

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. TIGA KHAYANGAN TIMUR

Dea Shakina Guferol⁽¹⁾, Hariadi Hadisuwarno⁽²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Asa Indonesia, Jakarta

e-mail: deaguferol26@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

27 Januari 2023

Accepted:

28 April 2023

Available online:

28 April 2023

Keywords:

The Work Environment;
Leadership Style;
Compensation; Employee
Loyalty.

ABSTRACT

This research aims to evaluate the impact of the work environment, leadership style, and compensation on employee loyalty PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines). The research sample consists of 30 respondents who are employees of PT. Tiga Khayangan Timur with a minimum of two years of work experience by applying saturated sample. Data was collected using a questionnaire. Subsequently, the collected data was processed by conducting validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, partial t-tests, and coefficient of determination tests using SPSS software version 27. The research findings indicate that the work environment, leadership style, and compensation have significant positive influence on employee loyalty at PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines) partially and simultaneously.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines). Sampel penelitian terdiri dari 30 responden yang merupakan karyawan PT. Tiga Khayangan Timur dengan pengalaman kerja minimal dua tahun dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Setelahnya, data yang terkumpul diolah dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi menggunakan bantuan software SPSS versi 27. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines) baik secara parsial maupun simultan.

PENDAHULUAN

Seiring dengan dinamika perkembangan dunia bisnis yang semakin kompleks, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik untuk menjaga kelangsungan bisnis dan tetap bersaing di pasar yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Anwar, 2017). Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja, termasuk di dalamnya adalah potensi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Sumber daya manusia juga mencakup aspek-aspek lain yang berhubungan dengan pekerja seperti kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja. Dalam konteks manajemen, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Firmansyah, 2021). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Beliau juga menjelaskan, salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah meningkatkan loyalitas karyawan, yang dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Loyalitas karyawan merujuk pada tingkat kesetiaan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal cenderung lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan memiliki kemauan untuk memajukan perusahaan. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Putra & Sriathi, 2018).

Peningkatan loyalitas karyawan dapat memberikan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan. Loyalitas karyawan di perusahaan mengacu pada tingkat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan di mana mereka bekerja. Ini melibatkan sikap positif, kesetiaan, dan keterikatan emosional (Kurniawan, 2019). Loyalitas karyawan sering kali memiliki beberapa aspek yang khusus. Tercermin dalam kepatuhan mereka terhadap prosedur keselamatan, kepedulian mereka terhadap kepatuhan regulasi, serta upaya mereka untuk memastikan keamanan penumpang. Hal ini juga terkait dengan tingkat profesionalisme dan kualitas pelayanan yang ditunjukkan kepada penumpang. Karyawan yang loyal berusaha memberikan pengalaman positif kepada penumpang, mengutamakan kepuasan pelanggan, dan menjaga citra baik perusahaan. Budaya perusahaan yang positif dan inklusif juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika perusahaan memiliki budaya kerja yang saling mendukung, kolaboratif, dan menghargai kontribusi karyawan, ini dapat menciptakan rasa keterikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan.

Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi loyalitas karyawan melalui berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Lingkungan kerja, misalnya, dapat membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara optimal (Dzon, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Putra & Sriathi, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terkait dengan tempat, kondisi, dan keadaan dimana seorang karyawan bekerja dalam organisasi atau perusahaan (Afandi, 2018). Jika kondisi kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan lingkungan yang baik, maka karyawan cenderung merasa nyaman dan akan memperlihatkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh (Novita Sari & Karnadi,

2019) membuktikan adanya pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

Selain itu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Dzon, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dan pilihan yang diambil oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pemimpin itu sendiri, pengikut, situasi, dan lingkungan kerja (Yukl, 2013). Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan, sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui dalam pekerjaannya. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola konsisten perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin saat mempengaruhi anggota kelompoknya (Batubara & Sari, 2023). Gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dengan cara memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karyawan. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan memadai juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik (Triyanti, 2018a). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Triyanti, 2018a) yang membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara signifikan dan positif.

PT. Tiga Khayangan Timur merupakan salah satu perusahaan di bidang penerbangan. Dipercaya oleh Philippine Airlines, maskapai yang berasal dari Filipina sebagai GSA (*General Sales Agent*) sejak tahun 2000. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan ini masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia terutama di industri penerbangan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dipahami bagaimana lingkungan kerja yang baik, gaya kepemimpinan yang efektif, dan sistem kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika lingkungan kerja yang positif, gaya kepemimpinan yang efektif, dan kompensasi yang adil dapat meningkatkan loyalitas karyawan, maka perusahaan dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dan berpengalaman. Hal ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan biaya yang terkait dengan merekrut dan melatih karyawan baru. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam hal lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, perusahaan dapat membangun citra yang lebih baik sebagai tempat kerja yang baik dan dapat dipercaya. Hal ini dapat menarik bakat-bakat baru, meningkatkan reputasi perusahaan, dan memberikan keunggulan kompetitif di pasar.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines Indonesia) dalam meningkatkan loyalitas karyawan mereka, serta memperkuat posisi perusahaan di pasar yang semakin kompetitif dan dinamis. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik di mana seseorang bekerja, termasuk faktor-faktor seperti tata letak ruang kantor, kualitas udara, kebisingan, pencahayaan, suhu, perilaku rekan kerja dan atasan, serta budaya dan nilai-nilai organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikologis yang mencakup segala hal dari peralatan, keamanan, kesehatan, hingga budaya organisasi (Robbins & Judge, 2017). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terkait dengan tempat, kondisi, dan keadaan dimana seorang karyawan bekerja dalam organisasi atau Perusahaan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah kondisi, suasana, dan lingkungan di sekitar tempat kerja yang memberikan pengaruh pada perilaku dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2019). Definisi loyalitas karyawan menurut Mathieu dan Zajac dalam (Klaudia et al., 2021) adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam intensitas keinginan untuk tetap berada di organisasi. Berdasarkan penelitian (Syahbani, 2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan. Maka penulis menurunkan hipotesis berikut dari penjelasan tersebut:

H1: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dan pilihan yang diambil oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya (Yukl, 2013). Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pemimpin itu sendiri, pengikut, situasi, dan lingkungan kerja. Menurut Fuchrudi dalam (Efendi, 2020) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. Pemimpin transformasional mampu mempengaruhi pengikutnya dengan membangkitkan motivasi yang tinggi dan membuat mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mempengaruhi dan memotivasi para pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencakup gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Gaya otoriter menekankan kekuasaan dan kendali, gaya demokratis menekankan partisipasi dan kolaborasi, dan gaya laissez-faire menekankan delegasi dan kemandirian. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing tergantung pada situasi dan tipe organisasi. Pengertian loyalitas karyawan menurut Porter dalam (Utami & Maisara, 2023), Loyalitas karyawan adalah tingkat keinginan karyawan untuk tetap dalam organisasi karena keinginan mereka untuk melakukan hal itu. Berdasarkan penelitian (Rahmawati et al., 2022) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan. Maka penulis menurunkan hipotesis berikut dari penjelasan tersebut:

H2: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kerja yang telah dilakukan, dalam bentuk uang atau non-uang (Dzon, 2021). Sedangkan menurut Ahmad, kompensasi adalah semua gaji, upah, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Ahmad, 2019). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk imbalan lainnya yang diberikan secara periodik atau berkala. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja dan dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan individu terhadap organisasi, yang tercermin dalam niat untuk tetap bekerja di organisasi, motivasi untuk berkontribusi secara ekstra, dan hasrat untuk mencapai tujuan organisasi (Johnson, 2011). Berdasarkan penelitian (Putra & Sriathi, 2018) yang membuktikan bahwa kompensasi berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan. Maka penulis menurunkan hipotesis berikut dari penjelasan tersebut:

H3: Ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Loyalitas Karyawan

Menurut (Anwar, 2017), mengartikan loyalitas karyawan sebagai keterikatan dan kesiapan seorang karyawan untuk berkomitmen jangka panjang dengan perusahaan tempatnya bekerja. Ini melibatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, komitmen terhadap organisasi, dan niat untuk berkontribusi secara maksimal. Menurut (Kim & Mauborgne, 2014) , loyalitas karyawan adalah keinginan karyawan untuk tetap bekerja untuk perusahaan, berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan perusahaan, dan mempertahankan hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan manajemen. Menurut penelitian sebelumnya oleh (Triyanti, 2018a) , lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka penulis menurunkan hipotesis berikut dari penjelasan tersebut:

H4: Ada pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

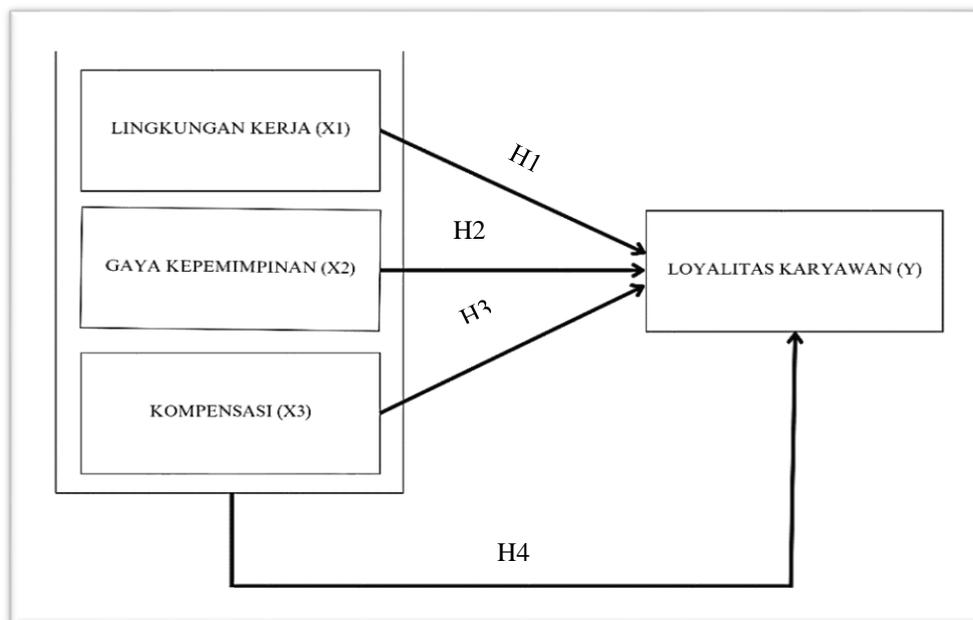
Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Triyanti, 2018)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. XYZ secara parsial. Kemudian kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara

				simultan juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. XYZ.
2	(Jana et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Tanamas Duta Niaga	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga. Variabel pengaruh yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan.
3	(Purwandari, 2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan secara parsial maupun simultan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.
4	(Rahmawati et al., 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H1: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
H2: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan
H3: Ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan
H4: Ada pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu, secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu, penemuan, pembuktian dan pengembangan.

Dalam penelitian ini, digunakan metode deskriptif kuantitatif, yang merujuk pada suatu metode penelitian yang difokuskan pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini melibatkan penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian adalah cara-cara yang dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan mengambil kesimpulan dalam penelitian (Sugiyono, 2013). PT. Tiga Khayangan Timur menjadi objek dalam penelitian ini. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi digunakan sebagai variabel independen dengan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen.

Varibale Penelitian

Menuru (Sugiyono, 2016) variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel Bebas (Independent Variabel)

Menurut (Sugiyono, 2016) variable terikat sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Kompensasi (X_3).

Variabel Terikat (Dependent Varabel)

Menuru (Sugiyono, 2016) variable terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan (Y).

Definisi Konseptual dan Operasional

Tabel 2. Definisi Konseptual dan Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X₁)	(Robbins & Judge, 2017), lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikologis yang mencakup segala hal dari peralatan, keamanan, kesehatan, hingga budaya organisasi.	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 2. Komunikasi dan Kolaborasi 3. Keadilan dan Keterbukaan 4. Lingkungan Fisik 5. Pembelajaran dan Pengembangan (Robbins & Judge, 2017)
Gaya Kepemimpinan (X₂)	(Yukl, 2013), gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dan pilihan yang diambil oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya	1. Gaya kepemimpinan otoriter 2. Gaya kepemimpinan demokratis 3. Gaya kepemimpinan laissez-faire 4. Gaya kepemimpinan transformasional 5. Gaya kepemimpinan transaksional (Robbins et al., 2019)
Kompensasi (X₃)	(Ahmad, 2019), kompensasi adalah semua gaji, upah, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi	1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Konsistensi gaji 4. Kompetitivitas gaji 5. Fleksibilitas gaji (Milkovich et al., 2014)
Loyalitas Karyawan (Y)	(Kim & Mauborgne, 2014), loyalitas karyawan adalah keinginan karyawan untuk tetap bekerja untuk perusahaan, berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan perusahaan, dan mempertahankan hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan manajemen.	1. Tingkat Kehadiran 2. Tingkat Keterikatan 3. Tingkat Motivasi 4. Tingkat Retensi 5. Tingkat Kepuasan 6. Tingkat Partisipasi (Purwandari, 2017)

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Penulis melakukan penelitian untuk jangka waktu April hingga Juni 2023 di PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines) yang berlokasi di Menara Kuningan, lantai 33, Jl. HR. Rasuna Said Blok X-7 Kav 5 Suite 3301, Jakarta Selatan, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian merujuk pada kelompok orang, objek, atau peristiwa yang menjadi subjek dari penelitian. Populasi dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau wilayah geografis yang memiliki karakteristik atau ciri khas yang sama. Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan dari PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines Indonesia). Untuk seluruh karyawan yang tidak termasuk pimpinan perusahaan adalah berjumlah 30 karyawan.

Sampel

Sampel dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu, objek, atau peristiwa yang dipilih dari populasi dengan maksud mengambil informasi atau karakteristik dari populasi tersebut secara keseluruhan (Sekaran & Bougie, 2016). Sampling jenuh, atau

yang juga dikenal sebagai sensus, merujuk pada metode pemilihan sampel di mana semua individu dalam populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Teknik ini umumnya digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini, metode sampling jenuh digunakan, di mana seluruh populasi dari PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines Indonesia) dijadikan sampel untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan skala Likert dengan tujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Teknik Pengumpulan Data Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku panduan, jurnal, internet, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Kuesioner

Menurut Cristensen dalam (Sugiyono, 2016) kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner.

Menurut (Sugiyono, 2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Jenis Data

Jenis data adalah data primer atau data yang berasal langsung dari sumber data yang dilakukan dalam penelitian yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung oleh permasalahan yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang berisi tentang pendapat responden akan dimensi-dimensi dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan, maka diperoleh profil responden yang dirangkum pada tabel 2 berikut:

Tabel 3. Profil Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Pria	14	46,7%
Wanita	16	53,3%

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
20 - 30 Tahun	11	36,7%
31 - 40 Tahun	12	40,0%
> 40 Tahun	7	23,3%

Masa Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
2 - 5 Tahun	13	43,3%
6 - 10 Tahun	11	36,7%
> 10 Tahun	6	20,0%

Sumber: Kuesioner (Diolah Peneliti)

