

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi
Terhadap Loyalitas Karyawan
(Studi Kasus PT Jawa Properti Indonesia)**

Dwi Nur Cahyono*
Budi Wahono**
Nanik Wahyuningtiyas***

Email : dncahyo94@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine and analyze leadership style, work environment and compensation on employee loyalty. The type of approach used is explanatory research. The sample used in this research used a saturated sample formula, with a total of 46 samples and used 14 statement indicators. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The data testing used is simultaneous hypothesis testing (F test) and partial hypothesis testing (t test). The results of the research show that leadership style, work environment and compensation have a positive and significant influence simultaneously on employee loyalty at PT Jawa Properti Indonesia. Leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Jawa Properti Indonesia. The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Jawa Properti Indonesia. Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Jawa Properti Indonesia.

Keywords: Analyze Leadership Style, Work Environment, Compensation And Employee Loyalty.

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang efektif. Karyawan merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi karena mereka adalah sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Hasibuan (2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Di era globalisasi saat ini dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, karyawan juga mempunyai peranan yang sangat penting didalam suatu perusahaan, baik secara individu maupun kelompok. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentunya merupakan sebuah asset yang dimiliki perusahaan yang perlu dijaga dan di rawat secara baik. Loyalitas karyawan dalam perusahaan sangat di perlukan karena hal tersebut dapat menentukan perkembangan suatu perusahaan.

Perusahaan properti sebuah perusahaan yang bergerak di sektor properti atau real estat. Tujuan utama perusahaan properti adalah membeli, mengembangkan, menyewakan, atau menjual properti untuk mendapatkan keuntungan. Properti yang diperdagangkan oleh perusahaan properti dapat mencakup rumah, apartemen, bangunan komersial, tanah kosong, atau proyek pengembangan properti lainnya. Dan PT. Jawa Properti Indonesia adalah anak perusahaan dari PT. Jawa Corporation yang fokus bergerak di bidang Pengembangan Area Perumahan atau Developer Perumahan. PT. Jawa Properti Indonesia yang di singkat JPI merupakan perusahaan perintis dari awal berdirinya Jawa Corporation sebagai Holder. Dan PT. Jawa Properti Indonesia menggawangi 2 (dua) proyek masterpicihnya yakni, Wijaya Kusuma Kepuharjo (WKK) yang berlokasi di Kepuharjo, Karangploso

dan Jawara Land yang berlokasi di Ngijo, Karangploso. Kantor PT. Jawara Properti Indonesia berlokasi di Ruko Pesanggrahan Pratama Jl. Panglima Sudirman, Karangploso - Malang, Jawa Timur. Berdasarkan pengamatan dan wawancara formal dari Alberamory Torang selaku HRD supervisor dan wawancara non formal dari Muhammad Hanggara selaku supervisor keuangan di PT. Jawara Properti Indonesia, adanya pegawai yang resign dan PHK masih sering terjadi. Data resign beberapa tahun terakhir menunjukkan sebanyak 9 orang dari 46 total karyawan.

Dengan melihat hal tersebut, perusahaan dirasa perlu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawannya tersebut, termasuk memilih pemimpin yang baik dan bisa dicontoh oleh bawahannya. Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya, kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan karyawan tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para karyawan, hal itu apabila pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya di lingkungan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2017:183) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena untuk setiap harinya karyawan akan merasakan langsung dengan apa yang ada disekitarnya. Kurang lengkapnya fasilitas yang ada ditempat kerja seperti peralatan reparasi kendaraan membuat pekerjaan karyawan terhambat. Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja adalah kompensasi kepada tenaga kerja atau karyawan. Sehubungan dengan itu, perlu dikaji lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jawara Properti Indonesia)”**

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan dasar penelitian ini :

Putra & Sriathi (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan Inna Bali Heritage Hotel.

Muliati (2020) Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Bosowa Berlian Motor.

Hasan (2021) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sultan Perintis Perkasa.

Marwanto & Hasyim (2023) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).

Batubara & Sari (2023) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara).

Kajian Teori

Loyalitas Karyawan

Menurut Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada organisasi tercermin pada sikap anggota yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur, hubungan yang baik dengan anggota lain, kerjasama yang baik dengan anggota yang lain, disiplin, menjaga nama baik organisasi dan adanya kesetiaan yang panjang terhadap organisasi. Menurut Kasmir (2016:192) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi buruk.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2014:15), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi/bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

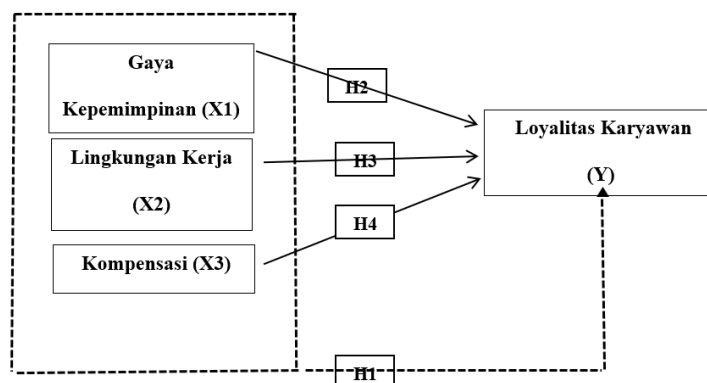
Lingkungan Kerja

Menurut Subaris dan Haryono.(2014:11) Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2009) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi mempunyai dua komponen yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2009).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1:Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.

H2:Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT Jawa Properti Indonesia.

H3:Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT Jawa Properti Indonesia.

H4:Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT Jawa Properti Indonesia

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan yang digunakan adalah explanatory research. dan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar pada PT Jawa Properti Indonesia. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jawa Properti Indonesia yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Populasi tersebut terdiri dari berbagai tingkatan jabatan dan departemen di perusahaan tersebut yang berjumlah sebesar 46 orang. Sebagai contoh, populasi terdiri dari karyawan di departemen pemasaran, keuangan, produksi, sumber daya manusia, dan lain sebagainya. PT Jawa Properti Indonesia yang terletak di

Ruko Pesanggrahan Pratama Jl. Panglima Sudirman, Karangploso - Malang, Jawa Timur. Indonesia, Kode Pos 65152. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan 25 Agustus 2023.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,2907. Didapatkan dari $R \text{ tabel} = df (46-2) = 44$, dengan r tabel sebesar 0,2907. Dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dan dinyatakan bahwa data tersebut lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terindikasi reliabel. Dengan nilai crobach alpha X1 0.851 > 0.60, X2 0.806 > 0.60, X3 0.727 > 0.60, Y 0.840 > 0.60

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,561 yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0.947 dan VIF 1.056, Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.988 dan VIF 1.012, Kompensasi memiliki nilai *tolerance* 0.958 dan VIF sebesar 1.044. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikasi senilai 0.997, Lingkungan Kerja senilai 0.273, Kompensasi senilai 0.676. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linar Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.699	2.213		1.671	.102
	Gaya Kepemimpinan	.349	.091	.442	3.823	.000
	Lingkungan Kerja	.306	.134	.257	2.273	.028
	Kompensasi	.350	.117	.343	2.984	.005
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

- Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 3.699. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi tidak mengalami perubahan maka nilai loyalitas karyawan adalah 3.699.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0.349. Hal ini menunjukkan hubungan searah, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.306. Hal ini menunjukkan hubungan searah, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X3) memiliki nilai positif sebesar 0.350. Hal ini menunjukkan hubungan searah, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.124	3	25.375	12.307	.000 ^a
	Residual	86.594	42	2.062		
	Total	162.717	45			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Hasil dari uji F ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00, maka dinyatakan lolos uji F. Sehingga semua variabel independennya berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.699	2.213		1.671	.102
	Gaya Kepemimpinan	.349	.091	.442	3.823	.000
	Lingkungan Kerja	.306	.134	.257	2.273	.028
	Kompensasi	.350	.117	.343	2.984	.005
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Hasil uji t dapat dijelaskan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) hasil uji t sebesar 3.6823 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dapat dikatakan bernilai positif bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- b. Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) hasil uji t sebesar 2.273 dengan tingkat signifikan 0,028 < 0,05 dapat dikatakan bernilai positif bahwa Lingkungan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- c. Pada variabel Kompensasi (X3) hasil uji t sebesar 2.984 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05 dapat dikatakan bernilai positif bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.430	1.43588
a. Predictors: (Constant), kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Dari hasil uji yang sudah dilakukan diketahui nilai adjusted R square sebesar 0.430. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi variabel loyalitas karyawan sebesar 43.0% sedangkan 57.0% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Implikasi Hasil Peneitian

Pengaruh gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jawaara Properti Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) serta variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Jawaara Properti Indonesia. Hal ini dibuktikan karena nilai signifikan sebesar 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$) dan Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan PT Jawaara Properti Indonesia pada uji koefisien determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 43.0% sedangkan sisanya 57.0% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seperti yang sudah dijelaskan pada teori Kasmir (2016:192) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi buruk. Dan Soegandhi (2013:67), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jawaara Properti Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawaara Properti Indonesia. Hal ini bisa dibuktikan dari perolehan hasil nilai sig nya 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan loyalitasnya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan pemimpin mampu mengambil keputusan penting dengan cepat dan tepat, Pemimpin efektif dalam berkomunikasi dengan karyawan di semua tingkatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2021) dimana secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Sultan Perintis perkasa, dan memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian Batubara&Sari (2023) yaitu secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jawaara Properti Indonesia

Pada penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawaara Properti Indonesia. Hal ini bisa dibuktikan dari perolehan hasil nilai sig nya 0,028 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini disebabkan karena suasana kerja yang mendukung, hubungan antar sesama teman yang baik dan fasilitas perusahaan yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk bekerja. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian Putra & Sriathi (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage, Marwanto&Hasyim (2023) Terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Sedangkan pada penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawaara Properti Indonesia.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jawaara Properti Indonesia.

Pada penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi diberikan atas bantuannya dalam melaksanakan semua tugas, tanggung jawab, dan tugas yang dipercayakan kepadanya dalam mencapai tujuan

organisasi. Hal ini bisa dibuktikan dari perolehan hasil nilai sig nya 0,005 lebih kecil daripada 0,05. Kompensasi yang terjadi dalam penelitian ini yaitu karyawan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan dan perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan bidang karyawan hal ini. Selain itu perusahaan juga memberikan asuransi kesehatan dan tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawab serta adanya insentif yang di berikan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putra & Sriathi (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel, Muliati (2020) adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Bosowa Berlian Motor. Dan hasil yang sama pada penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan pada PT Jawa Properti Indonesia mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.
3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di PT Jawa Properti Indonesia, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak PT Jawa Properti Indonesia sebaiknya memperhatikan karyawannya dalam memanajemen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi di dalam perusahaan agar loyalitas karyawan dapat dipertahankan.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel baru dan jika menggunakan sampel jenuh di harapkan untuk melakukan uji korelasi atau hubungan dikarenakan hasil akan menggambarkan kondisi sesungguhnya.

Referensi

- 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*, 1(1), 286-306.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 77-86.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(4), 518-528.
- Nawawi. (2014). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sujarweni, Wiratma, V. 2014 *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Nitiseminoto, Alex. 2017. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Gahlia Indonesia.

- Poerwopoespito. (2000) Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(2), 786-814.
- Subaris, & Haryono. (2014) Hygiene Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Mitra Cendikia.

Dwi Nur Cahyono* Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Nanik Wahyuningtiyas*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA