

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Albarokah Makmur Jaya, Lumajang)

Popi Dwi Wulandari*)

Abd. Kodir Djaelani)**

Satria Putra Utama*)**

Email : poppydwi13@icloud.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, compensation, and work environment on employee loyalty at PT Albarokah Makmur Jaya, Kunir, Lumajang. A quantitative approach was employed by distributing questionnaires to all employees, totaling 35 respondents, using a saturated sampling technique (census). The variables examined leadership style, compensation, and work environment are key factors in measuring the level of employee loyalty. The findings of this research demonstrate that simultaneously, leadership style, compensation, and work environment have an effect on employee loyalty. Partially, leadership style does not influence employee loyalty, compensation does not influence employee loyalty, while the work environment has a partial influence on employee loyalty. This study suggests that the company needs to improve the quality of its leadership style, enhance its compensation system, and maintain as well as develop a conducive work environment to strengthen employee loyalty and minimize turnover in the future.

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

Pendahuluan

Industri properti merupakan sektor strategis dalam perekonomian nasional karena tidak hanya menyediakan hunian dan ruang usaha, tetapi juga mendorong aktivitas ekonomi lain seperti konstruksi, keuangan, dan jasa (Pasaribu, 2020). Pertumbuhan sektor ini menuntut manajemen organisasi yang efektif, terutama dalam mengelola kinerja dan loyalitas karyawan sebagai faktor penting pencapaian tujuan perusahaan. Sepanjang 2018–2022, sektor properti berkontribusi sekitar 14–16% terhadap PDB nasional atau senilai Rp 2.349–Rp 2.865 triliun per tahun serta menyerap sekitar 13,8 juta tenaga kerja, sehingga menempatkannya sebagai salah satu sektor utama dalam struktur ekonomi nasional (REI, 2023).

Namun, besarnya kontribusi sektor properti tersebut tidak hanya ditentukan oleh nilai investasi dan pembangunan fisik, melainkan juga oleh keberadaan sumber daya manusia yang loyal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan mencerminkan hubungan emosional dan rasional seorang individu dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Steers, Richard M. and Porter (1983) menyatakan bahwa loyalitas bukan sekadar sebuah sikap, tetapi juga mencerminkan perilaku konkret yang menunjukkan hasrat karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi. Oleh karena itu, loyalitas merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Salah satu faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan, karena pemimpin berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberi teladan bagi karyawan (Ramadan, 2024). Penelitian Dunda, R. D. A., & Bintoro (2023), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan temuan Shakina Guferol & Hadisuwarno (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memperkuat loyalitas melalui inspirasi dan keteladanan.

Ada beberapa aspek yang berperan penting terhadap kelayakan karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi aspek penting karena pemimpin berperan mengarahkan, memotivasi, serta memberikan teladan bagi karyawan (Ramadan, 2024). Penelitian Dunda, R. D. A., & Bintoro (2023) mengindikasikan bahwa orientasi kepemimpinan memberikan impresi positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian Shakina Guferol & Hadisuwarno (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperkuat loyalitas.

Kompensasi yang selaras dengan kontribusi, selain gaya kepemimpinan, menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan semangat kerja (Wibisono, 2017). Penelitian Asnora (2025) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak penting pada loyalitas karyawan serta mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan, sejalan dengan temuan Yaseen (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dapat menekan niat berpindah kerja, terutama pada sektor padat karya.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan faktor penting karena dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas sehingga memperkuat loyalitas karyawan terhadap Perusahaan (Kotler, P., & Keller, 2016). Penelitian Shakina Guferol & Hadisuwarno (2023) di PT Tiga Khayangan Timur menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Saat ini, loyalitas karyawan merupakan faktor penting bagi keberlanjutan perusahaan. PT Al Barokah Makmur Jaya, Lumajang, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang properti, dalam beberapa tahun terakhir menghadapi tantangan terkait gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang berperan penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Salah satu masalah utama adalah gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan cenderung otoriter, sehingga karyawan kehilangan kesempatan menyampaikan ide kreatif dan mengalami penurunan motivasi.

