

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM (PERUM) DAMRI CABANG BANDAR LAMPUNG

Fadila Febriani<sup>1</sup>

fadilafebriani76@gmail.com<sup>1</sup>

Rahyono<sup>2</sup>

rahyono@malahayati.ac.id<sup>2</sup>

Euis Mufahamah<sup>3</sup>

euis@malahayati.ac.id<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Malahayati, Bandar Lampung

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Public Company (Perum) DAMRI Bandar Lampung with the aim of finding out the influence of the work environment, work stress, compensation, motivation and workload on employee loyalty. The population of this study was 220 employees who worked at the DAMRI Bandar Lampung Public Company (Perum). The sampling technique in this research was the Slovin formula so that the sample obtained in this research was 142 respondents from employees of the DAMRI Bandar Lampung Public Company (PERUM) by distributing questionnaires to the respondents. The results of this research are that there is an influence of the work environment on employee loyalty, work stress has no influence on employee loyalty, compensation has an influence on employee loyalty, motivation has an influence on employee loyalty, and workload has an influence on employee loyalty. Simultaneously the work environment, work stress, compensation, motivation and workload have an influence on employee loyalty at the DAMRI Bandar Lampung Public Company (PERUM).*

**Keywords:** *Work Environment, Work Stress, Compensation, Motivation, Workload, and Employee Loyalty.*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Bandar Lampung dengan tujuan untuk mencari tahu pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Populasi penelitian ini adalah 220 karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan rumus slovin sehingga didapatkan sampel pada penelitian ini adalah 142

responden karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Bandar Lampung dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Hasil pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, stress kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, motivasi terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, motivasi, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Bandar Lampung.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, Motivasi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan menginginkan pencapaian tujuan efektif dan efisien, memiliki tenaga kerja yang kompeten, memiliki kompensasi yang baik, mampu mengembangkan dan memanfaatkan tenaga kerjanya secara efektif; dan mampu menjalankan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu (Yusuf & Maliki, 2022). Peranan penting manajemen dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar loyal sehingga percepatan pencapaian visi dan misi organisasi atau perusahaan (siagian, 2019).

Modal manusia (*human capital*) merupakan salah satu faktor penentu dalam meraih kesuksesan organisasi di dalam lingkungan yang kompetitif saat ini. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara organisasi memanusiakan sumber

daya manusia (SDM). Dengan kata lain, yaitu memberdayakan dan mengembangkan potensi dari manusia yang ada. Kualitas organisasi sangat jelas terlihat dari antusias tenaga kerja dalam bekerja, loyalitas, pengalaman bekerja, kesejahteraan dimana mereka bekerja, dengan perilaku yang adil semuanya memengaruhi produktivitas organisasi (Rusdiana & Ibrahim, 2020).

Berdasarkan observasi selama melaksanakan magang pada bagian SDM Perum DAMRI Bandar Lampung, bahwa lingkungan kerja Perum DAMRI Cabang Bandar Lampung selalu meningkatkan fasilitas kantor guna untuk meningkatkan pelayanan kepada customer atau pelanggan. Kompensasi yang di berikan kepada karyawan adalah dengan memberikan uang transportasi dan uang makan per masa dengan periode 10 hari. Motivasi yang diberikan berupa reward and

punishment kepada pegawai yang taat terhadap peraturan reward (penghargaan) dan memberikan punishment (sanksi) kepada pegawai yang. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai pada pengemudi yaitu pengemudi antar kota trayek jalan lampung-gambir yang dimana pengemudi di haruskan mengemudi dengan kecepatan tidak lebih dari 100 km per jam, baik di jalan lintas maupun di jalan tol.

Sesuai dengan fenomena tersebut peneliti merasa tertarik untuk menganalisis masalah yang dihadapi perusahaan terutama mengenai loyalitas karyawan dan menuangkannya dalam bentuk penelitian yang berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Cabang Bandar Lampung”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Pengertian Lingkungan Kerja secara harfiah menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, Lingkungan adalah bulatan yang melingkupi atau melingkari. Yang dapat pula diartikan sebagai kawasan atau daerah. Tsaniya (2018) menerangkan kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat. Dari pengertian diatas dapat diartikan lingkungan kerja adalah kawasan atau daerah untuk melakukan sesuatu dalam hal ini menghasilkan barang.

Selanjutnya Tsaniya (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Zaenal dkk (2014) Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

### **Pengertian Kompensasi**

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari beberapa pengertian

di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Saleh & Utomo (2018) banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan. Didalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

### **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan untuk setiap perusahaan, karena beban kerja dapat meningkat produktivitas kerja karyawan tersebut. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang ada beban kerja baginya, beban kerja tergantung bagaimana orang itu sedang bekerja. Ada banyak pekerjaan dari sudut pandang orang yang disetujui oleh orang tersebut harus dapat diterima dan

seimbang serta sesuai dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif dan keterbatasan mereka yang menerima muatanItu tersebut (Munandar, 2018).

### **Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas adalah sebuah tekad dan kesanggupan seorang karyawan dalam menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat dipatuhi oleh seluruh karyawannya dalam melaksanakan tugas.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan penelitian oleh Putra & Sriathi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Memiliki hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya penelitian Anjani & Supartha (2020) menemukan bahwa terdapat “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H<sub>1</sub> : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

**b. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan penelitian oleh Putra & Sriathi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Memiliki hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya penelitian Anjani & Supartha (2020) menemukan bahwa terdapat “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H<sub>2</sub> : Terdapat Pengaruh Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

**c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan penelitian oleh Putra & Sriathi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Memiliki hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H<sub>3</sub> : Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

**d. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan penelitian oleh Anjani & Supartha (2020) menemukan bahwa terdapat “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H<sub>4</sub> : Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

**e. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Pada penelitian Zaroh (2018) diperoleh bahwa “Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Cendana Teknik Utama”. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki tingkat loyalitas karyawan, beban kerja, dan kepuasan kerja dalam kategori sedang, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini disebabkan karena tujuan pekerjaan yang terlalu tinggi, kondisi kerja yang yang memaksa karyawan untuk bekerja lembur, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sangat terbatas. Artinya beban target yang ditentukan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan. Sehingga karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan target perusahaan yang nantinya akan mempengaruhi loyalitas karyawan.

H<sub>5</sub> : Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono, (2017) metode kuantitatif adalah metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, subyektif, terukur, penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan penelitian kualitatif adalah metode yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Kantor Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 220 karyawan. Dengan demikian, dilakukan penyebaran berupa kuesioner untuk karyawan yang bekerja ditempat tersebut. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di bulatkan menjadi 142 responden dari jumlah populasi karyawan perusahaan umum (Perum) DAMRI cabang bandar lampung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam menguji validitas dari data yang diperoleh metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel peneliti dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid. Dalam penelitian ini, berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel                           | Indikator          | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Ket   |
|----|------------------------------------|--------------------|--------------|-------------|-------|
| 1  | Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | X <sub>1</sub> .P1 | 0,791        | 0.1648      | Valid |
| 2  |                                    | X <sub>1</sub> .P2 | 0,795        | 0.1648      | Valid |
| 3  |                                    | X <sub>1</sub> .P3 | 0,791        | 0.1648      | Valid |
| 4  |                                    | X <sub>1</sub> .P4 | 0,748        | 0.1648      | Valid |
| 5  |                                    | X <sub>1</sub> .P5 | 0,689        | 0.1648      | Valid |
| 6  | Stress Kerja (X <sub>2</sub> )     | X <sub>2</sub> .P1 | 0,696        | 0.1648      | Valid |
| 7  |                                    | X <sub>2</sub> .P2 | 0,816        | 0.1648      | Valid |
| 8  |                                    | X <sub>2</sub> .P3 | 0,766        | 0.1648      | Valid |
| 9  |                                    | X <sub>2</sub> .P4 | 0,778        | 0.1648      | Valid |
| 10 | Kompensasi (X <sub>3</sub> )       | X <sub>3</sub> .P1 | 0,660        | 0.1648      | Valid |
| 11 |                                    | X <sub>3</sub> .P2 | 0,663        | 0.1648      | Valid |
| 12 |                                    | X <sub>3</sub> .P3 | 0,714        | 0.1648      | Valid |
| 13 |                                    | X <sub>3</sub> .P4 | 0,728        | 0.1648      | Valid |
| 14 |                                    | X <sub>3</sub> .P5 | 0,743        | 0.1648      | Valid |
| 15 | Motivasi (X <sub>4</sub> )         | X <sub>4</sub> .P1 | 0,646        | 0.1648      | Valid |
| 16 |                                    | X <sub>4</sub> .P2 | 0,698        | 0.1648      | Valid |
| 17 |                                    | X <sub>4</sub> .P3 | 0,767        | 0.1648      | Valid |
| 18 |                                    | X <sub>4</sub> .P4 | 0,655        | 0.1648      | Valid |
| 19 |                                    | X <sub>4</sub> .P5 | 0,675        | 0.1648      | Valid |
| 20 | Beban Kerja (X <sub>5</sub> )      | X <sub>5</sub> .P1 | 0,688        | 0.1648      | Valid |
| 21 |                                    | X <sub>5</sub> .P2 | 0,585        | 0.1648      | Valid |
| 22 |                                    | X <sub>5</sub> .P3 | 0,659        | 0.1648      | Valid |
| 23 |                                    | X <sub>5</sub> .P4 | 0,556        | 0.1648      | Valid |
| 24 |                                    | Y.P1               | 0,620        | 0.1648      | Valid |