Dari informasi yang tertera dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta penelitian adalah wanita, dengan 16 responden atau sekitar 53,3% dari total. Dalam hal rentang usia, sebagian besar peserta penelitian berada dalam kelompok usia antara 31 hingga 40 tahun, dengan 12 responden atau sekitar 40%. Selain itu, sekitar 11 responden atau sekitar 36,7% berada dalam rentang usia 20 hingga 30 tahun. Mengenai masa kerja, sekitar 13 responden atau sekitar 43,3% telah bekerja selama 2 hingga 5 tahun, sementara 11 responden atau sekitar 36,7% telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas Data

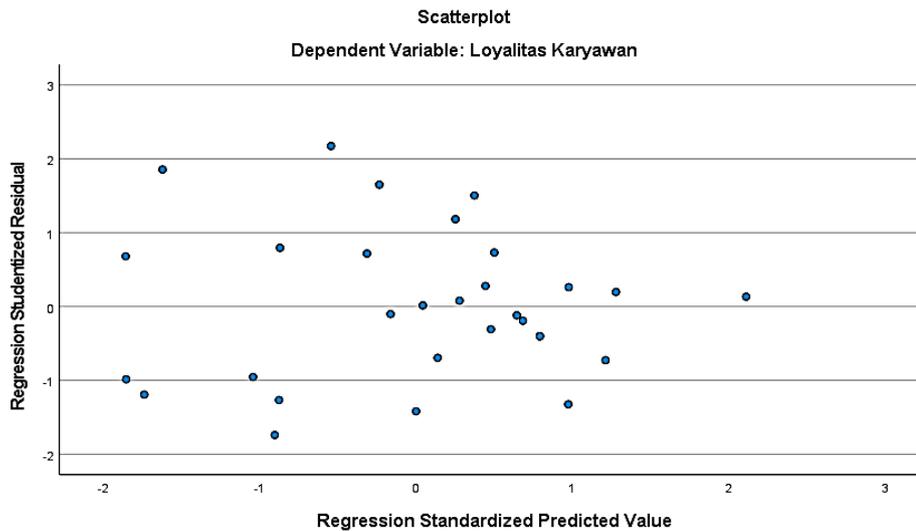
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93367866
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.059
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS27 for windows, (diolah penulis)

Hasil uji normalitas data menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200.



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan visualisasi grafik di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak terlihat adanya pola yang jelas pada atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.792	1.263
	Gaya Kepemimpinan	.946	1.057
	Kompensasi	.764	1.309

Sumber: SPSS27 for windows, (diolah penulis)

Uji Multikolinieritas digunakan dalam analisis regresi berganda yang melibatkan dua atau lebih variabel independen. Uji ini bertujuan untuk mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara variabel independen tersebut dengan melihat koefisien korelasi (r). Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independennya. Ketika terdapat korelasi yang terjadi antara variabel-variabel independen tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak bersifat ortogonal. Dalam konteks ini, variabel-variabel ortogonal merujuk pada variabel independen yang tidak memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain, atau dengan kata lain, nilai korelasi antara variabel-variabel tersebut adalah nol.

Tabel di atas memberikan informasi mengenai uji multikolinieritas dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dapat diketahui bahwa tidak ada indikasi adanya multikolinieritas pada variabel tersebut. Nilai VIF pada ketiga variabel tersebut kurang dari 10,00 yang mana variabel lingkungan kerja 1,263, variabel

gaya kepemimpinan 1,057 dan variabel kompensasi 1,309. Dan untuk nilai Tolerance lebih dari 0,10 untuk semua variabel, variabel lingkungan kerja 0,792, variabel gaya kepemimpinan 0,946 dan variabel kompensasi 0,764 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan * Lingkungan Kerja	Linearity		191,143	1	191,143	9,1210	0,00
Loyalitas Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Linearity		173,421	1	173,421	19,230	0,00
Loyalitas Karyawan * Kompensasi	Linearity		185,720	1	185,720	6,421	0,02

Sumber: SPSS27 for windows, (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 27, ditemukan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai signifikansi untuk lingkungan kerja dalam pengujian linearitas adalah 0,00, nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan adalah 0,00, dan nilai signifikansi untuk kompensasi adalah 0,02. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Dengan temuan ini, dapat dikatakan bahwa asumsi linearitas terpenuhi.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	26.338	6.387	
Lingkungan Kerja	.300	.305	.249
Gaya Kepemimpinan	.085	.267	.089
Kompensasi	.199	.192	.243

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: SPSS27 for windows, (diolah penulis)

Pada penelitian ini, digunakan regresi berganda karena variabel independennya terdiri dari dua atau lebih variabel. Dengan menggunakan software SPSS versi 27, model regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan loyalitas karyawan ditampilkan dalam tabel berikut:

Dari tabel di atas, dapat ditemukan model regresi sebagai berikut: Loyalitas Karyawan = 26,338 + 0,300 Lingkungan Kerja + 0,085 Gaya Kepemimpinan + 0,119 Kompensasi.

Uji F

Untuk memastikan apakah model regresi linear berganda yang telah dibuat dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Tiga Khayangan Timur (GSA Philippine Airlines), diperlukan pengujian menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.366	3	137.455	32.959	.001 ^b
	Residual	108.434	26	4.171		
	Total	520.800	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: SPSS27 for windows, (diolah penulis)

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi tersebut. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Tiga Khayangan Timur. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Jana et al., 2019) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi pada PT. Tanamas Duta Niaga, dalam penelitian ini, hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Tanamas Duta Niaga. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Uji t

Pengujian dalam spss dibuat untuk menarik kesimpulan pada pengaruh variabel dependen dan independen. Pengaruh pada uji t dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.051
	Lingkungan Kerja	.046
	Gaya Kepemimpinan	.000
	Kompensasi	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: SPSS27 for windows, (diolah penulis)

Berdasarkan analisis pada Tabel 10 yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan mengenai data sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X1), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,046. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa hasil uji, yaitu $0,046 < 0,05$, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Nilai signifikansi ini menunjukkan bahwa kemungkinan hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan ada pengaruh yang nyata antara kedua variabel tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat mencakup faktor-faktor seperti dukungan sosial, kepemimpinan yang efektif, dan kepuasan kerja. Lalu, faktor seperti peluang pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, dan insentif yang adil dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk tetap setia terhadap perusahaan. Karyawan yang melihat peluang untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan mereka dalam lingkungan kerja akan cenderung tetap setia terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X2), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa hasil uji, yaitu $0,000 < 0,05$, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk memperkuat kepercayaan antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang mampu membentuk hubungan yang positif dengan karyawan, mendengarkan mereka, serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka, cenderung mendorong tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Selain itu, pemimpin yang konsisten, adil, dan transparan dalam tindakan dan keputusan juga dapat membangun rasa kepercayaan dan loyalitas karyawan. Karyawan biasanya lebih cenderung merasa loyal terhadap pemimpin yang memegang prinsip-prinsip keadilan dalam pengambilan keputusan dan memperlakukan semua anggota tim dengan konsistensi.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompensasi (X3), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa hasil uji, yaitu $0,002 < 0,05$, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Kompensasi yang diberikan secara adil dan memadai dapat dianggap sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang sesuai cenderung memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka. Selain itu, persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi juga dapat mempengaruhi loyalitas mereka. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sejalan dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan, mereka akan merasa diperlakukan secara adil dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk tetap setia terhadap perusahaan.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Table 10. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.768	2.042

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: SPSS27 for windows, (diolah penulis)

