

## **Analisis Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan JNE Express Di Denpasar, Provinsi Bali**

I Nyoman Wahyu Widiana  
Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Udayana, Denpasar,  
Indonesia

Corresponding author: [wahyuwidiana94@gmail.com](mailto:wahyuwidiana94@gmail.com)

### **Abstract**

*Human Resources (HR) are a mixture of energy, body, inspiration, talent, knowledge, creativity and expertise needed to move industry. This research aims to identify the influence of spirituality in the workplace, the influence of compensation and employee conflict on employee loyalty at the JNE Express company in Denpasar, Bali Province. This research uses a quantitative approach. The population and illustrations in this research are 34 employees at JNE Express. Methods for collecting information in this research include interviews, questionnaires, and library research. The information analysis method in this research uses multiple linear regression. Sourced from the research above. the influence of workplace spirituality has a positive and significant influence on employee loyalty in the JNE Express industry in Denpasar and compensation has a positive and significant influence on employee loyalty in the JNE Express industry in Denpasar, whereas work conflict has a negative and significant influence on employee loyalty in the JNE Express industry in Denpasar. workplace spirituality, compensation and work conflict simultaneously have a significant influence on employee loyalty in the JNE Express industry in Denpasar, Bali Province.*

**Keywords:** Workplace Spirituality, Compensation, Conflict and Loyalty

### **Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah campuran antara tenaga, raga, ilham, bakat, pengetahuan, kreativitas serta keahlian yang diperlukan buat menggerakkan industri. Riset ini bertujuan buat mengenali pengaruh spiritualitas di tempat kerja, pengaruh kompensasi serta konflik karyawan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan JNE Express di Denpasar, Provinsi Bali. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif. Populasi serta ilustrasi dalam riset ini merupakan karyawan di JNE Express yang berjumlah 34 orang. Metode pengumpulan informasi pada riset ini meliputi wawancara, kuesioner, serta riset Pustaka. Metode analisis informasi dalam riset ini memakai regresi linier berganda. Bersumber pada riset diatas. pengaruh spiritualitas tempat kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada industri JNE Express di Denpasar serta kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada industri JNE Express di Denpasar, sebaliknya konflik kerja mempengaruhi negatif serta signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada industri JNE Express di Denpasar, spiritualitas tempat kerja, kompensasi serta konflik kerja secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap loyalitas karyawan pada industri JNE Express di Denpasar, Provinsi Bali.

**Kata Kunci:** Spiritualitas Tempat Kerja, Kompensasi, Konflik dan Loyalitas

### **Introduction**

Pertumbuhan zona teknologi dikala ini membagikan akibat terhadap perekonomian Indonesia, khususnya di zona jasa. Perihal ini terpaut dengan terus menjadi maraknya kegiatan jual beli online yang dicoba oleh para pelaku e-commerce tercantum industri publik serta toko online. Pelaku usaha membutuhkan jasa pengiriman parcel buat mengangkat benda dari toko online

hingga ke konsumen dengan kilat, gampang serta nyaman, baik dalam kota, pinggiran kota, ataupun pinggiran pulau. Sumber Daya Manusia merupakan campuran tenaga, kekuatan raga, ilham, bakat, pengetahuan, kreativitas, serta keahlian yang dibutuhkan buat tingkatkan skala bisnis. Buat mendesak karyawan supaya bisa bekerja cocok kemauan industri hingga manajemen industri wajib menjadikan karyawan lebih loyal terhadap industri sehingga bisa bekerja lebih baik dalam proses pencapaian tujuan industri. Loyalitas pegawai pada sesuatu organisasi hingga terus menjadi gampang organisasi tersebut menggapai tujuan organisasi yang sudah diresmikan lebih dahulu oleh organisasi.

Faktor- faktor yang bisa pengaruhi loyalitas karyawan hendak membolehkan industri buat mempraktikkan bermacam kebijakan yang dibutuhkan buat tingkatkan loyalitas karyawan supaya bisa penuhi harapan industri. Terdapat sebagian aspek yang bisa pengaruhi besar ataupun rendahnya loyalitas karyawan. Faktor-faktor tersebut diprediksi ialah aspek kompensasi. Kompensasi dimaksud selaku imbalan atas jasa ataupun balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai yang sudah menyumbangkan tenaga serta pikirannya untuk pertumbuhan organisasi buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Pendapatan yang cocok dengan harapan karyawan terhadap pekerjaannya bisa memicu semangat karyawan buat bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga berakibat positif terhadap kenaikan kinerja karyawan. (Onsardi dkk, 2017). Tidak hanya pendapatan, konflik antar karyawan pula pengaruhi loyalitas terhadap industri. Konflik merupakan sesuatu proses interaktif, yang diungkapkan lewat faktor- faktor semacam ketidakcocokan, perselisihan ataupun kelainan baik dalam diri orang ataupun entitas sosial semacam orang, kelompok ataupun organisasi. memiliki akibat yang sangat besar terhadap loyalitas kinerja karyawan, sehingga bisa berujung pada kegagalan dalam menggapai tujuan (Rizana D, 2020).

Semangat kerja di tempat kerja pula ialah perihal yang berarti buat dicermati, sebab bila sesuatu industri tidak mencermati kondisi mental di tempat kerja hingga hendak mengalami para anggotanya tidak normal, bosan, serta kehabisan semangat dalam bekerja, merasa bekerja kelewatan, tekanan, memiliki prestasi kerja yang rendah, melanggar pekerjaan, organisasi yang memandang pekerjaan selaku jalur spiritual ataupun kesempatan buat berkembang serta berkontribusi kepada warga dengan metode yang bermakna. Upaya organisasi dalam mempraktikkan atmosfer spiritual di tempat kerja hendak memperluas batas- batas kebebasan yang terdapat dalam organisasi, sebab watak spiritualitas yang sangat personal.

Tidak hanya kompensasi serta konflik, perihal lain yang pengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja merupakan semangat kerja. Kesehatan mental di tempat kerja wajib dicermati dan dibesarkan buat menggapai keselarasan dalam segala kehidupan organisasi. Salah satu metode buat memperhitungkan serta mengapresiasi kinerja, kerja keras, dan pengabdian seseorang pegawai merupakan dengan membagikan remunerasi yang cocok serta pantas, dan menuntaskan konflik dengan metode kekeluargaan serta banyak pertimbangan, yang mana tujuan kerja orang merupakan menerima imbalan dalam pekerjaan. Wujud kompensasi buat penuhi kebutuhan pegawai serta rasa nyaman, aman serta mengasyikkan dalam lingkungan kerja.

## Research Methods

Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan berlokasi di JNE Express Denpasar. Pengambilan sampelnya merupakan metode sampling jenuh ataupun sensus dengan sampel 34 karyawan. Metode pengumpulan informasi pada riset ini meliputi wawancara, observasi, angket, serta dokumen. Validitas instrumen diuji dengan memakai korelasi total item terkoreksi lebih besar dari 0,3. Apabila korelasi tiap-tiap aspek positif serta besarnya 0,3 ataupun lebih, hingga aspek tersebut ialah valid. Pengujian reliabilitas perlengkapan bersumber pada skala *Cronbach Alpha* dari 0 hingga 1. reliabilitas sesuatu struktur variabel dikatakan baik bila mempunyai nilai Cronbach Alpha 0,60..

## Result and Discussions

Bersumber pada Uji Normalitas dengan memakai One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test tersebut menampilkan kalau besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov merupakan sebesar 0,200.

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43080279
	Most Extreme Differences	.082
Test Statistic	Absolute	.082
	Positive	-.072
	Negative	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table diatas Nilai Kolmogorov- Smirnov tersebut lebih besar dibanding dengan nilai alpha sebesar 0,05 hingga mengindikasikan kalau informasi yang digunakan pada riset ini terdistribusi wajar, sehingga bisa disimpulkan kalau model penuh anggapan Normalitas

**Tabel 2**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Spiritualitas Tempat Kerja	.400	2.502
Kompensasi	.474	2.111
Konflik Kerja	.656	1.524

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
Sumber: Data diolah, 2023

Bersumber pada Tabel tersebut ditunjukkan kalau tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai tolerance kurang dari 0,10 serta pula tidak terdapat variabel bebas yang mempunyai nilai VIF lebih dari 10. Hingga dari pada itu model regresi bebas dari indikasi multikolinieritas.