Selain itu, kompensasi yang diberikan dinilai belum memadai, terutama terkait tunjangan kesehatan dan asuransi, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga melemahkan kerja sama. Dari 35 karyawan, hanya 7 karyawan yang bekerja selama kurang lebih 6 tahun, sedangkan sisanya mengalami keluar masuk karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Al Barokah Makmur Jaya penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi teoretis dan aplikatif bagi manajemen sumber daya manusia di industri properti.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2016) mendefinisikan loyalitas sebagai sebuah sikap yang timbul dari keinginan untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap pekerjaan, kelompok, atasan, atau lingkungan kerja. Ini menyebabkan individu bersedia untuk berkorban demi orang lain dan komunitas.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Suradinata (1997:11) (dalam Daffa Syahbudin & Sardiana, 2024), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengendalikan, serta memengaruhi pikiran, perasaan, maupun perilaku orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi

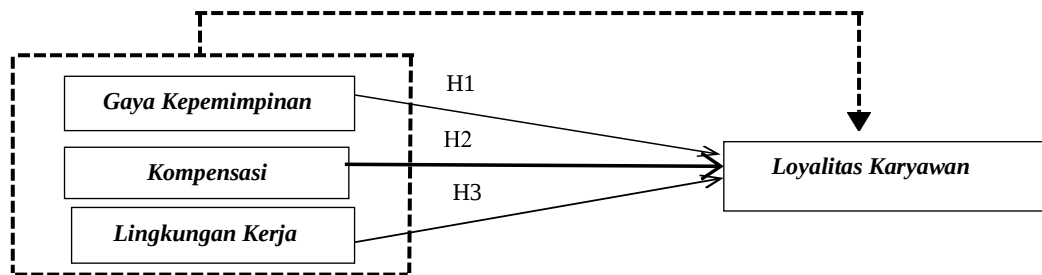
Menurut Fitri, Dinda Damayanti; Marsofiyati; Wahono (2023), diartikan sebagai manifestasi penghargaan atau imbalan yang disalurkan oleh perusahaan kepada staf atas sumbangsih tenaga serta kapasitas intelektual mereka. Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan baik finansial maupun non-finansial, seperti gaji, upah, insentif, bonus, premi, serta tunjangan berupa fasilitas kesehatan dan

asuransi. Seluruh kompensasi ini diberikan langsung oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2016), Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan semangat, rasa aman, dan kenyamanan bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal.

H4



Contoh Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif asosiatif dengan sifat kausal yang digunakan dalam penelitian ini. Lokasi penelitian di Perusahaan PT Albarokah Makmur Jaya, Lumajang. Dilakukan mulai bulan September 2025 hingga Januari 2026.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi Karyawan PT Albarokah Makmur Jaya berjumlah 35 orang. Sehubungan dengan hal tersebut, riset ini mengadopsi metode sensus atau penelitian populasi, dimana segenap elemen populasi ditetapkan sebagai partisipan penelitian. Hal tersebut berimplikasi pada besaran sampel yang bersifat identik dengan jumlah keseluruhan populasi yang tersedia.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden yang didapatkan dari kuesioner meliputi :

a. Karakterisrik Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner, karyawan PT Albarokah Makmur Jaya terdiri dari 31 orang (88,6%) berusia 21–25 tahun dan 4 orang (11,4%) berusia 26–30 tahun. Data tersebut menunjukkan mayoritas karyawan berusia 21–25 tahun, yang dinilai sesuai dengan jenis jabatan atau pekerjaan yang dijalankan.

b. Karakterisrik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner, karyawan PT Albarokah Makmur Jaya terdiri dari 18 orang (51,4%) laki-laki dan 17 orang (48,6%) perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan seimbang dan tidak memengaruhi jalannya perusahaan.

c. Karakterisrik Berdasarkan Lama Bekerja

Melalui pengumpulan data via instrumen penelitian, teridentifikasi bahwa profil masa bakti staf di PT Albarokah Makmur Jaya didominasi oleh kelompok 2–3 tahun dengan proporsi 60% (21 orang). Sementara itu, kategori masa kerja 4–5 tahun dan di atas 6 tahun masing-masing merepresentasikan 20% (7 orang) dari total sampel. Fenomena konsentrasi data pada masa kerja yang relatif singkat ini memberikan indikasi bahwa tingkat Loyalitas Karyawan masih tergolong belum optimal.

d. Karakterisrik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan karena memudahkan pemahaman tugas. Berdasarkan hasil kuesioner, pendidikan terakhir karyawan PT Albarokah Makmur Jaya didominasi SMA sebanyak 17 orang (48,6%), diikuti S1 sebanyak 12 orang (34,3%) dan D3 sebanyak 6 orang (17,1%). Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki tiga tingkat pendidikan dan pendidikan formal menjadi salah satu syarat bekerja di perusahaan ini.

e. Karakterisrik Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil kuesioner, terdapat 7 bidang pekerjaan pada PT Albarokah Makmur Jaya dari 35 responden, yaitu Marketing dan Kreatif 9 orang (25,7%), Operasional 9 orang (25,7%), Administrasi dan Keuangan 7 orang (20%), Quality Control 3 orang (8,6%), Keamanan dan Kebersihan 3 orang (8,6%), Pelayanan 2 orang (5,7%), dan Bidang Umum 2 orang (5,7%). Data tersebut menunjukkan bahwa pembagian tugas telah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Uji Validitas

Kuesioner dinilai valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,587	0,334	0,001	Valid
	X1.2	0,915	0,334	0,001	Valid
	X1.3	0,850	0,334	0,001	Valid
	X1.4	0,478	0,334	0,004	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,565	0,334	0,001	Valid
	X2.2	0,627	0,334	0,001	Valid
	X2.3	0,748	0,334	0,001	Valid
	X2.4	0,752	0,334	0,001	Valid
	X2.5	0,485	0,334	0,003	Valid
	X2.6	0,695	0,334	0,001	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,827	0,334	0,001	Valid
	X3.2	0,812	0,334	0,001	Valid
	X3.3	0,670	0,334	0,001	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,909	0,334	0,001	Valid
	Y1.2	0,655	0,334	0,001	Valid
	Y1.3	0,893	0,334	0,001	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, mengarah pada kesimpulan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bisa disebut sebagai tindakan tindakan uji yang diterapkan agar dapat mengukur konsistensi alat ukur, apakah alat-alat ukur tersebut nantinya mampu konsisten apabila pengukurannya dilakukan kembali. Mengukur uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, dimana jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka dapat dinilai reliabel, namun jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$ maka dapat dinilai tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan(X1)	0,706	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,727	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,661	0,60	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Y)	0,758	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan variabel bernilai lebih dari 0,06 atau 60%, maka dari itu semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar mengetahui apakah data yang dipakai dalam kajian mengikuti distribusi normal. Kita bisa melakukan pengecekan ini dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *Asymp sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dikatakan normal, begitupun sebaliknya.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,24367843	
Most Extreme Differences	Absolute	,106	
	Positive	,106	
	Negative	-,078	
Test Statistic			,106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,397	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,384
		Upper Bound	,409
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte samples with starting seed 299883525			

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Merujuk pada temuan pengujian normalitas, diperoleh angka *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Mengingat perolehan nilai tersebut melampaui ambang batas signifikansi 0,05, maka dapat ditegaskan bahwa sebaran nilai residual dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Implementasi uji multikolinearitas ditujukan dalam mengungkap keberadaan korelasi yang tinggi diantara setiap variabel independen. Untuk mengetahuinya, perlu dilihat nilai *tolence* serta VIF (*Variance Inflation Factor*). Sebuah variabel bebas dari multikolinearitas jikalau nilai toleransi yang dihasilkan lebih dari 0,01 serta nilai VIF-nya kurang dari 10.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	0,721	1,387
	Total_X2	0,741	1,349
	Total_X3	0,689	1,451
a. Dependent Variable : Total_Y			

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan *output* pengujian, diperoleh angka *tolerance* yang melampaui ambang batas 0,10 serta nilai VIF yang berada di bawah standar 10. Temuan ini memberikan konfirmasi bahwa model regresi dalam studi ini terbebas dari gangguan multikolinearitas, sehingga asumsi klasik tersebut telah terpenuhi secara memadai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan guna mendeteksi keberadaan ketidaksetaraan varians residu antar-observasi di dalam model regresi. Prosedur pengujian dalam riset ini mengadopsi teknik Glejser

sebagai instrumen evaluasi utama. Kriteria operasional yang ditetapkan yakni: jika hasil probabilitas signifikansi berada di atas level 0,05, maka model regresi diidentifikasi tidak memiliki indikasi heteroskedastisitas. Secara kontradiktif, apabila besaran signifikansi tidak mencapai nilai 0,05, hal tersebut menjadi dasar interpretasi bahwa telah muncul persoalan heteroskedastisitas di dalam pemodelan yang digunakan.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,532	1,256		-1,219	,232
Total_X1	,001	,077	,002	,009	,993
Total_X2	,106	,064	,324	1,658	,107
Total_X3	,026	,102	,052	,257	,799

a. Dependent Variable : Abs_RES

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat ditarik simpulan bahwa probabilitas signifikansi untuk seluruh variabel penelitian berada di atas nilai 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam studi ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas..

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Estimasi melalui analisis regresi linier berganda diaplikasikan untuk mengukur kekuatan pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu kerangka hubungan linier.

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,550	2,054		,268	,791
Total_X1	,180	,126	,225	1,436	,161
Total_X2	,014	,104	,020	,132	,896
Total_X3	,544	,167	,522	3,252	,003

a. Dependent Variable : Total_Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.550 + 0.180 X_1 + 0.014 X_2 + 0.544 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 0,550 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) nilainya 0, maka nilai loyalitas karyawan sebesar 0,550.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,180 maka dapat diartikan positif, dimana gaya kepemimpinan yang diberikan PT Albarokah Makmur Jaya dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,180.
3. Nilai koefisien kompensasi (X2) sebesar 0.014 maka dapat diartikan positif, dimana kompensasi yang diberikan PT Albarokah Makmur Jaya dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,014.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0.544 maka dapat diartikan positif, dimana lingkungan kerja yang diberikan PT Albarokah Makmur Jaya dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,544.

Uji t Parsial

Uji t digunakan agar dapat mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel independen dengan cara parsial (masing-masing) terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji t Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,550	2,054		,268	,791
Total_X1	,180	,126	,225	1,436	,161
Total_X2	,014	,104	,020	,132	,896
Total_X3	,544	,167	,522	3,252	,003

a. Dependent Variable : Total_Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

1. Berdasarkan hasil komputasi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), ditemukan besaran t-hitung senilai 1,436 dengan koefisien signifikansi di angka 0,161. Mengingat tingkat probabilitas tersebut melampaui ambang batas 0,05, maka dapat ditegaskan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak memberikan kontribusi yang bermakna terhadap tingkat Loyalitas Karyawan (Y)..
2. Terkait pengujian terhadap variabel Kompensasi (X2), didapatkan perolehan statistik t-hitung sebesar 0,132 dengan tingkat signifikansi mencapai 0,896. Dikarenakan nilai probabilitas tersebut berada di atas standar 0,05, disimpulkan bahwa secara parsial, komponen Kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan fluktuasi Loyalitas Karyawan (Y)..
3. Estimasi statistik pada variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan perolehan nilai t-hitung sebesar 3,252 dengan angka signifikansi yang berada di level 0,003. Mengingat nilai probabilitas ini jauh di bawah ambang batas 0,05, maka dapat divalidasi bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja (X3) memiliki kontribusi yang signifikan dan nyata dalam memengaruhi Loyalitas Karyawan (Y).

Uji F Simultan

Guna memastikan adanya kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, maka dilakukanlah Uji F.

Tabel 8. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,011	3	14,337	8,451	<,001 ^b
	Residual	52,589	31	1,696		
	Total	95,600	34			

a. Dependent Variable : Total_Y

b. Predictors : (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan output pengujian, teridentifikasi bahwa nilai signifikansi mencapai angka 0,001. Mengingat hasil tersebut jauh di bawah ambang batas 0,05, maka dapat ditarik konklusi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap tingkat Loyalitas Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengevaluasi sejauh mana kapasitas variabel independen dalam mendeskripsikan variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,450	,397	1,302

a. Predictors : (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Melalui estimasi koefisien determinasi (R²), ditemukan bahwa variabilitas Loyalitas Karyawan mampu dijelaskan oleh kombinasi variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dengan proporsi sebesar 45%. Adapun fenomena di luar model ini, yakni sebesar 55%, dipengaruhi oleh dimensi-dimensi lain yang tidak diintegrasikan ke dalam kerangka observasi saat ini.