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan informasi mengenai nilai korelasi (R), yang dalam contoh tersebut memiliki nilai 0,890. Selain itu, terdapat juga koefisien determinasi (R Square), yang diperoleh dengan mengkuadratkan nilai R, yaitu sebesar 0,792. Koefisien determinasi mengindikasikan sejauh mana variabel independen (Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi) mempengaruhi variabel dependen (Loyalitas Karyawan). Dalam contoh tersebut, variabel independen dapat menjelaskan sekitar 79,2% ($0,792 \times 100\%$) variasi dalam loyalitas karyawan, sementara sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut seperti pengembangan karir, *work life balance*, dan motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara keseluruhan maupun secara parsial. Penelitian ini memiliki beberapa poin penting dalam menguji hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan. Data yang digunakan menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut terdistribusi secara normal. Selain itu, tidak ada bukti adanya masalah heteroskedastisitas dalam data berdasarkan analisis grafik pada uji Heteroskedastisitas. Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah multikolinearitas antara variabel-variabel tersebut. Selanjutnya, hasil uji Linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan persamaan: $Loyalitas\ Karyawan = 26,338 + 0,300\ Lingkungan\ Kerja + 0,085\ Gaya\ Kepemimpinan + 0,199\ Kompensasi$. Uji F menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dalam analisis korelasi, ditemukan bahwa sekitar 79,2% variasi dalam Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki peran penting dalam menjelaskan tingkat loyalitas karyawan.

Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor seperti Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi untuk meningkatkan loyalitas

karyawan. Faktor-faktor ini melibatkan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki peluang untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Gaya kepemimpinan yang efektif mencakup kepemimpinan berbasis visi dan tujuan, empati dan perhatian terhadap karyawan, adaptabilitas dan fleksibilitas, serta promosi kepemimpinan kolaboratif. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil, yang mencerminkan kontribusi, kinerja, dan nilai yang diberikan oleh karyawan dalam organisasi. Perusahaan harus menjaga gaya kepemimpinan yang efektif dengan memberikan kepercayaan, dukungan, dan pengakuan kepada karyawan. Selanjutnya, perusahaan perlu mengkaji ulang kebijakan kompensasi mereka untuk memastikan kesesuaian dengan kontribusi dan usaha karyawan. Evaluasi gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berkesinambungan merupakan langkah penting dalam memastikan karyawan tetap loyal. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memeriksa variabel tambahan dan populasi yang lebih luas, guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* (Alfabeta, Ed.; Cetakan Ke-1). Zanafa Publishing.
https://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Karya, Ed.). PT. Remaja Rosda.
- Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *JOURNAL OF CREATIVE STUDENT RESEARCH*.
- Dzon, R. H. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Firmansyah, H. (2021). *Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. A. Seto, Ed.). Insania.
- Ghozali, I. (2016). *Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. In *Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Jana, R., Akhirman, A., & Nurhasanah, N. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TANAMAS DUTA NIAGA. In *Repository Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Johnson, M. D. (2011). A framework for employee value in service exchange. *Journal of Business Research*.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2014). Blue ocean leadership. *Harvard Business Review*.

- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2).
<https://doi.org/10.21460/jrmb.2020.152.388>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA*, 16(1).
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Mulyadi, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Kantor Pusat*. Universitas Mercu Buana.
- Novita Sari, & Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Jurnal Adminika*, 5(1).
- Purwandari, E. Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*. Sanata Dharma University.
- 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).
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rahmawati, D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. *Simba*, 4.
- Robbins, S. P., Coulter, M. A., & DeCenzo, D. A. (2019). *Fundamentals of Management* (11th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Wiley & Sons, Ed.; 7th ed.). West Sussex.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Definisi dan Operasional Variabel Penelitian. *Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian*.
- Syahnani, R. R. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Jamurku Malang)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Triyanti, M. (2018a). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. *Skripsi, President University*.
<http://repository.president.ac.id/bitstream/handle/123456789/579/014201505116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Triyanti, M. (2018b). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. *Skripsi, President University*, 5(2).
- Utami, S., & Maisara, P. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS DEPARTEMEN PREPARATION PADA KARYAWAN PT PRIMA SEJATI SEJAHTERA BOYOLALI). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*.

Dea Shakina Guferol⁽¹⁾, Hariadi Hadisuwarno⁽²⁾

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT. TIGA KHAYANGAN TIMUR

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (S. Yagan, Ed.; 8th ed). Pearson
Education.