**Tabel 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.451	.177		2.542	.016
<u>Spiritualitas Tempat Kerja</u>	-.021	.033	-.168	-.655	.518
<u>Kompensasi</u>	-.045	.028	-.376	-1.598	.121
<u>Konflik Kerja</u>	-.019	.034	-.110	-.552	.585

Sumber : Data diolah, 2023

Bersumber pada Tabel tersebut, ditunjukkan kalau tiap-tiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. (0,05) Perihal ini menampilkan kalau variabel bebas yang digunakan pada riset ini tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikatnya ialah absolute residual, hingga dari itu, riset ini bebas dari indikasi heteroskedastisitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.039	.619		3.291	.003
<u>Spiritualitas Tempat Kerja</u>	.424	.115	.509	3.697	.001
<u>Kompensasi</u>	.208	.099	.267	2.111	.043
<u>Konflik Kerja</u>	-.259	.120	-.230	-2.146	.040

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 2,039 + 0,424 X_1 + 0,208 X_2 - 0,259 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Loyalitas karyawan
- X<sub>1</sub> = Spiritualitas tempat kerja
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- X<sub>3</sub> = Konflik kerja

Persamaan regresi linier berganda menampilkan arah tiap- tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda bisa ditafsirkan selaku berikut: Nilai konstanta sebesar 2,039 menampilkan bila semangat kerja, kompensasi serta konflik tempat kerja bernilai nol, hingga loyalitas karyawan industri JNE Express di Denpasar bernilai 2,039. Koefisien regresi semangat kerja sebesar 0,424 menampilkan kalau semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada Industri JNE Express di Denpasar. Bila semangat kerja bertambah hingga loyalitas karyawan hendak bertambah sebesar 0,424. Koefisien regresi pada kompensasi sebesar 0,208 menampilkan kalau kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada Industri JNE Express di Denpasar. Bila kompensasi bertambah hingga loyalitas karyawan hendak bertambah sebesar 0,208.

Koefisien regresi konflik kerja sebesar - 0,259 menampilkan kalau konflik kerja mempengaruhi negatif terhadap loyalitas karyawan pada industri JNE Express di Denpasar. Bila konflik kerja bertambah hingga loyalitas karyawan hendak menyusut sebesar 0,259.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.
Spiritualitas tempat kerja	0,424	3,697	0,001
Kompensasi	0,208	2,111	0,043
Konflik kerja	-0,259	- 2,146	0,040

Sumber : Data diolah, 2023

Bersumber pada hasil analisis bisa dipaparkan kalau thitung(3,697) ttabel( 2, 042) dengan taraf signifikansi 0, 001& ttabel( 2,042) dengan taraf signifikansi 0, 043& ttabel( 2, 042) dengan taraf signifikansi 0, 040& 0, 05 hingga H0 ditolak serta Ha diterima, perihal ini berarti variabel konflik kerja mempengaruhi negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi  $\beta_3$  (variabel konflik kerja) sebesar -0,259 menampilkan kalau terus menjadi meningkatnya konflik kerja hingga hendak menurunkan loyalitas karyawan pada industri JNE Express di Denpasar.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.871	3	6.957	34.078	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.125	30	.204		
	Total	26.996	33			

Sumber : Data diolah, 2023

Bersumber pada hasil analisis, dikenal Fhitung (34, 078) Ftabel (2, 92) dengan nilai signifikansi F merupakan 0, 000& 0, 05, hingga H0 ditolak. Perihal ini berarti kalau variabel Spiritualitas tempat kerja (X1), variabel Kompensasi (X2), Konflik kerja (X3) secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap Loyalitas karyawan (Y) Pada industri JNE Express Di Denpasar.

#### 1. Pengaruh Spiritualitas tempat kerja terhadap Loyalitas karyawan

Pengaruh semangat kerja terhadap loyalitas karyawan dihitung bersumber pada angka (3,697) tabel (2,042) dengan tingkatan signifikansi 0, 001& 0,05 hingga H0 ditolak serta Ha diterima yang berarti spiritualitas kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi  $\beta_1$ (variabel semangat kerja) sebesar 0, 424 menampilkan kalau kenaikan semangat kerja hendak tingkatkan loyalitas karyawan pada Industri JNE Express di Denpasar. Oleh sebab itu, hipotesis awal riset ini diterima. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai kerangka nilai- nilai organisasi yang dirasakan dalam budaya organisasi, tercantum memotivasi karyawan dalam seluruh pekerjaan, dan bawa rasa sejahtera untuk orang lain dalam seluruh ikatan kerja.

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan diperoleh dengan angka (2, 111), ttabel( 2, 042) dengan tingkatan signifikansi 0, 043& 0, 05 hingga H0 ditolak serta Ha diterima yang berarti variabel kompensasi mempengaruhi positif signifikan terhadap retensi karyawan. Koefisien regresi  $\beta_2$  (Variabel Kompensasi) sebesar 0, 208 menampilkan kalau kompensasi yang baik hendak tingkatkan loyalitas karyawan pada industri JNE Express di Denpasar. Oleh sebab itu, hipotesis kedua riset ini diterima. Pada dasarnya tiap karyawan yang bekerja mau memperoleh duit buatenuhi kebutuhan pokoknya supaya karyawan bekerja keras serta menampilkan loyalitas kepada industri buat menerima imbalan yang diinginkannya. Oleh sebab itu, perusahaan membagikan kompensasi terhadap kinerja karyawannya dengan membagikan kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari kinerja yang berhubungan dengan seluruh jenis penghargaan orang selaku imbalan atas kinerja tugas organisasi.

## 3. Pengaruh Konflik kerja terhadap Loyalitas karyawan

Pengaruh konflik kerja terhadap loyalitas karyawan dihitung dengan nilai thitung( 2, 146) ttabel( 2, 042) dengan tingkatan signifikansi 0, 040& 0, 05 hingga H0 ditolak serta Ha diterima, perihal ini berarti variabel konflik kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi  $\beta_3$ (variabel konflik ketenagakerjaan) sebesar -0,259 menampilkan kalau terus menjadi meningkatnya konflik ketenagakerjaan hingga hendak merendahkan loyalitas karyawan pada industri JNE Express di Denpasar. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga riset ini diterima. Penafsiran Konflik di Tempat Kerja Pada dasarnya konflik diawali kala salah satu pihak merasa tidak puas dengan pihak lain. Konflik merupakan sesuatu proses interaktif yang diungkapkan lewat ketidakcocokan, perselisihan ataupun ketidakteraturan antara orang serta entitas sosial semacam orang, kelompok ataupun organisasi. Konflik ialah sesuatu proses interaktif yang terjalin akibat perbandingan 2 komentar (perspektif) yang dipengaruhi pihak- pihak yang ikut serta, baik secara positif ataupun negatif.

## 4. Pengaruh Spiritualitas tempat kerja, Kompensasi serta Konflik kerja terhadap Loyalitas karyawan

Bersumber pada hasil analisis bisa dikenal pengaruh spiritualitas tempat kerja( X1), variabel pendapatan serta bonus( X2), serta konflik kerja( X3) terhadap loyalitas karyawan Fhitung( 34, 078) Ftabel( 2, 92) dengan signifikansi nilai F sebesar 0, 000&0, 05. Maksudnya variabel semangat kerja( X1), variabel kompensasi( X2), serta konflik kerja(X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan( Y) pada industri JNE Express di Denpasar, oleh sebab itu hipotesis keempat riset ini merupakan diterima. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai kerangka nilai- nilai organisasi yang dirasakan dalam budaya organisasi, tercantum memotivasi karyawan dalam seluruh pekerjaan, dan bawa rasa sejahtera untuk orang lain dalam seluruh ikatan kerja.

Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan oleh Purnamasari serta Amaliah( 2015) sebagai perasaan tersambung serta mempunyai, yang pada gilirannya tingkatkan kesadaran diri buat menciptakan kepuasan kerja serta bisa tingkatkan

kapasitas diri. Kompensasi merupakan segala wujud imbalan yang diterima seorang( pekerja) selaku imbalan atas pekerjaannya Darsono serta Siswandoko(2011: 269). Konflik merupakan sesuatu proses interaktif yang diwujudkan lewat ketidakcocokan, perselisihan ataupun ketidakteraturan antara orang serta entitas sosial semacam orang, kelompok ataupun organisasi( Rahim( 2011: 16). Konflik merupakan proses interaktif yang terjalin sebab perbandingan komentar antara 2 pihak( perspektif) yang berakibat pada pihak- pihak yang ikut serta, baik secara positif ataupun negatif (Fitriana, 2013).

## **Conclusion**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan JNE Express di Denpasar, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan masyarakat Perusahaan JNE Express untuk Kota Denpasar.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perusahaan JNE Express di Denpasar, hal ini menunjukkan bahwa kenaikan gaji dapat meningkatkan loyalitas karyawan Perusahaan JNE Express di Denpasar.
3. Konflik ketenagakerjaan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan perusahaan JNE Express di Denpasar yang menunjukkan jika konflik ketenagakerjaan semakin parah maka dapat menurunkan loyalitas karyawan perusahaan JNE Express di Denpasar.
4. Spiritualitas di tempat kerja, kompensasi, dan konflik di tempat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pada JNE Express Denpasar hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh spiritualitas, kompensasi dan konflik kerja di tempat kerja.

## **References**

- Akmal, Khairul. *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office Pada Pt Andalas Karya Mulia Pekanbaru*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019.
- Arifudin, Opan. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 3.2 (2019): 184-190.
- Arismunandar, Muhammad Fizardi, and Hazmanan Khair. "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 273-282.
- Caesariano, Krispravia. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT Rheino Putra Gemilang." *Kalbisiana Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi* 8.4 (2022): 5257-5266.

- Citra, Lola Melino. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2* (2019): 214-225.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah) 2.2* (2019): 209-223.
- Ekhsan, Muhamad, and Burhan Septian. "Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan." *master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan 1.1* (2021): 11-18.
- Febriana, Arifa, and Kustini Kustini. "Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business 5.3* (2022): 656-664.
- Govinda, I. Wayan Rera, and Ni Wayan Mujiati. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 11.7* (2022).
- Hasan, Junaidi, and May Handri. "Pengaruh Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan." *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 4.2* (2022): 1-14.
- Herwanta, Albertus. "Cek plagiasi Albertus Herwanta Spiritualitas Dalam Manajemen Peranannya Bagi Pengelolaan Perguruan Tinggi." (2019).
- Heryati, Agustina. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang." *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen 1.2* (2016): 56-75.
- Jatmika, Devi, and Syanthi Dewi Utomo. "Peran konflik peran ganda terhadap spiritualitas di tempat kerja pada guru wanita sekolah dasar negeri (sdn) di Jakarta." *Jurnal Psikologi 15.2* (2019): 130.
- Jufrizen, Jufrizen. "Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018, 2018.*
- Khair, Hazmanan. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.1* (2019): 69-88.
- Khusnah, Hidayatul. "Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." *Kompartemen: Jurnal*

*Ilmiah Akuntansi* 17.1 (2020).

Koernalis, Ichsan. *Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Moderator Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Ocb. Diss. Universitas Muhammadiyah Malang, 2021).

Larastrini, Putu Meidita, and I. Gusti Ayu Dewi Adnyani. *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. Diss. Udayana University, 2019.

Lestari, Wahyu Muji, Lie Liana, and Ajeng Aquinia. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 27.2 (2020): 100-110.

Mabruri, Muhammad Fadhilah. *Pengaruh Konflik Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pr. Jaya Makmur Kepanjen*. Diss. University Of Muhammadiyah Malang, 2018.

Mardikaningsih, Rahayu. "Spiritualitas Kerja dan Kedisiplinan Karyawan serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Baruna Horizon* 3.2 (2020): 286-295.

Mujanah, Siti. "Manajemen kompensasi." (2019).

Naufalia, Shohibatun, et al. "Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 2.4 (2022): 114-120.

Onsardi, Onsardi. "Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 2.1 (2018): 1-13.

Pratama, Sendi. *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran x*. Diss. STIE Ekuitas, 2019.

Putra, Wahyu Katon Prabowo. "Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)* 1.1 (2021): 21-32

Putri, Eka Risma. "Spiritualitas Tempat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Sikap Kerja: Sebuah Review Literatur." *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis* 2.2 (2021): 85-93.

Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, 4(2), 179-191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>

Safitri, Putu Ayu Dyah Julianti Sunadi, and I. Putu Nuratama. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Konflik Peran, Ketidak Jelasan Peran, Terhadap Kepuasan Kerja Auditor." *Hita Akuntansi Dan Keuangan* 2.1 (2021): 593-

617.

- Sausan, Nabilla Salsabil, Amrin Mulia Utama Nasution, and Hesti Sabrina. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture." *Economics, Business and Management Science Journal* 1.1 (2021): 6-13.
- Siregar, Ayu Juliani, and Muis Fauzi Rambe. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5.1 (2022): 293-309.
- Sugiono, Edi, Darmadi Darmadi, and Suryono Efendi. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan Ri." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 7.2 (2021): 132-149.
- Sulistiyo, Sigit. *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bmt Se-Kabupaten Pati*. Diss. Iain Kudus, 2018.
- Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.
- Syuhada, Ilham, and Wan Rizca Amelia. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkatan Pura." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)* 2.2 (2021): 136-145.
- Widiyana, Eka Olla. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto." *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)* 1.1 (2021): 33-42.
- Yulandri, Yulandri, and Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *budgeting: Journal of Business, Management and Accounting* 1.2 (2020): 203-213.
- Yusuf, Devi Christianti. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bni Cabang Makassar)*. Diss. Universitas Hasanuddin, 2020.
- Zulfa, Etik Fikria, and Siti Nur Azizah. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 2.2 (2020): 129-143.