|    |           |      |       |        |       |
|----|-----------|------|-------|--------|-------|
| 25 | Loyalitas | Y.P2 | 0,674 | 0.1648 | Valid |
| 26 | Karyawan  | Y.P3 | 0,628 | 0.1648 | Valid |
| 27 | (Y)       | Y.P4 | 0,652 | 0.1648 | Valid |
| 28 |           | Y.P5 | 0,715 | 0.1648 | Valid |

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 25.0, seperti pada tabel 4.1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_1$ ) pada (P1) sebesar 0,791, stress kerja ( $X_2$ ) pada (P1) sebesar 0,696, kompensasi ( $X_3$ ) pada (P1) sebesar 0,660, motivasi ( $X_4$ ) pada (P1) sebesar 0,646, beban kerja ( $X_5$ ) pada (P1) sebesar 0,688, loyalitas karyawan (Y) pada (P1) sebesar 0,620 lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,1648, sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan bersifat valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha  $\alpha > 0,70$  dan jika nilai Cronbach alpha  $\alpha < 0,70$  dikatakan tidak reliabel. Dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| NO | VARIABEL                   | Cronbach alpha | Keterangan |
|----|----------------------------|----------------|------------|
| 1. | Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) | 0.818          | Reliabel   |
| 2. | Stress Kerja ( $X_2$ )     | 0.760          | Reliabel   |
| 3. | Kompensasi ( $X_3$ )       | 0.738          | Reliabel   |
| 4. | Motivasi ( $X_4$ )         | 0.721          | Reliabel   |
| 5. | Beban Kerja ( $X_5$ )      | 0.736          | Reliabel   |
| 6. | Loyalitas Karyawan (Y)     | 0.759          | Reliabel   |

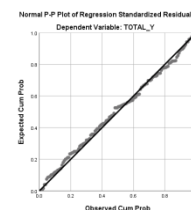
Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 25.0, diperoleh hasil

lingkungan kerja ( $X_1$ ) 0,818  $>$  0,70, Stress Kerja ( $X_2$ ) 0,760  $>$  0,70, Kompensasi ( $X_3$ ) 0,738  $>$  0,70, Motivasi ( $X_4$ ) 0,721  $>$  0,70, Beban Kerja ( $X_5$ ) 0,736  $>$  0,70, Loyalitas Karyawan (Y) 0,759  $>$  0,70 sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan bersifat *reliable* dan teruji kehandalannya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk mengetahui residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode untuk menguji normalitas adalah dengan melihat *normality probability plot*. Apabila distribusi data residual normal, maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya dan apabila titik-titik yang menggambarkan data tidak mengikuti garis diagonalnya maka data residual tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji normalitas dengan melihat nilai *normality probability plot* menggunakan SPSS 25.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



