja terdiri atas empat faktor yaitu: faktor stress yang berkaitan dengan pekerjaan, perubahan organisasi, hubungan ditempat kerja dan peranan dalam organisasi (Mahrofi, 2019). Terjadinya stress kerja, merupakan salah satu hal yang dikhawatirkan oleh perusahaan. Jika karyawan sering absen, sering terlambat maupun sering melanggar berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ada kemungkinan bahwa karyawan yang bersangkutan mengalami gangguan pikiran baik ringan maupun berat. Menurut (Rismawan et al., 2014) stress ialah suatu keadaan dinamis yang akan dihadapi seseorang berkaitan dengan kesempatan, tuntutan atau sumber daya yang berhubungan dengan sesuatu yang diinginkan individu itu sendiri yang hasilnya dirasakan menjadi tidak pasti dan penting.

Loyalitas sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Heryati, 2016) kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab Loyalitas karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang loyalitasnya baik maka besar kemungkinan Loyalitas perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. (Wenur et al., 2018). Menurut (S.E., 2016) menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variable

dependen (variable terkait) dan variable independen (variable bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan yang bekerja pada YEC.CO.ID Yogyakarta. Sampel yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Wijaya, 2018). Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan kuisioner. Dalam metode ini jumlah sampel sama dengan jumlah Sampel dalam penelitian ini yaitu populasi 55 orang. Metode pengujian kualitas data yaitu untuk menguji validitas dan realibilitas kuisioner yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuisioner dapat menjadi alat pengukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada dan menggunakan Teknik analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas data

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	Item 1	0,613	0,2656	Valid
	Item 2	0,657		
	Item 3	0,742		
	Item 4	0,660		
	Item 5	0,647		
	Item 6	0,731		
Kompensasi	Item 1	0,694	0,2656	valid
	Item 2	0,727		
	Item 3	0,730		
	Item 4	0,830		
	Item 5	0,815		
	Item 6	0,641		
Stress kerja	Item 1	0,536	0,2656	valid
	Item 2	0,818		
	Item 3	0,800		
	Item 4	0,771		
	Item 5	0,638		
Loyalitas Karyawan	Item 1	0,594	0,2656	valid
	Item 2	0,677		
	Item 3	0,673		
	Item 4	0,836		
	Item 5	0,794		

Gambar
1 Uji
Validitas
Sumber:

data primer dioalah, 2021

Berdasarkan Gambar 1 diatas pengujian dengan menggunakan perhitungan koefisien kolerasi seluruh item pernyataan pada setiap variable dinyatakan valid dan layak

sebagai instrument penelitian karena seluruh nilai r-hitung pada setiap item instrument lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,2656.

Uji Realibilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Konstanta	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,761	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,835	0,6	Reliabel
Stress kerja (X3)	0,761	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y1)	0,765	0,6	Reliabel

Gambar 2 Uji Realibilitas

Sumber: data primer dioalah, 2021

Berdasarkan gambar 2 diatas variabel Lingkungan kerja nilai Cronbach Alpha Based on Standarized $0,761 > 0,6$, variabel Kompensasi nilai Cronbach Alpha Based on Standarized $0,835 > 0,6$, variabel stress kerja nilai Cronbach Alpha Based on Standarized $0,761 > 0,6$ dan variabel Loyalitas karyawan nilai Cronbach Alpha Based on Standarized $0,765 > 0,6$. Seluruh instrument kuisisioner dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Statistik Deskripti

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
LK	55	21.00	30.00	26.1091	2.17454
KMP	55	16.00	30.00	24.5636	3.07778
SK	55	10.00	25.00	18.1273	3.52270
Y	55	16.00	25.00	20.6182	2.05021
Valid N (listwise)	55				

Gambar 3 Statistik Deskriptif

Sumber: data primer dioalah, 2021

Berdasarkan gambar 3 diatas variabel Lingkungan kerja memiliki nilai mean 26,1091, variabel Kompensasi memiliki nilai mean 24,5636 , variabel Stress kerja memiliki nilai mean 18,1273 dan variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai mean 20,6182.

