



Analisis Dampak Kompensasi Digital, *Jobdesk* terhadap Loyalitas Kerja di AK-Tekstil Solo

Adam Munirul Haq^{1*}, Agus Suyatno², Primadia Putri Harmastuti³

¹⁻³Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20 Surakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: 210414001@udb.ac.id*

Abstract. *The development of information technology has driven significant transformations in human resource (HR) management, including in the aspects of compensation and job description adjustments. Digitalization in HR management not only simplifies administrative processes but also has the potential to increase employee satisfaction and loyalty through transparency, speed, and ease of access to information. This study aims to analyze the effect of digital compensation and job description adaptation on employee loyalty at AK-Tekstil Solo, a labor-intensive company in the textile industry. The research method uses a quantitative approach with a survey design. Data were collected through questionnaires distributed to a number of employees as respondents, then analyzed using multiple regression analysis techniques to test the effect of independent variables on the dependent variable. Digital compensation in this study was measured by aspects of transparency, payment speed, and ease of access, while job description adaptation was assessed by role clarity, task flexibility, and communication between management and employees. The results show that digital compensation designed with a transparent, accurate, and easily accessible system contributes positively to job satisfaction, which in turn increases employee loyalty to the company. Similarly, job description adaptation carried out in a structured manner and accompanied by clear communication has been proven to strengthen employee commitment and attachment to the organization. These findings provide strategic implications for company management, particularly in labor-intensive industries, to develop digital-based compensation systems that are not only efficient but also foster trust and fairness. Furthermore, management needs to ensure job descriptions are adaptive to changes in the work environment so that employees continue to feel valued and relevant to the company's goals. Implementing this strategy is expected to create a stable, productive, and sustainable work environment.*

Keywords: *AK-Tekstil Solo, Digital Compensation, Impact Analysis, Jobdesk, Work Loyalty.*

Abstrak. Perkembangan teknologi informasi telah mendorong transformasi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), termasuk dalam aspek pemberian kompensasi dan penyesuaian deskripsi pekerjaan (*jobdesk*). Digitalisasi dalam manajemen SDM tidak hanya mempermudah proses administrasi, tetapi juga berpotensi meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan melalui transparansi, kecepatan, dan kemudahan akses informasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi digital dan adaptasi *jobdesk* terhadap loyalitas kerja karyawan di AK-Tekstil Solo, sebuah perusahaan padat karya di industri tekstil. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah karyawan sebagai responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kompensasi digital dalam penelitian ini diukur dari aspek transparansi, kecepatan pembayaran, dan kemudahan akses, sedangkan adaptasi *jobdesk* dinilai dari kejelasan peran, fleksibilitas tugas, dan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi digital yang dirancang dengan sistem transparan, akurat, dan mudah diakses berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Demikian pula, adaptasi *jobdesk* yang dilakukan secara terstruktur dan disertai komunikasi yang jelas terbukti mampu memperkuat komitmen dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Temuan ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam industri padat karya, untuk mengembangkan sistem kompensasi berbasis digital yang tidak hanya efisien, tetapi juga membangun rasa kepercayaan dan keadilan. Selain itu, manajemen perlu memastikan adaptasi *jobdesk* dilakukan secara adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja agar karyawan tetap merasa dihargai dan relevan dengan tujuan perusahaan. Implementasi strategi ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan berkelanjutan.

Kata kunci: AK-Tekstil Solo, Kompensasi Digital, Analisis Dampak, *Jobdesk*, Loyalitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Era digital telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia, dari rekrutmen hingga kompensasi dan pengembangan karyawan. Salah satu inovasi yang semakin menonjol adalah kompensasi digital, di mana pembayaran upah, tunjangan, dan insentif dilakukan secara elektronik melalui berbagai *platform*. Fenomena ini, ditambah dengan dinamika pergeseran deskripsi pekerjaan (*jobdesk*) yang kian adaptif terhadap tuntutan pasar dan kemajuan teknologi, secara inheren memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan. Khususnya dalam industri tekstil, yang dikenal padat karya dan seringkali menghadapi tantangan fluktuasi pasar serta persaingan ketat, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan menjadi krusial untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional.

AK-Tekstil Solo, sebagai salah satu entitas penting dalam industri tekstil di Surakarta, tentu tidak luput dari dinamika ini, menjadikannya objek studi yang relevan untuk memahami bagaimana elemen kompensasi digital dan penyesuaian *jobdesk* memengaruhi loyalitas kerja para karyawannya. Loyalitas kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Mowday, Porter, dan Steers (2020), merujuk pada kekuatan identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini mencakup kepercayaan pada nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang signifikan atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dalam konteks modern, mencapai tingkat loyalitas yang tinggi adalah tantangan bagi banyak organisasi, mengingat semakin tingginya mobilitas karyawan dan persaingan ketat di pasar tenaga kerja. Kompensasi, baik dalam bentuk tunai maupun non-tunai, telah lama diakui sebagai salah satu faktor penentu utama dalam memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Namun, dengan munculnya kompensasi digital, muncul pula pertanyaan mengenai efektivitas dan persepsi karyawan terhadap bentuk kompensasi ini dibandingkan dengan metode tradisional. Studi oleh Jiang dan Iles (2021) menyoroti bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan, termasuk penggunaan teknologi digital, dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan pada gilirannya, loyalitas. Lebih lanjut, Armstrong dan Murlis (2020) dalam karya mereka mengenai manajemen kompensasi, menekankan bahwa sistem kompensasi yang efektif harus mampu menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dalam konteks digital, hal ini berarti sistem pembayaran harus mudah diakses, aman, dan memberikan nilai tambah bagi karyawan, seperti kemudahan dalam melacak penghasilan atau fleksibilitas dalam penggunaan dana.

Di sisi lain, peran *jobdesk* atau deskripsi pekerjaan juga tak kalah penting. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa *jobdesk* yang jelas dan terdefinisi dengan baik dapat mengurangi ambiguitas peran, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Namun, dalam era yang serba cepat ini, *jobdesk* seringkali mengalami perubahan dan perluasan. Kemampuan organisasi untuk mengkomunikasikan perubahan ini secara efektif dan memastikan bahwa karyawan merasa tugas-tugas baru tersebut relevan dan memberikan peluang pengembangan dapat menjadi kunci dalam menjaga loyalitas.

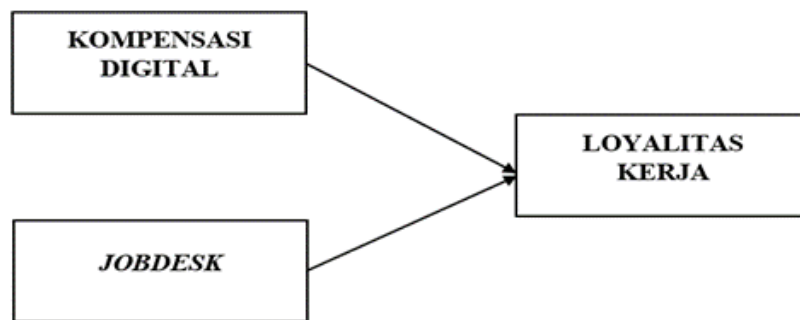
Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana implementasi kompensasi digital dan adaptasi *jobdesk* secara simultan memengaruhi loyalitas kerja di AK-Tekstil Solo. Dengan memahami interaksi antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen AK-Tekstil Solo dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam menghadapi dinamika industri tekstil yang terus berkembang.

2. KAJIAN TEORITIS

Di era digital saat ini, kompensasi berbasis teknologi dinilai mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan (Christy et al., 2020). Kejelasan *jobdesk* juga berperan penting dalam menunjang produktivitas, terutama dalam sistem kerja virtual (Gaol, 2021). Selain itu, lingkungan kerja virtual yang kondusif dapat memelihara komitmen dan kenyamanan kerja (Putri & Santosa, 2023). Menurut Nugroho & Santoso (2021), kompensasi digital yang dirancang secara adil dan transparan mampu memperkuat komitmen kerja karyawan dalam organisasi berbasis digital. Di sisi lain, *jobdesk* yang terdefinisi dengan baik akan mendorong kejelasan peran dan akuntabilitas, yang menurut Sari (2022), sangat penting dalam struktur kerja modern. Lingkungan kerja virtual juga menjadi faktor yang semakin krusial. Studi oleh Handayani & Yusuf (2023) menunjukkan bahwa dukungan teknologi, komunikasi yang efektif, dan budaya kerja yang kolaboratif dapat menciptakan loyalitas meskipun tanpa interaksi fisik langsung. Kajian ini diharapkan menjadi dasar dalam memahami keterkaitan ketiga faktor tersebut terhadap loyalitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai di AK-Tekstil Solo. Teknik pengambilan *sample* yang digunakan adalah teknik *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Dengan jumlah responden yang diambil yaitu 69 responden dengan total keseluruhan staff dan karyawan AK – Tekstil Surakarta. Data pada penelitian ini merupakan data sekunder, yang jumlah data berupa angka yang didapatkan dari skala kuisioner yang telah disebar dan diolah dengan software SPSS 25. Tahapan uji pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. kerangka konseptual

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H1 = Terdapat pengaruh antara Kompensasi Digital (X1) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

H2 = Terdapat pengaruh antara *Jobdesk* (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y) H3 =

Terdapat pengaruh Kompensasi Digital (X1) dan *Jobdesk* (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Kerja (Y)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen data di dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Variabel yang diujikan dalam penelitian ini antara lain Kompensasi Digital, *Jobdesk* dan faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung > r tabel		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Kompensasi Digital (X1)	X1.1	0,860	0,234	Valid
	X1.2	0,885	0,234	Valid
	X1.3	0,810	0,234	Valid
	X1.4	0,849	0,234	Valid
Jobdesk (X2)	X2.1	0,889	0,234	Valid
	X2.2	0,914	0,234	Valid
	X2.3	0,865	0,234	Valid
	X2.4	0,808	0,234	Valid
Loyalitas Kerja (Y)	Y1.1	0,817	0,234	Valid
	Y1.2	0,842	0,234	Valid
	Y1.3	0,838	0,234	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Kompensasi Digital dan Jobdesk terhadap Loyalitas Kerja adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,234$ dan nilai signifikansinya 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kompensasi Digital (X1)	0,886	Reliabel
Jobdesk (X2)	0,804	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0,893	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten setiap waktu ke waktu dan variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Berikut hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat variabel yang memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 yaitu Literasi Kompensasi Digital (X1), Jobdesk (X2) dan Loyalitas Kerja (Y).

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Uji Normalitas yang diujikan dalam model regresi variabel menunjukkan data berdistribusi normal. Hasil pengujian dikatakan normal apabila nilai Asymp. Sig (2 tailed) > 0,05 dan data diatas menunjukkan bahwa Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti keseluruhan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Digital	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas
Jobdesk	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *Tolerance Value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Kompensasi Digital dan *Jobdesk* memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dengan VIF kurang dari 10. Maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi Digital	0,895	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Jobdesk	0,872	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji gletser diatas diketahui nilai signifikansi pada variabel Kompensasi Digital dan *Jobdesk* > dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terkait akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Tabel 6. Hasil Uji Coefficients

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficientnt		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	2,896	1,082		2.676	0,009
Total X1	0,813	0,064	0,790	12.74	0,000
Total X2	0,842	0,064	0,630	10.32	0,000

a. Dependent Variable : total Y

Sumber : Data primer diolah, 2025

$$Y = 2,896 + 0,813X1 + 0,842X2$$

Model interpretasi persamaan diatas :

Nilai konstanta sebesar 2,896 menunjukkan bahwa variabel independent Kompensasi Digital dan *Jobdesk* bernilai nol, maka Loyalitas Kerja masih bernilai positif sebesar 2,896. Nilai koefisien regresi Kompensasi Digital (X1) sebesar 0,813. Artinya bahwa setiap ada peningkatan Kompensasi Digital sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0,813. Dan nilai koefisien regresi *Jobdesk* (X2) sebesar 0,842. Artinya bahwa setiap

ada peningkatan *Jobdesk* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0,842.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila sig. < 0,05 atau = 0,05 maka dapat dikatakan bahwa suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Model	T hitung	T tabel	Sig
1 (Constant)	2,896	1,667	0,009
Total X1	2,813	1,667	0,000
Total X2	2,842	1,667	0,000

Dependen variabel : Total Y

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Hasil uji t antara Kompensasi Digital dan *Jobdesk* terhadap Loyalitas Kerja sebesar 2,813 dengan sig. 0,000 > 0,05 dan 2,842 dengan sig. 0,000 > 0,005 Artinya H0 tidak diterima dan H1 dan H2 ditolak, dengan demikian secara parsial variabel Kompensasi Digital dan *Jobdesk* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.790 ^a	0,624	0,620	1.483
2	0.790 ^a	0,610	0,666	1.483

Predictors : (constant), total_X1

Predictors : (constant), total_X2

Dependent variable : total_Y

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi dilihat dari (Adjusted R Square) sebesar 0,624. Artinya bahwa kontribusi dari variabel Kompensasi Digital mempengaruhi variabel Loyalitas Kerja sebesar 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dan variabel *Jobdesk* mempengaruhi Loyalitas Kerja sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi digital dan *jobdesk* terhadap loyalitas kerja karyawan di AK-Tekstil Solo. Berdasarkan hasil uji instrumen data, yaitu uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pertanyaan pada variabel Kompensasi Digital,

Jobdesk, dan Loyalitas Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,234) dan nilai signifikansi 0,05. Konsistensi jawaban responden juga terbukti melalui uji reliabilitas, di mana nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel (Kompensasi Digital, Jobdesk, dan Loyalitas Kerja) lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sebab nilai Tolerance untuk Kompensasi Digital dan Jobdesk adalah 1,000 (lebih dari 0,10) dan nilai VIF keduanya adalah 1,000 (kurang dari 10). Selain itu, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi pada variabel Kompensasi Digital (0,895) dan Jobdesk (0,872) keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk analisis lebih lanjut.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,896 + 0,813X_1 + 0,842X_2$. Interpretasi dari persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,896 mengindikasikan bahwa Loyalitas Kerja akan tetap positif sebesar 2,896 meskipun Kompensasi Digital dan Jobdesk bernilai nol. Koefisien regresi Kompensasi Digital (X_1) sebesar 0,813 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Kompensasi Digital akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0,813. Sementara itu, koefisien regresi Jobdesk (X_2) sebesar 0,842 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Jobdesk akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0,842. Uji hipotesis (uji t) dilakukan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi Digital memiliki nilai sig. 0,000, dan Jobdesk juga memiliki nilai sig. 0,000, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa secara parsial, baik Kompensasi Digital maupun Jobdesk memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima. Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,624. Ini berarti Kompensasi Digital memberikan kontribusi sebesar 62,4% terhadap Loyalitas Kerja, sedangkan 37,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Untuk variabel Jobdesk, kontribusinya terhadap Loyalitas Kerja adalah sebesar 61,0%, dan 39,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa kompensasi digital dan penyesuaian jobdesk merupakan faktor penting di AK-Tekstil Solo.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkap bahwa di era digital yang terus berkembang, transformasi dalam sistem kompensasi dan dinamika perubahan jobdesk memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif terhadap 69 karyawan AK-Tekstil Solo, ditemukan bahwa baik kompensasi digital maupun kejelasan serta penyesuaian jobdesk secara individu maupun simultan berdampak positif terhadap loyalitas kerja.

Kompensasi digital, yang mencakup sistem pembayaran elektronik yang transparan dan efisien, terbukti meningkatkan rasa kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Demikian pula, jobdesk yang terstruktur dengan baik dan komunikatif mendorong karyawan merasa lebih dihargai dan terarah dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil analisis statistik mendukung hal ini, di mana kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan kompensasi secara digital dan penyesuaian jobdesk yang adaptif bukan hanya strategi administratif, tetapi juga merupakan faktor strategis dalam membangun loyalitas jangka panjang karyawan. Temuan ini penting sebagai dasar pertimbangan manajemen sumber daya manusia di AK-Tekstil Solo dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, stabil, dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa dibalik selesainya penelitian ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Agus Suyatno, S.Pd., M.M selaku dosen pembimbing I dan Ibu Primadia Putri Harmastuti, B.Acc., M.B.A. dosen pembimbing II yang telah sabar meluangkan waktu dan tenaga dan pikiran serta turut memberikan perhatian dalam pendampingan proses jurnal ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alfian, R., & Maharani, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 101–110. <https://doi.org/10.37930/jim.v12i2.165>
- Aqsa, M. A. (2020). Dampak kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Surya Pilar Perkasa di Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economic and Business Review)*, 11(4), 370–376.

- Armstrong, M., & Murlis, H. (2021). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice* (5th ed.). Kogan Page.
- Christy, E., Tunjungsari, H. K., & Yuliati, E. (2021). The role of brand ambassador and brand image in purchasing decisions for a product. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 64–75.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Fahmi, F., & Lestari, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 221–230. <https://doi.org/10.37930/jim.v12i3.168>
- Gaol, J. L. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 5(2), 112–125. <https://doi.org/10.51512/jimb.v5i01.60>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jiang, Z., & Iles, P. (2021). Employer-brand equity, organizational attractiveness and talent management in the Zhejiang private sector, China. *Journal of Technology Management in China*, 6(1), 97–110. <https://doi.org/10.1108/17468771111105686>
- Ma, Z., Ren, S., & Lin, C. (2022). Unpacking virtual work's dual effects on employee well-being: An integrative review and future research agenda. *Journal of Management*, 50(2), 297–328. <https://doi.org/10.1177/01492063221131535>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2020). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Muh Said, Latief, F., & Elfahira, F. (2024). Kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.