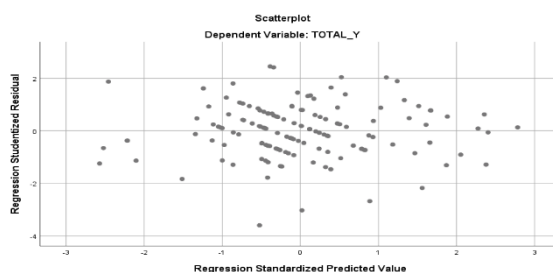
**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normality Probability Plot**

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan melihat nilai *probability plot* yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam modal regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Dari gambar 4.2 diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan memiliki nilai  $tolerance > 0,1$ . Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai  $tolerance < 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji multikolinearitas, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Coefficients* Standardized Coefficients |       | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                                    | T     |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)     | 3.389                       | 2.057      |                                         | 1.647 | .102 |                         |       |
| Lingkungan Kerja | .130                        | .044       | .143                                    | 1.997 | .005 | .999                    | 1.001 |
| Stress Kerja     | .001                        | .081       | .001                                    | .013  | .990 | .652                    | 1.535 |
| Kompensasi       | .605                        | .073       | .540                                    | 8.260 | .000 | .753                    | 1.328 |
| Motivasi         | .142                        | .053       | .152                                    | 2.663 | .009 | .985                    | 1.015 |
| Beban Kerja      | .467                        | .122       | .296                                    | 3.826 | .000 | .540                    | 1.852 |

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0 seperti pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi nilai *tolerance* terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ )  $0,999 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,001 < 10$ , variabel stress kerja ( $X_2$ )  $0,652 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,535 < 10$ , variabel kompensasi ( $X_3$ )  $0,753 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,328 < 10$ , variabel motivasi ( $X_4$ )  $0,985 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,015 < 10$ , variabel beban kerja

( $X_5$ )  $0,540 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,852 < 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ) dan beban kerja ( $X_5$ ) tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil dari uji autokorelasi yang telah diolah menggunakan program IBM SPSS Statistic Version 25.0 dapat dilihat pada tabel 4.5 :

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Autokorelasi**

| Model | R                 | Model Summary <sup>a</sup> |                 |                              | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------------------|-----------------|------------------------------|---------------|
|       |                   | R Square                   | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |               |
| 1     | .749 <sup>a</sup> | .562                       | .546            | 1.65427                      | 1.939         |

a. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX1, TOTALX4, TOTALX3, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas nilai Durbin Watson sebesar 1,939, perbandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 142 ( $n$ ), dan jumlah variabel independent dan dependent 4 ( $k=4$ ), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai du sebesar 2,0519. Karena nilai DW 1,939 lebih besar dari batas atas (du) 2,0519 dan kurang dari 4 - 2,0519 (1,9481), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

### Uji Parsial (Uji T)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$  yaitu apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya variabel independen berpengaruh signifikan, apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan juga dilakukan berdasarkan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji parsial menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah :

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Parsial**

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients Beta | T     | Sig. |
|------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|                  | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                                |       |      |
| 1 (Constant)     | 3.389                         | 2.057      |                                | 1.647 | .102 |
| Lingkungan kerja | .130                          | .044       | .143                           | 1.997 | .005 |
| Stress kerja     | .001                          | .081       | .001                           | .013  | .990 |
| Kompensasi       | .605                          | .073       | .540                           | 8.260 | .000 |
| Motivasi         | .142                          | .053       | .152                           | 2.663 | .009 |
| Beban kerja      | .467                          | .122       | .296                           | 3.826 | .000 |

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$   $1,997 > t_{tabel}$  1,978 serta nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Sehingga  $H_1$  yang menyatakan

- terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima;
- b) Variabel stress kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} 0,012 < t_{tabel} 1,978$  serta nilai signifikansi  $0,990 > 0,05$ , artinya variabel stress kerjatidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Sehingga  $H_2$  yang menyatakan terdapat pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ditolak;
- c) Variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} 8,260 > t_{tabel} 1,978$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel kompensasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Sehingga  $H_3$  yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima;
- d) Variabel motivasi ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} 2,663 > t_{tabel} 1,978$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel motivasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Sehingga  $H_4$  yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima;
- e) Variabel beban kerja ( $X_5$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} 3,826 > t_{tabel} 1,978$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel beban kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Sehingga  $H_5$  yang

menyatakan terdapat pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai  $f_{hitung}$  terhadap nilai  $f_{tabel}$  yaitu apabila nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, apabila nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji simultan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah :

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |        |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      |
| 1                  | Regression | 476.918        | 5   | 95.384      | 54.855 |
|                    | Residual   | 372.180        | 136 | 2.737       |        |
|                    | Total      | 849.099        | 141 |             |        |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX1, TOTALX4, TOTALX3, TOTALX2

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.7 menunjukan nilai  $f_{hitung} 54,855 > f_{tabel} 2,28$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ), dan beban kerja ( $X_5$ ) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Sehingga  $H_3$  yang menyatakan Terdapat pengaruh lingkungan kerja,

stres kerja, kompensasi, motivasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (0%) sampai dengan 1 (100%). Nilai *Adjusted R-Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .749 <sup>a</sup> | .562     | .546              | 1.65427                    |

a. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX1, TOTALX4, TOTALX3, TOTALX2  
b. Dependent Variable: TOTAL Y  
Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) pada tabel 4.8 diperoleh nilai sebesar 0,546 atau 54,6% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ), dan beban kerja ( $X_5$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel

lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, motivasi dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data analisis regresi berganda dalam penelitian ini :

**Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>        |            |                                   |       | Sig. |
|------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
|                  | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     |      |
| 1 (Constant)     | 3.389                            | 2.057      |                                   | 1.647 | .102 |
| Lingkungan kerja | .130                             | .044       | .064                              | 1.997 | .005 |
| Stress kerja     | .001                             | .081       | .001                              | .013  | .990 |
| Kompensasi       | .605                             | .073       | .540                              | 8.260 | .000 |
| Motivasi         | .142                             | .053       | .152                              | 2.663 | .009 |
| Beban kerja      | .467                             | .122       | .296                              | 3.826 | .000 |

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Dari tabel 4.9 di atas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja 0,130, stress kerja 0,001, kompensasi 0,605, motivasi 0,142, beban kerja 0,467 dan juga menghasilkan constanta sebesar 3,389 sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut.

Hasil pengujian analisis regresi berganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

$$Y = 3,389 + 0,130 X_1 + 0,001 X_2 + 0,605 X_3 + 0,142 X_4 + 0,467 X_5$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna :

1. Konstanta mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 3,389. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1 % dari variabel konstanta akan menyebabkan variabel loyalitas karyawan naik sebesar 3,389 %
2. Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,130. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1% dari variabel lingkungan kerja akan menyebabkan variabel loyalitas karyawan penurunan sebesar 1,30%.
3. Stress kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,001. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1% dari variabel stress kerja akan menyebabkan variabel loyalitas karyawan penurunan sebesar 0,01% persen.
4. Kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,605. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1% dari variabel kompensasi akan menyebabkan variabel loyalitas karyawan penurunan sebesar 6,05%.
5. Motivasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,142. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1% dari variabel motivasi akan menyebabkan variabel loyalitas karyawan penurunan sebesar 1,42%.

6. Beban kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,467. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1 % dari variabel beban kerja akan menyebabkan variabel loyalitas karyawan penurunan sebesar 4,67%.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dengan kata lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Nitisemito, 2000 : 43).

Hasil diatas menunjukkan artinya jika lingkungan kerja pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka loyalitas karyawan Perum DAMRI akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan rasa loyalitas dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja yang didapatkan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Putra & Sriathi (2018), Tama (2022), Sri & Karnadi (2019), Larasati & Adnyani (2019), dan Nugroho (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas

karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. Hasil penelitian ini memiliki teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stress kerja yang dialami oleh karyawannya.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa jika stres bagi karyawan (personel) dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Penelitian ini sejalan dengan Kurniawan (2019) dan Ratna (2022) yang menyatakan bahwa Stres kerja

berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Loyalitas karyawan, sehingga adanya tingkat stres kerja menentukan loyalitas karyawan tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menimbulkan sikap loyalitasnya.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai di Perum DAMRI seperti pemberian gaji untuk karyawan maka karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan karena karyawan bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan besarnya kompensasi dinikmati bersama keluarga.

Penelitian ini sejalan dengan Mahri (2021), Hermansyah (2021), Hasibuan (2018), Surtrisantono (2021) dan Putra & Sriathi (2019) menyatakan bahwa Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel motivasi berpengaruh secara

parsial terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Yang dimaksud dengan intensitas adalah seberapa giat seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya. Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tapi menciptakan lingkungan di mana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu (Sedarmayati, 2015).

Penelitian ini sejalan dengan Yuliana (2019), Alifandru (2021), Devi (2021), Rosiati (2021), dan Heryanda (2019) yang menyatakan Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. Maka hasil uji analisis berganda menunjukkan nilai F yang signifikan dengan nilai korelasi determinasi square sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan perlu adanya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang sesuai.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa  $H_5$  diterima.

Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Wahyuni, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatimatuz (2018) dan Lolo (2020) beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa persyaratan tugas dan performakaryawan dapat dicapai sehingga beban kerja termasuk seimbang dan dapat meningkatkan loyalitas.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil perhitungan uji simultan (uji F) variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ) dan beban kerja ( $X_5$ ) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan ( $Y$ ).

Variabel Kompensasi memberikan kontribusi paling dominan terhadap variabel dependen loyalitas karyawan, di mana nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,605, sedangkan paling dominan kedua adalah variabel beban kerja memberikan pengaruh terhadap

variabel dependen Loyalitas karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,467. Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,142.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliana (2022) yang menyatakan Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. Maka hasil uji analisis berganda menunjukan nilai F yang signifikan dengan nilai korelasi determinasi square sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan perlu adanya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang sesuai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung.
2. Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung.
3. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung.
4. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas

Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung.

5. Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung.
6. Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung.
  - a. Diharapkan pihak Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI dapat mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman mulai dari meningkatkan komunikasi, menunjukkan perilaku yang baik, bersikap jujur, memberi kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat sehingga karyawan tetap bertahan untuk bekerja dengan demikian loyalitas karyawan akan semakin meningkat di Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI.
  - b. Pimpinan hendaknya memperhatikan stres kerja

yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai-nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat dibijaksanakan oleh pihak manajemen.

- c. Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi kerja yang telah diberikan kepada karyawan. Hal tersebut dikarenakan bahwa kompensasi memiliki faktor utama bagi semua karyawan, agar karyawan loyalitas pada pekerjaannya.
  - d. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan harus lebih meningkatkan simpati terhadap karyawan untuk mendukung program kerjanya.
  - e. Diharapkan pihak Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI dapat mempertahankan gaji, insentif, tunjangan yang disesuaikan dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.
- Penelitian ini mendapatkan pengaruh sebesar 54,6% dari variabel lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, motivasi, dan beban kerja, terdapat sisa 43,6% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti pada

penelitian ini. Sehingga bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang dapat memperluas dan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi serta mempertimbangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alkubaisi, M. (2015). How can stress affect your work performance Quantitative field study on Qatari banking sector. Business and Management Research, 4(1), 99–109.
- Alihar, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa66*, 37–39. [https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept\\_cost\\_estimate\\_accepted\\_031914.pdf](https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept_cost_estimate_accepted_031914.pdf)
- ALIFANDRO, F. B. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Transportasi Umum (Studi Empiris Pada Perusahaan Transportasi Umum Sektor Darat Di Kota Yogyakarta).
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas

- Karyawan Puri Saron Seminyak. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(7), 2496
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(7), 2496.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Anwar Sanusi. 2011. Metode Penelitian, Salemba Empat. Jakarta.
- Anwar, Sanusi. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. *Perspektif*.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arikunto, S. (2010). Metode peneltian. Jakarta: Rineka Cipta, 173
- Asbath, Raunaqi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim, pp. 1-133.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation , Empowerment , And Job Satisfaction On Employee Loyalty. 05(12), 7590-7599. <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v5i12.03>
- Bambang Riyanto, 2014, Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan, Edisi. Keempat, Cetakan Ketujuh, BPFE Yogyakarta,
- Chin, F.G., Rasli, A., Owee, K.T., Sang, L.C. (2015) 'Socioemotional wealth and firm's control: evidence from Malaysian Chinese owned companies'', *Gadjah Mada International Journal of Business*. 17(3): 259 - 277.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Dewi, P. (2018). *PENGARUH KESELAMATAN-KESEHATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT INTAN SEJATI KLATEN* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja

- terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Emanuela, N. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SINAR SARANA AGUNG DALAM MASA PANDEMI COVID-19* (Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang).
- Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiatmo, A. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic, 1-9.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656-664.
- Fauzi, Irviani. , (2018), *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*, Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Frrans, A. (2015). *Effect of health and work safety , and incentive to motivation and employee s performance in production division. vol.28*, 219-226.
- Fuanida, Afni. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 4(6):128-211.
- Ghozali, I. Latan, H. 2012. *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gopalan, While et al. 2010. *All Things Moringa Article The Story of an Amazing Tree of Life*. USA : All Thing Moringa.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2018). *Organizational Behavior Managing People and Organizations . South-Western: Michael Schenk*.
- Hadi, S. 2015. *Metodologi Riset*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Hamner, W. Clay and D. Organ, 2005. *Organizational Behavior An A22cipscholoiroach*. Dallas: Business Publ cations.
- Handoko. (2009). *manajemen (ke 2)*. BPFE-YOGYAKARTA.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). *Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap*

- komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Hasan, Muhammad. 2012. Karakteristik tenaga kerja industri kecil. *Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Pertanian* Volume 2, No. 1 November 2012 ISSN 2252-4678. Makassar: Program Studi Ekonomi Pembangunan FE UNM.
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 81-94.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt duta logistik asia batam. *Bening*, 8(1), 109.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. In *Prosiding National Conference on Applied Business* (pp. 1-8).
- Hermansya, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Hersey, Paul and Ken Blanchard, 2002. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, 2005. Frederick; Bernard Mausner; and Barbara Snyderman. *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Irwandy, 2018, Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja; <http://www.liwandy.kapali.wordpress.com/>
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003, Eds. 2.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on*

- Management and Business (NCMAB) 2018.
- Jogiyanto: Abdillah. (2015). Konsep dan Aplikasi PLS. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig, 2005. Organization and Management: A Systems and Contingency Approach. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Kunartinah. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Lingkungan kerja, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. 8(3):4-72
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja*, 16(1), 85-97.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Lolo, T. M. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Sinode Gereja Kristen Sulawesi Tengah* (Doctoral dissertation).
- Mahri, S. F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya*, 10, 1-16.
- Mahrofi, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA. *E -Jurnal Riset Manajemen*, 86-97.
- Malayu SP. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara.
- Maslow, Abraham H., 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi dua.
- Mangkunegara AA Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Muhammad. (2012). *Lingkungan kerja dan Pengembangan Karakter Para Karyawan*. PT. Grasindo : Jakarta.
- McClelland, David C. and Eric W Johnson, 2004. *Learning to Achieve*. Glenview, Illinois: Scotti. Foresman & Co.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

- Munandar, A. S. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, S. Ashar. 2011. Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas indonesia.
- Nazar almasri.M.2016. manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi dalam pendidikan Islam. Kutubkhanah : jurnal penelitian sosial keagamaan, 19 (2), hlm 134
- Neeraj. (2014) . A case study approach for evaluation of Employee Training Effectiveness and Development program. Journal of Proceedings the Second International Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (GB14 Conference).15(3):46-189.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugroho, S. H. B., & Achmad Choerudin, W. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar), Downloads. *Sarjana Magister. Manajemen STIE-AUB Surakarta*.
- Noor, Juliansyah, 2016. Metodologi Penelitian. Jakarta : Kencana Prenada Media. Group. Panjika 2000. Alfabeta.
- Omotayo Osibanjo, Adewale, Gbervbie Daniel Esem, Adeniji Anthonia Adenike and Oludayo Akinrole Olumuyiwa. (2015). Relationship Modeling between Work Environment, Employee Productivity, and Supervision in the Nigerian Public Sector. Journal of Business and Administration. 11(3):140- 213.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi), 1(2), 127-136.
- Prastyo, E., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2).
- Prayuda, F. S. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Intan Prima. 7-42.
- Prayoga, S. S., & Astuti, P. B. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi

- Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2).
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762-5782.
- Putra, Achmad Syukriansyah.(2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *jurnal Manajemen Indonesia*.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunu.d.2019.v08.i09.p20>
- 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.
- Putri. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajeme&Organisasi*, 13.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353-1364.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424-441.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 55*. Salemba.
- ROSIYATI, L. I., & ASTUTI, S. P. (2021). *PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).
- Rusdina dan Ibrahim Tatang 2020. *Manajemen Pegetahuan Human Capital*. Bandung : Yrama Widya
- R. Wahyuni and H. Irfani, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang," *Psyche 165 Journal*, vol. 12, no. 1, pp. 1-10, 2019.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-

- 50.https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160.
- Sasmitaningrum, (2017). Faktor Pembentuk Loyalitas Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sari, D. P. P., & Liliana, L. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. ANGKUTAN TERANG MANDIRI (ATM) PALEMBANG. *Jurnal Kompetitif*, 11(1).
- Sari, N., & Karnadi, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35-45.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayati, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan ke lima) bandung : PT Refika Aditama.
- Shalahuddin, A., & Marpaung, B. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun*, 7, 53-64.
- Siagian, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, sondang Manajemen sumber daya manusia/sondang p. Siagian. Ed, I,Cet. 27-jakarta ; Bumi Aksara, 2019.
- Sekaran, Uma. (2014). Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business). Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudiharto, D. W., Yulianto, F. A., & Arista, A. N. (2015, May). Comparative analysis of voice over internet protocol (VoIP) quality on priority queue (PQ) and class-based queue (CBQ) management system using link-sharing mechanism setting. In *2015 3rd International Conference on Information and Communication Technology (ICoICT)* (pp. 419-424). IEEE.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeth.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung:ALFABETA.
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2015). Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta: CV Sagung Seto.
- Suryani, A. I., Muliawan, P., & Adiputra, N. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan garmen di kota Denpasar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Kesehatan Politeknik Medica Farma Husada Mataram*, 6, 143-8.

- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerjaterhadap Loyalitas Karyawan Padapt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Media Ilmah Komunikasi Dan Bisnis (Medikonis)*, 20(1), 1-10.
- Susanto, D. (2011). Peningkatan Program pasien safety berdasar 7 prinsip menuju keselamatanpasien rumah sakit.
- Tama, A. (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta)." 1-82.
- Tarwaka. 2014. Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja). Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. 2015. Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press pp: 178-210.
- Trianasari, Y. 2017. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Triani, Z. P., Indrawati, C. D., & Susantiningrum. (n.d.). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 37.<https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/viewFile/35369/26631>
- Tsaniya, A. D. (2018). ISSN 2302-1713 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ptpn Xii Kebun Renteng Afd. *Kedaton*, 4(3), 497-506.
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 93-10
- Wikipedia.org/wiki/DAMRI,2020.
- Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara*, 2(1), 22-38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267-275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Wulantika, Lita dan Irma. 2017. Analisis Stress Kerja dan Motiasi Kerja Pengaruhnya terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan. JURISMA. Vol. II No. 2. ISSN:2086-0455.
- Yuliana, U. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Gema Wisata*, 15(2), 636-644.
- Yusuf, Furtasan Ali dan Maliki, Budi Ilham. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia* suatu pedekatan Fungsional Teoritis dan Apikatif. Depok : PT RajaGrafindo persada
- Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindro persada.
- Zainal, dkk. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Zahroh, R. F. (2018). *Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknika Utama* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Keadilan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VIII. No. 3.