Ujinormalitas Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test**

		Unstand ardized Residual
N		55
Normal	Mean	.000000
Parameters ^{a,b}		0
	Std. Deviation	1.47521
	n	364
Most Extreme	Absolute	.106
Differences	Positive	.106
	Negative	-.088
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

a. Test distribution is Normal.

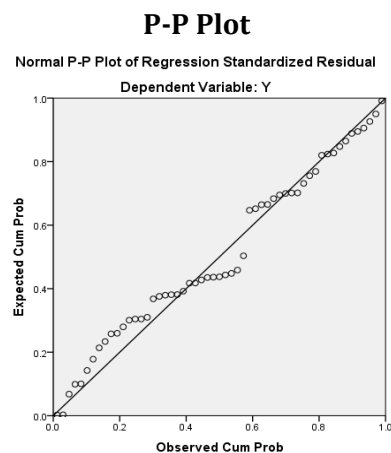
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4 Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

Sumber: data primer dioalah, 2021

Berdasarkan gambar 4 diatas dapat disimpulkan bahwa model pada resgresi residual terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi atau nailai asymp Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hal itu dapat terlihat dari nilai asymp Sig. (2-tailed) 0,183 yang berarti $0,183 > 0,05$.



Sumber: data primer dioalah, 2021

Berdasarkan gambar 5 diatas menunjukkan tampilan grafik normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-Plot meberikan distribusi yang normal, hal itu terlihat dari titik-titik yang menebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji Normalitas dan konsisten dengan uji Kolmogorov -Smirnov.

Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.273	2.511		3.295	.002		
1 LK	.057	.116	.061	.494	.623	.670	1.494
KMP	.433	.084	.650	5.155	.000	.639	1.566
SK	.012	.066	.020	.178	.859	.798	1.253

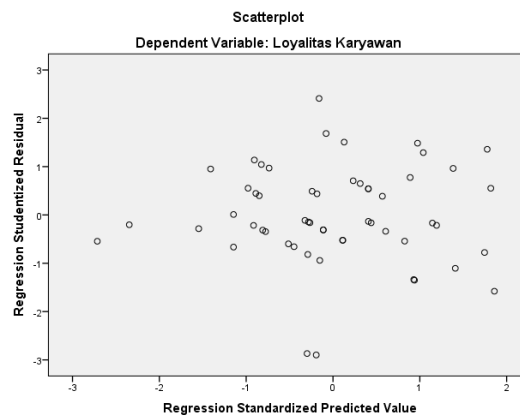
a. Dependent Variable: Y

Gambar 6 Uji Multikolinearitas
Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 6 diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari variabel Lingkungan kerja sebesar 0,670 variabel kompensasi sebesar 0,639 dan variabel

stress kerja sebesar 0,798. Variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Kemudian hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel independent yaitu Lingkungan kerja dengan nilai VIF sebesar 1,494, nilai variabel Kompensasi sebesar 1,566 dan nilai variabel stress kerja sebesar 1,253. Jadi berdasarkan hasil uji Multikolinearitas diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Scatterplot



Gambar 7 scatterplot

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 7 diatas grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.857	1.568		-.547	.587
	Lingkungan Kerja	.043	.072	.100	.594	.555
	Kompensasi	.043	.052	.142	.826	.412
	Stress Kerja	-.011	.041	-.042	-.275	.785

Dependent Variable: Abs_Res Sumber: data primer diolah, 2021

Gambar 8 Uji Glejser

Berdasarkan gambar 8 diatas menunjukkan bahwa pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan suatu variabel yaitu variabel Lingkungan kerja

dengan nilai signfikansi sebesar 0,555, variabel Kompensasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,412 dan variabel Stress kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,785. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 maka dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.273	2.511		3.295	.002
Lingkungan Kerja	.057	.116	.061	.494	.623
Kompensasi	.433	.084	.650	5.155	.000
Stress Kerja	.012	.066	.020	.178	.859

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan Sumber: data primer diolah, 2021

Gambar 9 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar 9 diatas menunjukkan menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Lingkungan kerja akan diikuti kenaikan Loyalitas Karyawan sebesar 0,61 apabila variabel lain diasumsikan tetap, semakin banyak Lingkungan Kerja maka akan semakin baik Loyalitas Karyawan. Untuk variabel Kompensasi akan diikuti kenaikan Loyalitas Karyawan sebesar 0,650 apabila variabel lain diasumsikan tetap, semakin banyak Kompensasi maka akan semakin baik Loyalitas Karyawan. Dan semakin tinggi karyawan terhindar dari stress kerja maka semakin naik Loyalitas Karyawannya.

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.273	2.511		3.295	.002
1 LK	.057	.116	.061	.494	.623
KMP	.433	.084	.650	5.155	.000
SK	.012	.066	.020	.178	.859

Dependent Variable: Y Sumber: data primer diolah, 2021

Gambar 10 Uji T

Berdasarkan gambar 10 diatas Uji t diperoleh nilai t hitung 0,178 < t tabel 1,675 dan nilai signifikansi sebesar 0,859 > 0,05 hal ini menjukan bahwa variabel Stress kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a ditolak. Yang berarti Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

**UJI F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	109.464	3	36.488	15.835	.000 ^b
Residual	117.518	51	2.304		
Total	226.982	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), SK, LK, KMP

Gambar 11 uji F

Berdasarkan gambar 11 hasil uji F diatas menghasilkan nilai f hitung sebesar 15,835 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, Kompensasi dan Stress kerja secara sumultan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

Uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.452	1.518

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Gambar 12 Uji koefisien

Berdasarkan gambar 12 diatas menunjukan bahwa nilai koefisien detrmniasi dituliskan Adjusted R Square sebesar 0,452. Hal ini diartikan bahwa besarnya kontribusi antara Lingkungan kerja, Kompensasi dan stress kerja terhadap Loyalitas karyawan sebesar 45% sedangkan 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Standarized Beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.273	2.511		3.295	.002
LK	.057	.116	.061	.494	.623
KMP	.433	.084	.650	5.155	.000
SK	.012	.066	.020	.178	.859

Dependent Variable: Y Sumber: data primer diolah, 2021

Gambar 13 uji standardized beta

Berdasarkan gambar 13 uji standar beta diatas menunjukan bahwa nilai beta paling tinggi adalah variabel kompensasi 0,650. Maka dapat disimpulkan variabel kompensasi paling dominan mempengaruhi variabel Loyalitas karyawan.

KESIMPULANDAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Karyawan YEC.CO.ID Yogyakarta mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Stress kerja terhadap Loyalitas Karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
- 3) Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan
- 4) Lingkungan kerja, Kompensasi dan Stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk Untuk perusahaan YEC.CO.ID Yogyakarta memang sudah nyaman tetapi harus lebih memperhatikan Lingkungan kerja yang ada di sekitar tempat kerja karyawan karena dengan adanya tempat kerja yang nyaman, lingkungan yang nyaman dan penataan ruang yang rapi bersih akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dan karyawan akan betah dan akan meningkatkan rasa loyalitas yang maksimal, dan untuk Stress kerja di YEC.CO.ID Yogyakarta

memang sudah terhindar dari stress dan konflik tetapi lebih baiknya selalu memperhatikan agar selalu terhindar dari stress dan konflik kepada karyawan

2. Bagi Akademik :
 - a. Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan atau bahan referensi untuk penelitian dan lain-lainnya dengan variabel Lingkungan kerja, Kompensasi dan Stress kerja dan Loyalitas Karyawan
 - b. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan model penelitian dan objek penelitian yang berbeda seperti perusahaan lain ataupun industri lain dengan jumlah responden yang berbeda tentunya dan variabel yang berbeda selain Lingkungan kerja, Kompensasi, Stress kerja dan Loyalitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djati, S. P. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 5(1), 25-41-41. <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp.25-41>
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Mahrofi, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA. *E - Jurnal Riset Manajemen*, 86-97.
- Murty, W. A. (2013). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di surabaya. *Artikel Ilmiah: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*, 53(9), 1689-1699. http://sir.stikom.edu/1062/5/BAB_II.pdf
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646-656.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424-441.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>

- S.E., M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1-8.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado*. 6(1), 51-60.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.