



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)

Dwi Astuti^{1*}, Hanna Luthfiana², Nanda Hanifah Putri³, Nazwa Shyreen Alieviandy⁴, Novita Syahidah Sari⁵, Nurul Aulia Pratama⁶

¹)Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: dwi.astuti99887@gmail.com

²)Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: hannaluthfiana17@gmail.com

³)Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: nandahanifahputri@gmail.com

⁴)Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: nazwashyreen@gmail.com

⁵)Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: novitasaidahsr@gmail.com

⁶)Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: nauliapratama29@gmail.com

*Corresponding author: Dwi Astuti¹

Abstrak: Kajian atau artikel ilmiah terdahulu erat sekali kaitannya dengan teori yang akan dibahas. Riset terdahulu atau riset yang relevan begitu penting pula dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan memiliki fungsi guna memperkuat teori serta fenomena hubungan atau pengaruh antar variable serta memperkuat variable-variable dalam penelitian atau artikel yang akan ditulis. Artikel ini akan membahas review mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja, yaitu sebagai berikut ini: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif, ketiga variable tersebut adalah suatu studi literatur Manajemen Kinerja. Tujuan dalam penulisan artikel ini ialah guna membangun sebuah hipotesis dalam suatu pengaruh antar variabel yang akan digunakan untuk riset selanjutnya. Hasil pembahasan dari artikel literature review ini adalah seperti berikut: 1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja; 2) Stress Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja; dan 3) Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja.

Keyword: Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa perguruan tinggi baik pada Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, diwajibkan oleh perguruan tinggi melakukan suatu riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu pula bagi dosen pengajar, peneliti serta tenaga fungsional lain diharuskan begitu aktif dalam melakukan riset dan membuat artikel ilmiah guna di publikasikan pada jurnal-jurnal ilmiah. Karya ilmiah ialah sebagai salah satu syarat untuk mahasiswa dalam menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. peraturan ini berlaku bagi semua tingkatan jenjang pendidikan seperti Skripsi S1, Tesis S2, Disertasi S3.

Bersumber pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya banyak mahasiswa serta author kesulitan mencari sebuah artikel yang mendukung karya ilmiah untuk penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Untuk mencari hubungan atau pengaruh antar setiap variabelnya serta untuk membangun hipotesis artikel yang relevan sangat diperlukan. Pada artikel ilmiah yang dibuat ini akan membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan insentif terhadap loyalitas kerja, merupakan studi literature review pada bidang manajemen kinerja.

Loyalitas kerja merupakan sesuatu yang sulit didapatkan perusahaan. Mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas mau bekerja lama dan setia dengan perusahaan suatu yang sulit maka perusahaan perlu adanya dorongan guna mendapatkan hal tersebut dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman supaya minimnya stress kerja yang dialami karyawan dan mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, serta loyalitas karyawan bertambah. Perusahaan juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan dengan insentif agar karyawan dapat bekerja dengan efektif, efisien, memiliki tanggung jawab, serta berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

loyalitas karyawan diperlukan perusahaan supaya karyawan dapat bekerja untuk dirinya sendiri serta bekerja sama guna kepentingan bersama anggota lainnya juga kepentingan perusahaan. Loyalitas dalam tim dapat diwujudkan dengan kerja sama merupakan sebuah tujuan tim serta kemauan untuk mengeluarkan jumlah energi banyak guna mencapai tujuan tersebut. Anggota tim yang efektif menunjukkan loyalitas serta dedikasi intens pada tim serta mau melakukan apapun untuk membantu tim mereka agar berhasil. Apabila perusahaan sudah mendapatkan loyalitas dari karyawannya, maka sepatutnya perusahaan memberikan timbal balik (feedback), baik berupa reputasi karir yang stabil maupun insentif yang cukup, sehingga sebuah kepuasan kerja didapatkan yang dapat menimbulkan rasa cinta pada pekerjaan di perusahaannya. Perusahaan menyampaikan tujuannya melalui kontribusi karyawan dengan terciptanya loyalitas kerja yang baik. sehingga, perusahaan harus mengetahui dan mengintegrasikan keinginan karyawan agar dapat mendukung loyalitas perusahaannya.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dibuat serta telah ada diatas, sehingga pada artikel ini dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun sebuah hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja ?
2. Apakah Stress Kerja dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja ?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja ?

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas bekerja (Poerwopoespito, 2004) mengemukakan bahwa loyalitas kerja dapat dilihat dari sikap karyawan untuk menunjukkan keterampilan dan kemampuannya, melalui pelaksanaan ketertiban dan tanggung jawab, disiplin dan kejujuran dalam bekerja. sebagai bagian yang terpenting diperusahaan, sikap karyawan merupakan loyal. Sikap tersebut merupakan hasil terciptanya sebuah suasana menyenangkan serta mendukung di tempat kerja, serta menjaga citra perusahaan dan ketersediaan pekerjaan dalam jangka panjang.

Dimensi atau indikator loyalitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, dimana karyawan merasa puas ketika memenuhi kebutuhan profesional dan pribadinya sampai mereka merasa puas dan nyaman bekerja di perusahaan. Menurut Yuliandri (dalam Kadarwati, 2003), menegaskan atas faktor-faktor mempengaruhi loyalitas karyawan ialah tersedianya fasilitas kerja, pertimbangan tunjangan, suasana kerja, serta upah yang diterima dari perusahaan. Sedangkan, menurut Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2006), yang mengemukakan bahwa munculnya loyalitas kerja tersebut dipengaruhi empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, yang termasuk didalamnya yaitu seperti, usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, asal etnis serta ciri-ciri karakter tertentu.
- b. Karakteristik pekerjaan, dinyatakan sebagai tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang interaksi sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan, dan pencocokan pekerjaan.
- c. Karakteristik desain perusahaan berhubungan dengan interior perusahaan, mereka dimanifestasikan dalam aspek desentralisasi, formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, mereka menunjukkan setidaknya hubungan dengan akuntabilitas perusahaan, ketergantungan fungsional, serta fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang didapatkan ditempat kerja, termasuk pada sikap positif terhadap perusahaan, keyakinan sikap positif terhadap perusahaan, dan juga perasaan aman.

Berdasarkan pada faktor-faktor yang didapatkan di atas, diketahui bahwa masing-masing faktor memiliki dampak yang tersendiri terhadap kelangsungan usaha, sehingga apabila karyawan memiliki karakteristik yang diharapkan dan perusahaan sendiri memilikinya, maka saran retensi yang diperoleh perusahaan baru dapat direalisasikan. Dapat memenuhi harapan karyawan, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas yang dapat diturunkan, antara lain seperti berikut: Adanya fasilitas kerja, tunjangan, suasana kerja, pendapatan upah, karakteristik pribadi ataupun karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, perusahaan serta karyawan dengan pengalaman kerja yang diperoleh.

Menurut (Swedtja Rajput, 2016) loyalitas kerja merupakan kekuatan karyawan dalam bekerja dan keseriusan dalam bekerja sehingga dapat membuahkan hasil yang baik sesuai dengan keinginannya. Loyalitas kerja juga merupakan komitmen karyawan untuk bekerja dengan motivasi kemauan untuk bekerja. Sedangkan, menurut (Hasibuan, 2003) menyatakan dalam jurnal (Andromike Maineldi, 2014) bahwa loyalitas atau loyalitas merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk menilai apakah karyawan dapat bertahan dalam pekerjaan, jabatan serta organisasi Loyalitas berasal dari kesediaan karyawan guna mempertahankan dan juga mempertahankan organisasi didalam serta diluar pekerjaan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Strees dan Porter, 1983) menyatakan dalam penelitian (Sonniah Indah Putri, 2014) bahwa ada dua jenis loyalitas, tingkat kepuasan karyawan terhadap tempat kerjanya yaitu kesediaan untuk bekerja dan melakukan yang terbaik, dan loyalitas kepada karyawan. Perilaku perusahaan mengacu pada teknologi bahwa karyawan memutuskan untuk tidak meninggalkan perusahaan tanpa membuat kesalahan besar, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka dan meningkatkan moral. Loyalitas kerja yang positif menurut (Andromike Maineldi, 2014), meliputi:

- a. Kemauan untuk bekerja sama
- b. Rasa memiliki
- c. Hubungan antar pribadi
- d. Suka terhadap pekerjaan

Indikator indikator yang ada pada loyalitas kerja pribadi dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), menitikberatkan pelaksanaan kerja karyawannya meliputi sebagai berikut:

- a. Taat pada peraturan.
- b. Tanggung pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Hubungan antar pribadi
- e. Kesukaan terhadap pekerjaan

Menurut (Sudimin, 2003), loyalitas mengacu pada sebuah kesediaan karyawan dengan berbagai kemampuan yang beragam. Keterampilan, ide, dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga rahasia organisasi, selama orang tersebut tetap menjadi karyawan, tidak akan melakukan tindakan yang merugikan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2011), loyalitas karyawan adalah suatu jenis loyalitas yang tercermin dari kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan mempertahankan organisasi dari subversi oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Ada beberapa Faktor yang dapat Mempengaruhi Timbulnya loyalitas kerja (Sari et al. 2010), dalam jurnal (Andromike Maineldi, 2014) yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik pribadi, seperti: usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, asal etnis serta karakter;
- b. Karakteristik pekerjaan termasuk: tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan;
- c. Karakteristik desain perusahaan dapat dilihat dari tingkat sentralisasi, formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, yang terkait dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional dan fungsi kontrol perusahaan pada setidaknya beberapa tingkatan;
- d. Akumulasi pengalaman di perusahaan Artinya, internalisasi perusahaan oleh individu setelah bekerja di perusahaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya diri terhadap perusahaan, sehingga menimbulkan perasaan aman, kepuasan pribadi dan usaha dapat dicapai oleh perusahaan.

Variabel Loyalitas Kerja ini merupakan sudah banyak diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya adalah sebagai berikut: (Ahmad et al., 2019), (Mamesah et al., 2016), (Meilani, 2022), (Sondak et al., 2019), (Sianipar & Salim, 2019), (Utomo, 2002).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka (Nitisemito, 2000) Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pencahayaan di tempat kerja. Suhu kerja, yaitu suhu di tempat kerja bisa buat karyawan merasa nyaman. Dapat diukur dengan sebuah persepsi responden terhadap suhu ditempat kerja, ventilasi udara, kebisingan tempat kerja, keselamatan kerja, rekan kerja maupun fasilitas kerja.

Menurut (Diana Khairani Sofyan, 2013), indikator atau dimensi pada lingkungan kerja ialah dari Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Secara garis besarnya, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Fasilitas kerja Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas.
- b. Upah dan tunjangan, upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.
- c. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kohesi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil.

Lingkungan kerja atau work environment/tempat kerja menurut Haynes dikutip oleh (Samson et al, 2015) adalah sebuah konsep dengan menganalisis area lingkungan di mana karyawan dapat merasakan kepuasan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik dan sosial karyawan dan alasan mengapa karyawan bertahan di organisasi tempat mereka bekerja. Indikator dan dimensi lingkungan kerja menurut (Apfia Ferawati, 2017) adalah karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pekerjaan” (Komaruddin, 2001). Terdapat Indikator ataupun dimensi pada lingkungan kerja menurut (Alex S Niti Semito, 2002), yaitu Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah seperti berikut: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Lingkungan Kerja merupakan variabel yang sudah banyak diteliti oleh peneliti peneliti sebelumnya diantaranya ialah seperti berikut: (Larastrini & Adnyani, 2019), (Widi, 2018), (Sofyan, 2013), (Firmansyah & Mahardhika, 2018), (Yunita et al., 2020).

Stress Kerja

Robbin (dalam Khaira, 2014), menyatakan bahwa stres adalah keadaan dinamis seorang individu yang dihadapkan kepada peluang, kendala ataupun tuntutan. Menurut (Wahjono, 2010), ada beberapa indikator yang dapat digunakan guna mengukur tingkat stres yaitu seperti berikut:

- a. Gejala fisiologis, berkaitan dengan aspek kesehatan dan medis.
- b. Gejala psikologis, yang terlihat dalam sebuah bentuk ketidakpuasan, kegelisahan, kecemasan, lekas marah, kebosanan serta penundaan.
- c. Gejala perilaku, dalam hal perubahan produktivitas, ketidakhadiran dan pergantian staf.

(Ivancevich et al , 2007) berpendapat bahwa, dari perspektif rata-rata orang, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, cemas atau khawatir, dan semua perasaan adalah manifestasi dari pengalaman, stres, prosedur yang kompleks dengan ancaman yang diamati, dapat menyebabkan hasil positif atau negatif, yang berarti stres dapat memiliki efek negatif atau positif pada pikiran dan tubuh. Hans Selye (Luthan, 2008) berpendapat bahwa stres bukan hanya ketegangan saraf, stres dapat berdampak positif, stres tidak dapat dihindari dan tidak ada stres adalah kematian.

Indikator variabel stres kerja menurut (Caesary et al, 2012), yaitu stresor lingkungan fisik (menyebabkan stres pada lingkungan fisik), stresor individu (menyebabkan stres pada individu) dan stresor kelompok (menyebabkan stres kelompok). Frustrasi dalam bekerja dapat disebabkan oleh berbagai sebab, seperti beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang padat, kualitas pengawasan kerja yang buruk, suasana kerja yang tidak sehat, wewenang kerja yang tidak memadai, perselisihan perburuhan serta perbedaan nilai karyawan dan kepemimpinan (Mangkunegara, 2009).

Stres di tempat kerja menurut Hans Selye (Luthan, 2008), yang percaya bahwa stres bukan hanya ketegangan saraf, stres dapat memiliki efek positif, stres tidak dapat dihindari dan tidak ada stres sama sekali, itu adalah kematian. Kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang begitu ketat, kualitas pengawasan kerja yang sangat buruk, suasana kerja yang tidak begitu sehat, otoritas profesional yang tidak memadai terkait dengan tanggung jawab, perselisihan perburuhan dan perbedaan nilai antara karyawan dan manajer menyebabkan frustrasi di tempat kerja karena berbagai alasan (Mangkunegara, 2009).

Pada Stress Kerja merupakan variabel yang sudah banyak diteliti oleh peneliti peneliti yang sebelumnya di antaranya ialah sebagai berikut: (Fitriano et al., 2020), (Kristiana & Ria, 2022), (Ceven et al., 2009), (Nazenin & Palupiningdyah, 2014), (Ariani et al., 2020).

Insentif

Insentif menurut (Mangkunegara, 2004) mengemukakan pandangannya sebagai berikut: Penguatan ialah penghargaan material yang diberikan dari pemimpin organisasi kepada karyawan guna bekerja dengan motivasi serta kinerja tinggi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Kemudian, seperti dikemukakan (Manullang, 2004), teori lain tentang insentif adalah: tujuan pemberian insentif kepada karyawan (apakah mereka bekerja di sektor publik atau swasta atau sebagai anggota lembaga institusional), antara lain, sebagai motivasi untuk tindakan. , melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Sarwoto, 2000), yang telah menyarankan beberapa jenis jenis pada insentif adalah seperti berikut:

a. Insentif material

beberapa cara guna memberikan kompensasi pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi pekerja dapat berdasarkan waktu, berupa sejumlah upah yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulannya. Metode ini dapat digunakan ketika mengukur pekerjaan karyawan yang bersangkutan sulit atau mahal.

b. Hasil pekerjaan

Pada hasil pekerjaan yang dicapai dalam bentuk pembayaran berdasarkan pada ukuran pekerjaan.

c. Gabungan waktu

Hal ini dicapai dalam bentuk waktu yang dikombinasikan dengan hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik oleh pekerja.

Menurut (Jouber dan Fakhfakh, 2014), secara teoritis memiliki dua perspektif berbeda tentang insentif berbasis pada kinerja manajer, yaitu seperti kontrak optimal serta kekuatan manajerial. Kontrak yang optimal memandang insentif manajerial sebagai mekanisme berbasis pasar yang memastikan manajer memiliki insentif untuk memaksimalkan nilai pemegang saham, sementara kekuatan manajerial memandang insentif sebagai sarana bagi manajer untuk membantu diri mereka sendiri, mengurangi keuntungan dari sebuah perusahaan, dan juga menghilangkan hak dari pemegang saham.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2014), sebuah insentif memiliki berbagai indikator indikator diantaranya ialah seperti berikut :

Insentif material

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Berbagi keuntungan
- d. Kompensasi yang ditangguhkan

Insentif non material

- a. Pemberian gelar secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau mendali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan
- e. Pemberian promosi
- f. Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan bekerja
- h. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
- i. Ucapan terimakasih secara formal maupun non formal

Menurut (Ruky, 2006), insentif atau bonus adalah pemberian penghasilan tambahan kepada karyawan sebagai insentif untuk lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitasnya kepada perusahaan tempat karyawan bekerja, dan hanya dibayarkan setahun sekali jika kondisi tertentu. Pertama, bonus hanya dapat dibayarkan jika bisnis telah menguntungkan pada tahun keuangan terakhir, karena bonus biasanya diambil dari laba

bersih yang diperoleh bisnis. Kedua, bonus yang tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan karyawan. Dengan kata lain yaitu, jumlah bonus yang harus dikaitkan dengan kinerja individu.

Insentif adalah sarana motivasi, yang dapat berupa insentif yang disengaja atau insentif yang diberikan kepada karyawan agar memiliki semangat yang lebih besar terhadap kinerja organisasi (Sujatmoko dan Koko, 2011). Indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut :

- a. Kinerja,
- b. Lama kerja,
- c. Senioritas,
- d. Kebutuhan,
- e. Keadilan dan Kelayakan,
- f. Evaluasi Jabatan

Insentif merupakan variabel yang sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya yaitu sebagai berikut: (Marianus Subianto 1, 2016), (Nani & Vinahapsari, 2020), (Ardian, 2019), (Murtisaputra & Ratnasari, 2019), (Kusuma, 2016), (Akbar, 2017).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Putra & Sriathi, 2018), (Issn, 2021), dan (Ismail et al., 2021)	Lingkungan kerja, Stress kerja dan juga Insentif memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Loyalitas kerja	Stress Kerja & Insentif Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja
2	(Sapaynarta & Dewi, 2013), (<i>Jurnal Psikobhara (1).Pdf</i> , n.d.), dan (Asriandi et al., 2018)	Lingkungan kerja serta Insentif berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap Loyalitas kerja.	Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja
3	(Putra & Sriathi, 2018), (Williianti, 2020), serta (Manafe et al., 2022)	Lingkungan kerja, Stress kerja serta Insentif memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada Loyalitas kerja	Lingkungan Kerja & Insentif Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja	Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja
4	(Rahmawati, 2018), (Rohmah, 2019), dan (Utama & Surya, 2019)	Lingkungan kerja, Stress kerja serta Insentif berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap Loyalitas kerja	Stress Kerja & Insentif Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja
5	(Ardian, 2019), (Letsoin & Ratnasari, 2020), dan (Putra & Sriathi, 2018)	Lingkungan kerja serta Insentif mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Loyalitas kerja	Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja
6	(Budiyanto Albert, 2021), (Widyawati & Khuzaini, 2020), dan (Adhika et al., 2021)	Lingkungan kerja, Stress kerja serta Insentif mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan pada Loyalitas kerja	Lingkungan Kerja & Insentif Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja	Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja

*Keterangan variabel: Loyalitas Kerja=Kinerja karyawan; Lingkungan Kerja= Perceived Organizational Support (POS); Stress Kerja= Komunikasi; dan Insentif= Gaya (Widyawati & Khuzaini, 2020)kepemimpinan.

METODE PENULISAN

Pada Artikel ilmiah ini adalah suatu artikel ditulis dengan menggunakan metode penelitian kualitatif serta juga studi kajian pustaka guna membantu juga mendapatkan banyak atau berbagai deskripsi melalui faktor-faktor yang mempengaruhi hasil variable yang diteliti. Pada artikel penelitian ini merupakan langkah awal yang digunakan ialah mengumpulkan informasi dari literatur artikel jurnal online melalui Google scholar.

Pada metode penelitian kualitatif dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul Kajian Pustaka (review of literature), sebagai dasar perumusan hipotesis yang selanjutnya akan dijadikan dasar untuk melakukan perbandingan terhadap hasil riset terdahulu atau temuan-temuan yang tertuang didalam penelitian. Penelitian kualitatif ini ialah suatu penelitian yang mempunyai sifat yang eksploratif (Saputra & Ali, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya, artikel ini mengkaji artikel *literature riview* dari spesialisasi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja.

Lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas kerja, dimana dimensi atau indikator lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan rentan terhadap penyakit, stres, sulit berkonsentrasi, dan produktivitas berkurang. Apabila ruang kerja tidak nyaman, pengap, sirkulasi udara kurang, lingkungan kerja yang terlalu penuh, kotor dan juga bising, hal ini sangat jelas akan begitu berdampak besar kepada kenyamanan kerja karyawan pada perusahaan (Al-Anzi, 2009). Sedangkan, Menurut (Hermawan dan Riana, 2014), dampak dari dimensi ataupun indikator loyalitas dalam bekerja, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kepuasan (motivation factor) ialah faktor atau situasi dimana diperlukan sebagai sumber dari loyalitas untuk bekerja termasuk penghargaan, Evolusi, promosi, tanggung jawab, pengembangan karir, tantangan profesional dan ekspresi diri, dan ketidakpuasan (faktor kebersihan) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, khususnya: gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja serta keseimbangan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi. Kondisi lingkungan kerja & fasilitas yang memenuhi asa karyawan bisa menaikkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan & perusahaan yang mereka layani.

Untuk meningkatkan Loyalitas Kerja dengan memperhatikan Lingkungan Kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Menurut (Steers & Porter dalam Nitisemito, 2000), loyalitas kepada perusahaan adalah suatu sikap, yaitu tingkat identifikasi karyawan dengan tempat kerja, yang memanifestasikan dirinya dalam keinginan untuk bekerja dan untuk melakukan yang terbaik, di antaranya loyalitas kepada perusahaan merupakan suatu perilaku, proses dimana seorang karyawan membuat keputusan tegas untuk tidak meninggalkan perusahaan tanpa melakukan kesalahan yang ekstrim.

Lingkungan kerja berdampak pada loyalitas kerja, dan jika lingkungan kerja dipersepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkan kualitas. Menurut (Rivai, 2011), lingkungan kerja secara keseluruhan yaitu apa yang dilakukan sarana serta prasarana disekitar karyawan yang sedang sibuk. Pekerjaan tersebut Sendiri Lingkungan kerja ini meliputi seperti tempat kerja, fasilitas serta alat bantu kerja, kebersihan, penerangan juga ketenangan guna menjaga loyalitas kerja.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Kerja, yang sejalan dengan penelitian dilakukan oleh: (Sari et al., 2022), (Kinerja et al., 2011), (Larastrini & Adnyani, 2019), (Novita Sari & Karnadi, 2019), dan (Syadam, 2020).

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja.

Stress Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja, dimana dimensi atau indikator Lingkungan Kerja Menurut (Jeferson Siahaan, 2020), indikator stress kerja adalah:

- 1) Intimidasi serta tekanan yang diperoleh dari rekan kerja, pemimpin bisnis juga pelanggan.
- 2) Perbedaan antara kebutuhan dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban.
- 3) Tidak layak untuk bekerja. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan, atau berulang.
- 4) Beban kerja berlebih.

Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realisis, kritik dan dukunag terhadap diri sendiri berpengaruh terhadap dimensi atau indikator Loyalitas Kerja Menurut (Robbins & Judge, 2008) Secara khusus, stress terkait dengan kendala dan persyaratan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang melakukan apa yang benar-benar mereka inginkan, sedangkan persyaratan adalah hilangnya apa yang benar-benar mereka inginkan.

Untuk meningkatkan Loyalitas Kerja dengan memperhatikan Stress Kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Steers & Porter (dalam Dewi & Endang) sentralisasi, tingkatan formalitas, tingkatan partisipasi dalam suatu pengambilan keputusan, menunjukkan setidaknya ada beberapa hubungan dengan tanggung jawab perusahaannya, ketergantungan fungsional serta fungsi kontrol pada perusahaan, termasuk sikap positif terhadap bisnis, kepercayaan pada perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan rasa aman. apa yang dapat dicapai perusahaan dalam hal kepuasan pribadi.

Stress Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja, apabila Stress Kerja di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumnen maka ini akan dapat meningkatkan kualitas timbulnya permasalahan yang berhubungan dengan permasalahan manusianya hal ini dikarenakan semakin banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut dan selanjutnya akan timbul adanya konflik dan stress yang dialami oleh karyawan yaitu stress akibat pekerjaandan tekanannya. Menurut (Ajibola, 2015), respon adaptif dimediasi oleh perbedaan individu dan/atau perbedaan proses mental yang setiap perilaku eksternal (lingkungan), situasi ataupun peristiwa yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis dan juga ataupun fisik yang berlebihan, Kediaan guna bekerja.

Stress Kerja mempunyai pengaruhnya terhadap Loyalitas Kerja, sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu sebagai berikut: (Siahaan, 2020), (Wahyu Setyawati et al., 2018). (Sari Permata Dewi Yupiter Gulo, 2020), (Loyalitas & Pt, 2021) dan (Ekonomi et al., 2022).

3. Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Kerja.

Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja, dimana dimensi atau indikator Lingkungan Kerja Menurut (Hasibuan, 2013), Indikator-indikator insentif, yaitu :

- a. Kinerja, sistem insentif dengan cara tersebut berhubungan langsung pada jumlah insentif kinerja karyawan.
- b. Jam kerja, jumlah imbalan didasarkan pada lamanya waktu karyawan melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Senioritas, sistem bagi hasil didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan berpartisipasi dalam sebuah organisasi.
- d. Kebutuhan, pendekatan ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan didasarkan pada Urgensi kebutuhan karyawan untuk hidup layak.
- e. Keadilan dan kepatutan keadilan, Evaluasi pekerjaan Evaluasi pekerjaan adalah upaya untuk menentukan dan bandingkan nilai di satu lokasi dengan nilai di lokasi lain di satu lokasi mengatur.

Loyalitas Kerja menurut (Sriyono & Farida, 2013), indikator yang mempengaruhi adalah:

- a. Ketaatan atau patuh, Ketaatan ialah kesanggupan seseorang pegawai guna mematuhi semua peraturan resmi yang berlaku dan juga untuk mematuhi perintah resmi yang diberikan atasan, dan juga tidak melanggar aturan yang ditentukan.
- b. Bertanggung jawab, Tanggung jawab merupakan kemampuan seorang karyawan guna menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan benar dan juga tepat waktu serta mengambil risiko dalam keputusan yang diambil ataupun tindakan yang diambilnya.
- c. Dedikasi. Dedikasi merupakan sumbangan pikiran dan tenaga yang tulus dari karyawan kepada perusahaan.
- d. Kejujuran, Kejujuran yaitu sebuah keselarasan antara perkataan dan juga tindakan karyawan dengan kenyataan.

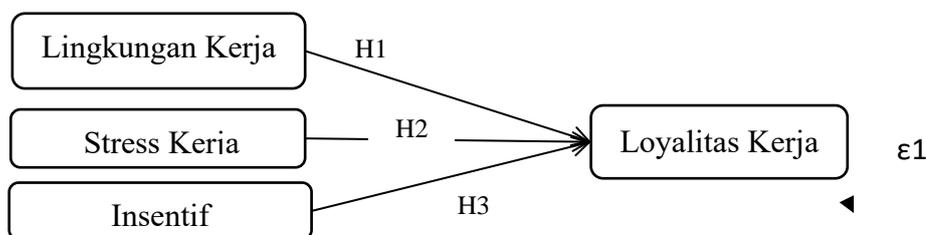
Dalam meningkatkan Loyalitas Kerja memperhatikan Insentif, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Menurut yang telah dikemukakan oleh (Panggabean, 2002), bahwa: pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak terkait dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, karyawan akan merasa tidak adil, penyebab ketidakpuasan, pada gilirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang pada gilirannya mempengaruhi karyawan. Jika diterapkan, berbagai insentif finansial dan non-finansial bisa sangat bermanfaat bagi bisnis. Insentif juga dapat memotivasi karyawan guna lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Insentif juga berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja, apabila suatu Insentif dipersepsikan baik oleh pelanggan ataupun konsumen akan dapat meningkatkan kualitas yang merupakan menurut (Noni Ardian, 2019) salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin tinggi pula insentif yang akan diberikan perusahaan. Insentif dirumuskan sebagai kompensasi memadai karyawan yang kinerjanya melebihi batas standar yang sudah ditentukan perusahaan. Insentif tersebutlah yang dapat memotivasi karyawan guna bekerja dengan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat menimbulkan loyalitas kerja.

Insentif berpengaruh juga terhadap Loyalitas Kerja, merupakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu sebagai berikut: (Almaududi et al., 2021), (Letsoin & Ratnasari, 2020), (Akbar, 2017), (Meutia & Narpati, 2021), dan (Ardian, 2019).

Conceptual Framework

Berdasarkan dengan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang telah dibahas diatas serta relevan pembahasan pengaruh antar variabel tersebut, sehingga diperoleh kerangka berfikir atau conceptual framework nya pada artikel ini yaitu adalah sebagai berikut:



Sumber: Gambar riset

Gambar 1. Conceptual Framework

Berdasarkan dengan sebuah gambar pada conceptual framework diatas, maka: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja. Ada

beberapa variable Selain dari ketiga variabel exogen ini yang dapat mempengaruhi Loyalitas Kerja, masih banyak sekali variabel lain yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Kompensasi: (Aqsa, 2020), (Anuar, 2019), dan (Purba, 2015)
- b) Reward: (Kartikaningdyah & Ramadhani, 2019), (Michael et al., 2021), dan (Kawulur et al., 2018)
- c) Budaya Organisasi: (Rachmadita et al., 2011), (Ardiansyah, 2017), dan (Rose, 2019)
- d) Kepribadian: (Tumundo, 2022), (Shakespeare, 2017), dan (Husni et al., 2018)
- e) Kepemimpinan: (Siagian, 2005), (Citra & Fahmi, 2019), (Maulia, 2022) dan (Siagian, 2005)
- f) Motivasi: (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020), (Ariyanti, 2016), dan (Fatkhurohman et al., 2022)
- g) Tunjangan: (Sampurno et al., 2013), (Lifana & Pramono, 2013) dan (Najoran et al., 2018)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dengan teori yang ada, pada artikel yang relevan serta pembahasannya maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas dibagi menjadi dua kelompok yaitu kepuasan (motivator) yaitu faktor atau keadaan yang diperlukan sebagai sumber loyalitas dalam bekerja, antara lain penghargaan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab, pengembangan karir, tantangan profesional dan pemenuhan diri dan ketidakpuasan (kebersihan faktor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, antara lain: gaji, gaji, peraturan perusahaan, hubungan interpersonal, pengawasan kualitas yang unggul, keamanan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, work-life balance. Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas yang memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan perusahaan yang mereka layani. Maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah perusahaan harus mencari tahu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, serta bagaimana cara membuat karyawan dapat mengambil keputusan tegas guna tidak meninggalkan perusahaan tanpa membuat kesalahan yang begitu ekstrim.

2. Stress Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja.

Stress Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja, dimana perusahaan mengalami adanya Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, perbedaan antara manajemen dan pelanggan, kebutuhan dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban, pekerjaan yang tidak sesuai, pekerjaan yang membuat frustrasi dan berbahaya, pekerjaan yang membosankan atau berulang dan kelebihan beban. Oleh karena itu, yang perlu dilakukan manajemen adalah derajat sentralisasi, formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Setidaknya dapat menunjukkan hubungan multilevel dengan tanggung jawab pada perusahaan, ketergantungan fungsional, serta fungsi kontrol pada perusahaan, termasuk sikap positif terhadap bisnis perusahaan, mempercayai perusahaan serta membuatnya merasa aman dan merasakan kepuasan pribadi yang dapat dicapai perusahaan.

3. Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja.

Loyalitas kerja ditunjukkan dengan besarnya insentif berdasarkan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan, Lama Kerja, Senioritas didasarkan pada masa kerja kaeyawan dalam suatu organisasi, kebutuhan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai., keadilan dan kelayakan keadilan, evaluasi jabatan, dan evaluasi. Maka pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika

insentif yang diterima tidak terkait dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, karyawan akan merasa tidak adil, dapat menyebabkan ketidakpuasan, pada gilirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan, pada selanjutnya mempengaruhi karyawan. Jika diterapkan, berbagai insentif finansial dan non-finansial sangat bermanfaat bagi bisnis. Insentif juga dapat menjadi motivasi karyawan guna lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

Saran

1. Dalam proses peningkatan loyalitas karyawan, kita harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan, terutama untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Dengan membangun hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, lingkungan kerja/work life balance dan memperhatikan kondisi ataupun memenuhi fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan.
2. Dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawannya, perusahaan juga harus bisa mengurangi stress kerja dengan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka, sehingga karyawan akan timbul perasaan memiliki rekan kerja yang bekerja sebagai tim yang saling membantu, bukan sebagai rekan kerja yang mementingkan diri sendiri. Agar pekerjaan terasa ringan dan tidak dengan tekanan ataupun beban yang berat yang dapat memicu stress kerja.
3. Perusahaan harus dapat memberikan suatu insentif kerja pada karyawannya dengan baik serta adil. Caranya dengan menjaga konsistensi dalam pemberian bonus, agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan pada Kesimpulan yang telah dibuat diatas, maka saran pada artikel ini ialah masih banyak factor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja, selain pada Lingkungan Kerja, Stress Kerja, serta insentif semua tipe dan level organisasi ataupun perusahaan, maka dari itu masih diperlukannya kajian yang lebih lanjut guna mencari faktor-faktor lain yang dapat memepengaruhi Loyalitas Kerja selain dari variabel yang diteliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti kompensasi, reward, budaya organisasi, kepribadian, kepemimpinan, motivasi, dan tunjangan.

BIBLIOGRAPHY

- Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar. *Jurnal Satyagraha*, 04(02), 114–122.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Akbar, F. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(1), 1–13.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Anuar, S. (2019). the Influence of Compensation on Employee Loyalty At Pt Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 38–45. <https://doi.org/10.31846/jae.v7i1.194>
- Aqsa, M. A. (2020). Dampak Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Surya Pilar Perkasa Di Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic and Business Reviewe)*, 11(4), 370–376.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.

- Ardiansyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kcu Pekanbaru). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 5(2), 208–216.
- Ariyanti, A. (2016). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan pt jasa marga persero tbk. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol.18 No.3*, 271–282.
- Asriandi, Umar Gani, M., & Hasbi, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jemma*, 1(2), 1–13.
- Budiyanto Albert. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYAMAS GEMILANG LUBRICANT | ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis. *Manajemen Bisnis*, 24(1), 22–43.
- Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Ekonomi, F., Mandiri, U. N., Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2022). *PENGLOLAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GARMEN MELALUI LOYALITAS KERJA , STRES KERJA DAN SUPERVISOR SUPPORT Suhardoyo Sinta Rukiastindari Eneng Iviq Hairo Rahayu A . Latar Belakang Keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan usaha s. 7*, 79–92.
- Fatkurohman, A., Supriadi, J., & Sugiyanto. (2022). Webinar Nasional HUMANIS 2022. *Humanities, Management, and Science Proceedings (HUMANIS)*, 2(2), 302–311.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02). <https://doi.org/10.30651/blc.v15i02.1782>
- Fitriano, A., Beby, S., Tjokro, J., & Logika, W. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suriatama Mitra Perwita Medan. *Ejournal.Lmiimedan.Net*, 6, p-ISSN.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho). *Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Ismail, M., Hartono, S., & Istiatin. (2021). Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Di Pt. Brantas Abipraya (Studi Kasus Di Proyek Bendungan Sidan Bali). *Widya Ganecwara*, 11(1), 2723–7125.
- Issn, E.-. (2021). *575-584 E- Issn : 2774-4221*. 1(4), 575–584. [jurnal psikobhara \(1\).pdf](#). (n.d.).
- Kartikaningdyah, E., & Ramadhani, F. R. (2019). Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pemandang. *Journal of Applied Business Administration*, 1(1), 82–95. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i1.1270>
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.

- Kinerja, P., Melalui, K., Kerja, L., & Komitmen, D. A. N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Kristiana, & Ria, M. (2022). *PENDAHULUAN Kinerja karyawan Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara , Anwar Prabu 2006. 2, 112–128.*
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence of Employee Involvement, Work Loyalty and Team Cooperation To Employee Performance.* 9(1), 17–34.
- Lifana, M., & Pramono, R. E. (2013). *PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BPR WILIS PUTRA UTAMA BANYUWANGI (Influence of incentive and subsidy concerning official employee PT . BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi).*
- Loyalitas, T., & Pt, K. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN PENGAWASAN Oleh ASLIM , SE , MM UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y. A . I JAKARTA.*
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. J. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(3), 190–205. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i3.306>
- Marianus Subianto 1. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto. 4, 698–712.*
- Maulia, indah rizki. (2022). Peran Leadership Self-Efficacy dan Kepercayaan Pada Tim pada Leadership Agility di Masa Pandemi COVID-19. The Role of Leadership Self-Efficacy and Team Trust in Leadership Agility during the COVID-19 Pandemic. *Peran Leadership Self Efficacy Dan Kepercayaan Pada Tim Terhadap Leadership Agility Di Masa Krisis Pandemi Covid-19. SAME 3.*
- Meilani, C. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Kerja (Sensus pada Karyawan PT . Daya Anugrah Mandiri). 1(10), 3444–3449.*
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42–52.
- Michael, Goh, T. S., & Margery, E. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Reward terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan. *Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen Dan Mahasiswa*, 1(1), 10–15.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434–453. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1706>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.

- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Novita Sari, & Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Jurnal Adminika*, 5(1), 35–45.
- Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandı) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- 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>
- Rachmadita, R. N., Kurniasih, D., & Sandora, R. (2011). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan. *Jurnal Teknik Dan Manajemen Industri*, 6(2), 121–129.
- Rahmawati, D. (2018). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–15.
- Rohmah, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. 1–33.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Sampurno, B., Herlambang, T., & Soemadi. (2013). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sapaynarta, A., & Dewi, A. (2013). Pengaruh Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(2), 254918.
- Saputra, F., & Ali, H. (2022). Penerapan Manajemen Poac: Pemulihan Ekonomi Serta Ketahanan Nasional Pada Masa Pandemi Covid-19 (Literature Review Manajemen Poac). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 316–328. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.733>
- SARI PERMATA DEWI YUPITER GULO. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pt. gurita lintas samudera*.
- Sari, R. K., Rianto, M. R., Wibowo, A., Fikri, N., & Meutia, K. I. (2022). *Peranan Motivasi dalam Memediasi Hubungan Pengawasan dan Kinerja Ojek Online Muslim di Kota Bekasi*. 8(02), 1904–1910.
- Shakespeare, W. (2017). 2 (1.2). *The New Oxford Shakespeare: Critical Reference Edition*, Vol. 2, 3(2), 3264–3268. <https://doi.org/10.1093/oseo/instance.00208803>
- Siagian. (2005). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Siahaan, J. (2020). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Stress*. 08(01), 28–35.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, Vol.15(No.1), 15–27.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 671–680.
- Syadam. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Tumundo. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 10(1), 373–382.
- Utama, I. B. B., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Role Stress, Dan Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja Di Hotel Dekuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 6951. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p03>
- Utomo. (2002). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., & Prawesti Ningrum, E. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara*, 2(1), 22–38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- Widyawati, N., & Khuzaini. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Upah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya. ... *Riset Manajemen ...*
- Williianti. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Yunita, T., Wahyu S, N., Putri, Y., & Bhayangkara Jaya, U. (2020). *Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020 Cakrawala Management Business Journal Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ*. 3.