

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta

Messi Agmasari¹, Epsilandri Septyarini²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
messiagmasari@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of work environment, compensation, and organizational culture on employee loyalty. Both the work environment, compensation, and organizational culture can be a major factor in the occurrence of employee loyalty in a company. The population in the study amounted to 50 people who are all employees of PT. Antar Lintas Sumatera, Yogyakarta area. Saturated sample was used as a sampling technique in this study, where a questionnaire (questionnaire) was used as a data collection technique. This research uses reliability test and validity test as instrument test. This study uses descriptive analysis, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test as data analysis techniques. The t-test and f-test were used in this study as a test of linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study show that employee loyalty is positively and significantly influenced by compensation and work environment, while employee loyalty at PT. Between Cross Sumatra is not significantly influenced by organizational culture

Keywords: Work Environment, Compensation, Organizational Culture and Employee Loyalty

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Baik lingkungan kerja, kompensasi, maupun budaya organisasi dapat menjadi faktor utama terjadinya loyalitas kerja pada karyawan disebuah perusahaan. Populasi pada penelitian berjumlah 50 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Antar Lintas Sumatera daerah Yogyakarta. Sampel jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, dimana angket (kuesioner) digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas sebagai uji instrument. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas sebagai teknik analisis data. Uji t dan uji f, digunakan dalam penelitian ini sebagai uji analisis regresi linier dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan loyalitas karyawan PT. Antar Lintas Sumatera secara signifikan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan dengan sebaik baiknya, begitupun dalam perusahaan sehingga hasil yang didapatkan optimal dan sesuai yang diharapkan perusahaan (Lumi dan Tatimu, 2019). Karyawan yang handal dan terampil tentu dibutuhkan oleh perusahaan guna mendapatkan hasil kerja semaksimal mungkin. (Jayanti dan Wati, 2019). Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki keahlian dan kinerja yang tinggi agar dapat melaksanakan tugasnya, sehingga efektifitas dan efisiensi kerja tidak lagi diakui sebagai satu-satunya hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi melihat nilai karyawan sebagai suatu hal yang sama pentingnya, karena hasil nyata yang diberikan karyawan kepada perusahaan adalah elemen pokok dalam perusahaan.

Perusahaan tidak hanya membutuhkan kontribusi tenaga karyawan akan tetapi perusahaan juga membutuhkan kontribusi konsep dan kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan ini merupakan loyalitas kerja karyawan yang dapat digunakan sebagai sarana untuk mempertahankan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas bagi perusahaan (Purba dan Andri, 2017). Tingkat kepercayaan memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan kepada perusahaan dimana kedua hal tersebut berbanding lurus, jadi semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitasnya. Loyalitas karyawan dalam perusahaan dibutuhkan untuk melihat mental dan sikap karyawan kepada perusahaan dalam segala situasi, saat perusahaan dalam kondisi baik maupun kondisi (Hermawan dan Riana, 2013).

Kemampuan dan kemudahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan memadai, begitupun halnya dengan kepuasan kerja yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja meskipun proses produksi tidak dilaksanakan oleh lingkungan, namun lingkungan kerja mempengaruhi prestasi karyawan dalam melakukan proses produksi secara langsung. kondusifitas dan suasana yang menyenangkan dalam lingkungan kerja dapat memberikan rasa aman dan menenangkan yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja diperusahaan sampai masa pensiun, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak dan memuaskan untuk karyawan seperti kesejahteraan atau kompensasi pelengkap. sebagai konsep, kompensasi merujuk kepada segala bentuk keuntungan yang didapat oleh karyawan sebagai salah satu bagian dari perusahaan. terdapat dua jenis kompensasi yakni finansial dan non finansial. uang tunai, insentif dan bonus adalah contoh kompensasi finansial yang berupa pemberian langsung, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan dan asuransi jiwa. Sedangkan kompensasi non finansial berupa kesejahteraan yang diterima karyawan seperti kenyamanan lingkungan psikologis dan pekerjaan itu sendiri (Aqsa, 2020).

Pertumbuhan instansi, perkembangan karyawan serta capaian instansi dalam mendapatkan kesuksesan salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi yang

baik. Bila proses budaya organisasi berjalan dengan baik maka karyawan dapat mengoptimalkan pencapaian kinerjanya dikarenakan tidak adanya halangan dan karyawan merasa menyatu dengan instansi, sehingga budaya organisasi akan menjadi budaya pribadi yang melekat pada diri masing-masing karyawan (Saripuddin, 2017).

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Proses pelaksanaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang meliputi kebersihan, tempat kerja, sarana dan prasarana pekerjaan, pencahayaan, pengontrol terhadap suasana gaduh, dan juga termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat bekerja (Aruan & Fakhri, 2015).

Dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari sarana penunjang dalam kelancaran kerja, salah satunya adalah lingkungan yang memperhatikan keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga suasana yang kondusif, aman dan menyenangkan bagi karyawan dapat tercipta (Studi et al., 2019). Efektifitas waktu kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, efektifitas yang terjadi ini berkaitan dengan optimalisasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan karena lingkungan kerja yang mendukung (Paita et al., 2015). Menurut (Pulawan et al., 2019) Lingkungan kerja yang baik seolah-olah dapat membuat karyawan beraktivitas secara nyaman, aman, sehat dan optimal. Lingkungan kerja yang sesuai dapat dipandang sebagai konsekuensi jangka panjang dalam sebuah perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan, baik yang berbentuk barang langsung, barang tidak langsung maupun uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi menjadi suatu hal sangat penting untuk karyawan sebagai tolak ukur para karyawan dalam menilai harga kerja keras mereka sendiri, keluarga, bahkan masyarakat sehingga martabat, status dan harga mereka dapat ditunjukkan dengan (Juliani, 2009).

Kompensasi menjadi komponen yang penting dalam perusahaan karena kompensasi adalah salah satu kebijakan perusahaan yang bersinggungan langsung dengan karyawan dalam hal peningkatan semangat kerja, selain itu pemberian kompensasi juga berkaitan dengan loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar dan kebiasaan yang telah dipahami bersama oleh anggota kelompok dalam upaya memecahkan masalah. Menurut (Saripuddin, 2017) Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang

tidak terlihat dan mampu menggerakkan semua karyawan dalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

Budaya organisasi berkaitan dengan sistem akumulasi bersama yaitu nilai-nilai dan keyakinan yang mengatur bagaimana cara orang berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dalam perusahaan dan menentukan cara mereka berpakaian, bertindak, dan melakukan pekerjaannya (Razali et al., 2018). Karyawan yang telah memahami budaya organisasi akan membina kesetiaan dalam berorganisasi dan akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Gunawan, 2017).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan segala tingkah laku dan sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mewujudkan visi perusahaan dalam membuktikan kesediaan karyawan dengan kesadaran, kesanggupan, serta tekad untuk menjaga dan membela perusahaan yang mencerminkan kesetiaan (Va, 2018). Pada dasarnya loyalitas diperlihatkan dalam bentuk kepercayaan, pengabdian dan kesetiaan yang diberikan kepada perusahaan dengan memberikan perilaku dan pelayanan terbaik yang terdapat kerja keras, tanggung jawab dan rasa cinta (Musnadi, Husni & Faisal, 2018). Loyalitas dapat dilihat dari besarnya ide, gagasan, kinerja, serta pikiran yang diberikan kepada perusahaan dan bukan saja hanya sekedar kesediaan yang terlihat dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan.

Menurut (Bagus et al., 2021) loyalitas karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan karena apabila karyawan loyal terhadap perusahaan operasional perusahaan akan lebih stabil dan begitupun sebaliknya apabila loyalitas karyawan pada perusahaan rendah, banyak karyawan yang akan mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional perusahaan akan terhambat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang dilakukan di PT. Antar Lintas Sumatera yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 12, Pandeyan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini menggunakan semua karyawan di PT. Antar Lintas Sumatera. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif. uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan uji f. Indikator pengembangan instrumen dapat dilihat pada tabel 1.

Table 1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	1) Fasilitas untuk melakukan pekerjaan 2) Tempat kerja yang nyaman 3) Kebisingan 4) Pertukaran udara 5) Kebersihan 6) Penerangan 7) Keamanan (Hanaysha & Tahir, 2016)
Kompensasi	1) Tingkat gaji 2) Struktur pembayaran 3) Penentuan biaya individu 4) Metode Pembayaran 5) Kontrol pembayaran (Arif et al., 2019)
Budaya Organisasi	1) Inovasi dan pengambilan resiko 2) Perhatian terhadap detail 3) Orientasi hasil 4) Orientasi pada orang 5) Orientasi tim 6) Keagresifan 7) Ketertiban (Gunawan, 2017)
Loyalitas Karyawan	1) Taat pada peraturan 2) Tanggung jawab 3) Pengabdian 4) Rasa memiliki 5) Hubungan antar karyawan 6) Kejujuran (Jayanti & Wati, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan nilai corrected item-total correlation > r tabel (0,2732) atau valid. Kemudian nilai Cronbach's Alpha stand pervariabel > 0,60 yang berarti reliable.

Tabel 2.
Uji Validitas Dan Reabilitas

Lingkungan Kerja		Kompensasi		Budaya Organisasi		Loyalitas Karyawan	
LK1	0,624	K1	0,752	BO1	0,756	LOK1	0,742
LK2	0,730	K2	0,690	BO2	0,505	LOK2	0,754

LK3	0,687	K3	0,682	BO3	0,647	LOK3	0,618
LK4	0,479	K4	0,743	BO4	0,545	LOK4	0,810
LK5	0,331	K5	0,846	BO5	0,625	LOK5	0,649
LK6	0,435	K6	0,783	BO6	0,640	LOK6	0,682
LK7	0,635	K7	0,711	BO7	0,701	LOK7	0,578
LK8	0,754	K8	0,782	BO8	0,516	LOK8	0,675
LK9	0,675	K9	0,749	BO9	0,548	LOK9	0,640
				BO10	0,490	LOK10	0,652
				BO11	0,639		
Cronbach's Alpha Based on Standarized Items							
	0,786		0,889		0,821		0,872

Responden pada PT. Antar Lintas Sumatera sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 44 orang (88%), usia rata-rata responden 40-45 tahun yang berjumlah 25 orang (50%), berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SMA yang berjumlah 31 responden (62%) dan berdasarkan lama bekerja selama 5-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (34%).

Tabel 3.
Profil Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	44	88%
Perempuan	6	12%
Umur		
<17 th	3	6%
20-30 th	9	18%
Pendidikan Terakhir		
SD	7	14%
SMP	10	20%
SMA	31	62%
S-1	2	4%
Lama Bekerja		
1-2 Tahun	9	18%
3-4 tahun	10	20%
4-5 Tahun	14	28%
5-10 Tahun	17	34%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 hasil pada uji multikolinieritas menunjukkan hasil nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. > 0,05. Hal ini menyatakan bahwa data terdistribusi normal. Dengan demikian ketiga model regresi memenuhi persyaratan untuk diuji regresi.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95684488
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,060
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,726

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,375	3,627		-,379	,706
Lingkungan Kerja	,028	,084	,063	,336	,739
Kompensasi	,014	,069	,038	,202	,841
Budaya Organisasi	,046	,059	,113	,772	,444

a. Dependent Variable: RESTOTAL

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		Hasil
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			Non Multikolinieritas
	Lingkungan Kerja	0,607	1,647	
	Kompensasi	0,605	1,654	
	Budaya Organisasi	0,989	1,011	

a. Dependent Variable: SUMLOK

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Uji Hipotesis

Tabel 7.
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,295	5,629		2,717	,009
	Lingkungan Kerja	,353	,130	,339	2,708	,009
	Kompensasi	,421	,108	,491	3,913	,000
	Budaya Organisasi	-,030	,092	-,032	-,323	,748

a. Dependent Variable: SUMLOK

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 7 menunjukkan hasil uji t. Berdasarkan tabel tersebut Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H1 dan H2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 8.
Hasil Analisis uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	550,876	3	183,625	19,717	.000 ^b
Residual	428,404	46	9,313		
Total	979,280	49			

a. Dependent Variable: SUMLOK

b. Predictors: (Constant), SUMBO, SUMLK, SUMK

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Hasil dari uji fit model menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 19,717 dan F Table 2,80 dan nilai signifikan sebesar $0,000^b < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Artinya, variabel bebas (lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

Tabel 9.
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	,563	,534	3,052

a. Predictors: (Constant), SUMBO, SUMLK, SUMK

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Adjusted R Square sebesar 0,534. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

- a. Pengujian statistik dilakukan sebagai pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil yang didapatkan nilai t hitung $2,708 > t$ tabel $2,014$ dan sig sebesar $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut H1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (diterima). Hal ini menunjukkan ketika lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman, dan ruang bekerja serta peralatan kerja yang baik seperti (penerangan yang baik, tidak terlalu bising), maka akan membuat karyawan betah bekerja dan tetap setia bekerja diperusahaanya.
- b. Pengujian statistik dilakukan sebagai pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil yang didapatkan t hitung $3,913 > t$ tabel $2,014$ dan sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut H2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (diterima). Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi yang layak oleh perusahaan akan memberikan dampak positif bagi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dikarenakan kompensasi merupakan balas jasa atau ukuran karya atas kontribusi karyawan, sehingga pemberian kompensasi yang tepat dan adil akan membuat karyawan merasa kerja keras mereka telah diapresiasi secara layak oleh perusahaan.
- c. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan yang dilakukan dengan pengujian

statistik. Dengan hasil t hitung $-0,323 < 2,014$ dan sig sebesar $0,748 > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut H3 menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Menurut Suwanto (2010) organisasi atau perusahaan secara umum terdiri dari berbagai individu dengan kepribadian, latar belakang, ego dan emosi yang beragam. Budaya organisasi dibentuk dari interaksi bermacam-macam individu tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta, maka ditarik kesimpulan pada pengujian pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan : variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 2,708 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,014 Dan hasil regresi yang menunjukkan probabilitas sebesar $0,009 < 0,05$.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3,913 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,014 Dan hasil regresi yang menunjukkan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $-0,323$ lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 2,014 Dan hasil regresi yang menunjukkan probabilitas sebesar $0,748 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan bantuan SPSS 20 menunjukkan variabel independen (Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Loyalitas Karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Ekonomi Syariah Terhadap Keputusan Bertransaksi Menggunakan Produk Perbankan Syariah. *Jurnal Tasyri': Jurnal Muamalah dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 17-36.
- Annisa, M. (2016). Pengaruh Citra Merek, Kepercayaan Merek, dan Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Merek Jasa Kurir (Studi Kasus pada Pelanggan Pos Indonesia di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 443-454.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263-276.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Victory International Futures. *Journal Ekonomi*, 66(1), 37-39.

- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Handika, M. R., Maradona, A. F., & Dharma, G. S. (2018). Strategi Pemasaran Bisnis Kuliner Menggunakan Influencer Melalui Media Sosial Instagram. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Undiknas*, 15(2), 192-203.
<https://doi.org/10.38043/jmb.v15i2.601>
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77-97.
- Malik, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(4).
- Nugroho, E. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemauan Membayar Pajak Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Melakukan Pekerjaan Bebas Di Kpp Pratama Yogyakarta. Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.