Kesimpulan, Keterbatasan, Dan Saran

Simpulan

- Gaya kepemimpinan tidak memengaruhi loyalitas karyawan PT Albarokah Makmur Jaya.
- Kompensasi tidak memengaruhi loyalitas karyawan PT Albarokah Makmur Jaya.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT Albarokah Makmur Jaya.
- Secara simultan, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memengaruhi loyalitas karyawan, meskipun secara parsial hanya lingkungan kerja yang berperan dominan.

Keterbatasan

- Penelitian hanya menggunakan tiga variabel independen, sementara loyalitas karyawan dapat dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan iklim komunikasi.
- Data diperoleh melalui kuesioner sehingga berpotensi mengandung bias subjektivitas responden.
- Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga hasil belum dapat digeneralisasi secara luas.
- Pengambilan data dilakukan dalam satu periode waktu sehingga tidak menggambarkan perubahan loyalitas dari waktu ke waktu.

Saran

Perusahaan disarankan tetap meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi efektif dan arahan yang jelas, serta menyempurnakan sistem kompensasi baik finansial maupun non-finansial. Selain itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu menjadi prioritas utama karena merupakan faktor paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain, menggunakan metode kualitatif atau gabungan, serta memperluas objek penelitian.

Referensi

- Asnora, F. H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 5(1), 20–28. <https://doi.org/10.36987/Jumsi.V5i1.6912>
- Bachtiar Bachrul Wahyudin, M., & Baidlowi, I. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Restu Bumi.*
- Daffa Syahbudin, M., & Sardiana, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Bagi Hasil Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cafe Teras Rumah Nenek.*
- Dunda, R. D. A., & Bintoro, B. P. K. (2023). The Influence Of Leadership Style, Work Environment And Compensation On Employee Loyalty At UD. Karya Sarana Jakarta Timur. *Journal Of Education And Human Resource*, 1(2), 45–56.
- Fitri, Dinda Damayanti; Marsofiyati; Wahono, P. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-PNS Rumah Sakit X. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 328–339. <https://doi.org/10.46799/Jsim.V4i4.258>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management (15th Ed.)*. Pearson Education.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. https://perpustakaan.idaqu.ac.id/Opac/Detail-Opac?Id=329&Utm_Source=Chatgpt.Com
- Pasaribu, R. E. (2020). *Industri Properti Dan Perannya Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional* *Journal: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Volume: 22. 22(2), 145–156.
- Rahmadini Intan Nurrohmah, Rusnandari Retno Cahyani, & Annisa Indah Mutiasari. (2024).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pt Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. *Journal Of Business, Finance, And Economics (JBFE)*, 5(1), 80–96.
<https://doi.org/10.32585/Jbfe.V5i1.4264>

Ramadan, R. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bambaira Kabupaten Pasangkayu. *PARADIGMA : Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 117–134.
<https://doi.org/10.55100/Paradigma.V3i2.69>

Shakina Guferol, D., & Hadisuwarno, H. (2023). *Jurnal Human Capital Development*.

Siswanto, S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Bumi Aksara.

Steers, Richard M. And Porter, L. W. (1983). *Motivation And Work Behavior* (3rd Ed.). McGraw-Hill.

Wibawa, J. G. & F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 4(02), 7823–7830.

Wibisono, Y. (2017). *Manajemen Properti Dan Real Estat*. Salemba Empat.

Yaseen, A. (2013). Effect Of Compensation Factors On Employee Satisfaction- A Study Of Doctor's Dissatisfaction In Punjab. *International Journal Of Human Resource Studies*, 3(1), 142.
<https://doi.org/10.5296/Ijhrs.V3i1.3351>

Popi Dwi Wulandari*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Satria Putra Utama***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma