

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Penta Valent Tbk Cabang Lampung

Adelia Larasati ¹, Iskandar Ali Alam ² ✉

Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mendukung *Job Demands-Resources (JD-R) Model* yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan memengaruhi sikap kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi teoritis dalam manajemen sumber daya manusia serta bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan; Stres Kerja; PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung.*

Abstract

*This study aims to analyze the influence of work environment, job stress, and compensation on employee loyalty at PT Penta Valent Tbk Lampung Branch. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 40 employees, all of whom were selected as the research sample using a census technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that the work environment and compensation had a positive and significant effect on employee loyalty, while job stress had a negative effect on employee loyalty. Simultaneously, work environment, job stress, and compensation significantly influenced employee loyalty. These findings support the *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, which explains that the balance between job demands and job resources affects employee attitudes and work behavior. This study is expected to contribute theoretically to human resource management and practically assist companies in improving employee loyalty.*

Keywords: *Compensation; Work Environment; Employee Loyalty; Work Stress; PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung.*

Copyright (c) 2026 Adelia Larasati

✉ Corresponding author : Adelia Larasati

Email Address : adelia.22011175@student.ubl.ac.id

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut mampu menghasilkan produk dan layanan berkualitas, tetapi juga menjaga kualitas sumber daya manusia agar tetap produktif dan loyal terhadap organisasi. Loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberlangsungan perusahaan karena berkaitan dengan retensi, stabilitas kerja, serta peningkatan kinerja organisasi (Firmansyah, 2023). Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi, mampu memberikan kontribusi secara berkelanjutan, serta mendukung efektivitas operasional perusahaan (Asmarantika et al., 2019). Sebaliknya, rendahnya loyalitas karyawan dapat memicu tingginya tingkat turnover, absensi, dan penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, di antaranya lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi (Wilson, 2022).

Fenomena rendahnya loyalitas karyawan masih menjadi permasalahan yang sering dihadapi berbagai perusahaan di Indonesia. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, tingginya tekanan pekerjaan, serta kompensasi yang belum sesuai dengan harapan karyawan menjadi faktor yang sering memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan (Eriza & Alam, 2024). BPS (2022) menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di sektor industri berada pada kisaran 15–20% per tahun, yang sebagian besar dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan sistem imbalan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam menjaga loyalitas karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk farmasi dengan tingkat tuntutan kerja yang cukup tinggi.

Secara teoritis, hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources* (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2017). Model ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua aspek utama, yaitu job demands dan job resources. Job demands merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan kerja, sedangkan job resources merupakan sumber daya yang mendukung kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, stres kerja dipandang sebagai bentuk job demands yang berpotensi menurunkan loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi termasuk job resources yang dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Apabila tuntutan kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai, maka karyawan cenderung mengalami burnout dan menurunnya loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian ini difokuskan pada PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk farmasi. Berdasarkan pengamatan awal, perusahaan menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, seperti tingginya tekanan kerja, lingkungan kerja yang belum optimal, serta sistem kompensasi yang dirasakan belum sepenuhnya kompetitif. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti keterbatasan fasilitas kerja dan hubungan kerja yang kurang harmonis, juga dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada

meningkatnya turnover karyawan, terganggunya efektivitas operasional perusahaan, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Linawati (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Selanjutnya, penelitian Safitri (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Putera Lautan Kumala Lines. Sementara itu, penelitian Wardani (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jateng Cabang Purworejo. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada perusahaan distribusi farmasi yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tekanan kerja yang berbeda dengan sektor lainnya.

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung. Penelitian ini penting dilakukan karena diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait loyalitas karyawan berdasarkan pendekatan JD-R Model. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan lingkungan kerja, pengendalian stres kerja, serta penyusunan sistem kompensasi yang lebih adil dan kompetitif guna meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan data PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung tahun 2025, jumlah karyawan aktif tercatat sebanyak 40 orang yang terdiri atas 33 karyawan tetap, 6 karyawan masa percobaan, dan 1 karyawan exclusive. Selain itu, selama periode Desember 2024 hingga November 2025 terdapat 12 karyawan yang mengundurkan diri, terdiri atas 7 karyawan tetap, 3 karyawan exclusive, dan 2 karyawan masa percobaan, serta terdapat 1 karyawan yang meninggal dunia. Data tersebut menunjukkan adanya tingkat turnover karyawan yang perlu menjadi perhatian perusahaan karena dapat memengaruhi stabilitas organisasi dan efektivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung". Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan berkelanjutan.

METODOLOGI

Metodologi penelitian merupakan tahapan penting dalam suatu penelitian ilmiah karena berfungsi sebagai pedoman untuk memperoleh data yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis data statistik. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan menganalisis hubungan kausal antara variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan aktif perusahaan yang berjumlah 40 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sensus). Data penelitian diperoleh melalui data primer berupa kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang berasal dari laporan perusahaan, data Badan Pusat Statistik (BPS), jurnal ilmiah, dan buku pendukung penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi terstruktur, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3), serta variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y). Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, stres kerja dipahami sebagai tekanan fisik dan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu, sedangkan kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi kerja. Loyalitas karyawan diartikan sebagai bentuk komitmen dan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja serta mendukung tujuan organisasi. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian melalui nilai rata-rata, standar deviasi, minimum, dan maksimum (Sugiyono, 2021). Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap loyalitas karyawan, uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Ghozali (2021), penggunaan regresi linier berganda sangat tepat digunakan dalam penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara empiris dan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Deskriptif****Tabel 1. Data Karakteristik**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	40	35,00	50,00	42,95	3,755
Stres Kerja (X2)	40	23,00	50,00	34,03	7,934
Kompensasi (X3)	40	30,00	50,00	41,80	4,547
Loyalitas Karyawan (Y)	40	20,00	49,00	40,10	6,307
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 40 orang. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 35,00 dan maksimum sebesar 50,00 dengan rata-rata (mean) sebesar 42,95 serta standar deviasi sebesar 3,755. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung berada pada kategori sangat baik dengan penyebaran data yang relatif homogen. Variabel stres kerja memiliki nilai minimum sebesar 23,00 dan maksimum sebesar 50,00 dengan rata-rata sebesar 34,03 serta standar deviasi sebesar 7,934. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori sedang dengan variasi data yang cukup tinggi antar responden.

Sementara itu, variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 30,00 dan maksimum sebesar 50,00 dengan rata-rata sebesar 41,80 serta standar deviasi sebesar 4,547. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai baik oleh karyawan dengan tingkat persepsi yang relatif seragam. Variabel loyalitas karyawan memiliki nilai minimum sebesar 20,00 dan maksimum sebesar 49,00 dengan rata-rata sebesar 40,10 serta standar deviasi sebesar 6,307. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan berada pada kategori baik hingga sangat baik, sedangkan stres kerja masih dalam batas yang dapat dikendalikan.

Tabel 2. Rekapitulasi Total Skor dan Kriteria Jawaban Responden

Variabel	No	Pernyataan	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	1	Tempat kerja saya aman dari risiko kecelakaan	200	177	88,5	Sangat Baik
	2	Perusahaan menerapkan aturan keselamatan kerja dengan baik	200	180	90	Sangat Baik
	3	Ruang kerja saya bersih dan rapi	200	168	84	Sangat Baik
	4	Fasilitas kerja seperti lampu, udara, dan alat kerja sudah memadai	200	180	90	Sangat Baik
	5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	200	165	82,5	Baik
	6	Atasan saya mau membantu jika mengalami kesulitan kerja	200	172	86	Sangat Baik
	7	Informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas	200	170	85	Sangat Baik
	8	Saya diberi kesempatan menyampaikan pendapat	200	173	86,5	Sangat Baik
	9	Atasan memberikan pujian atas hasil kerja yang baik	200	179	89,5	Sangat Baik
	10	Saya merasa usaha kerja saya dihargai perusahaan	200	167	83,5	Baik
	Total			2.000	1.731	86,55
Stres Kerja (X2)	1	Beban pekerjaan saya terasa berat	200	123	61,5	Netral
	2	Pekerjaan yang saya terima sering terlalu banyak	200	122	61	Netral
	3	Saya sering bekerja dengan waktu sangat terbatas	200	115	57,5	Netral
	4	Target dan tenggat waktu membuat saya tertekan	200	142	71	Baik
	5	Saya sering merasa lelah setelah bekerja	200	159	79,5	Baik
	6	Pekerjaan membuat saya mudah lelah secara emosional	200	149	74,5	Baik
	7	Stres kerja membuat konsentrasi menurun	200	146	73	Baik
	8	Stres kerja mempengaruhi hasil kerja saya	200	158	79	Baik
	9	Saya sering mendapat tugas yang tidak jelas	200	112	56	Netral
	10	Peran kerja yang tidak jelas membuat tertekan	200	135	67,5	Netral
	Total			2.000	1.361	68,05

Variabel	No	Pernyataan	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
Kompensasi (X3)	1	Gaji yang saya terima sesuai pekerjaan	200	174	87	Sangat Baik
	2	Tunjangan membantu kebutuhan saya	200	170	85	Sangat Baik
	3	Perusahaan memberikan bonus atas kinerja	200	161	80,5	Baik
	4	Bonus membuat saya lebih semangat bekerja	200	179	89,5	Sangat Baik
	5	Sistem penggajian di perusahaan sudah adil	200	162	81	Baik
	6	Kompensasi setara dengan karyawan lain	200	164	82	Baik
	7	Perusahaan memberikan pelatihan kerja	200	161	80,5	Baik
	8	Pelatihan meningkatkan kemampuan saya	200	168	84	Sangat Baik
	9	Atasan memberi penghargaan selain uang	200	158	79	Baik
	10	Penghargaan membuat saya merasa dihargai	200	172	86	Sangat Baik
	Total			2.000	1.669	83,45
Loyalitas Karyawan (Y)	1	Saya ingin tetap bekerja dalam waktu lama	200	164	82	Baik
	2	Saya tidak berniat pindah perusahaan	200	153	76,5	Baik
	3	Saya bangga bekerja di perusahaan ini	200	165	82,5	Baik
	4	Saya merasa memiliki perusahaan ini	200	162	81	Baik
	5	Saya merasa bertanggung jawab tetap bekerja di sini	200	168	84	Sangat Baik
	6	Saya merasa tidak enak meninggalkan perusahaan	200	170	85	Sangat Baik
	7	Saya bersedia membantu rekan kerja	200	151	75,5	Baik
	8	Saya mau bekerja lebih demi kemajuan perusahaan	200	152	76	Baik
	9	Saya bersedia merekomendasikan perusahaan	200	161	80,5	Baik
	10	Saya menyarankan orang lain bekerja di perusahaan	200	158	79	Baik
	Total			2.000	1.604	80,2

Sumber: Hasil olah data primer, tahun 2025

Variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori sangat baik. Persentase tertinggi terdapat pada penerapan aturan keselamatan kerja serta fasilitas kerja yang memadai sebesar 90%, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan dengan rekan kerja sebesar 82,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung telah menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas karyawan.

Variabel stres kerja (X2) menunjukkan bahwa sebagian besar indikator berada pada kategori baik dan netral. Persentase tertinggi terdapat pada indikator kelelahan setelah bekerja sebesar 79,5%, sedangkan persentase terendah terdapat pada indikator tugas yang tidak jelas sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu mengelola tekanan kerja dengan cukup baik, meskipun terdapat beberapa kondisi yang dapat memicu kelelahan fisik dan emosional akibat tuntutan pekerjaan.

Variabel kompensasi (X3) menunjukkan hasil yang sangat baik. Persentase tertinggi terdapat pada indikator bonus yang meningkatkan semangat kerja sebesar 89,5%, sedangkan nilai terendah terdapat pada penghargaan non-finansial sebesar 79%. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dinilai mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Variabel loyalitas karyawan (Y) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori baik hingga sangat baik. Persentase tertinggi terdapat pada indikator perasaan tidak enak meninggalkan perusahaan sebesar 85%, sedangkan persentase terendah terdapat pada kesediaan membantu rekan kerja sebesar 75,5%. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat loyalitas dan komitmen yang baik terhadap perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1-X1.10	0,458 - 0,711	0,312	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1-X2.10	0,482 - 0,816	0,312	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1-X3.10	0,319 - 0,714	0,312	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1-Y10	0,407 - 0,882	0,312	Valid

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan

dinyatakan valid karena memiliki nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,312. Nilai korelasi item berkisar antara 0,319 sampai 0,882 yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Dengan demikian, seluruh item kuesioner layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,775	10	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,886	10	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,831	10	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,898	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai 0,775, stres kerja sebesar 0,886, kompensasi sebesar 0,831, dan loyalitas karyawan sebesar 0,898. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu lingkungan kerja sebesar 0,597, stres kerja sebesar 0,055, kompensasi sebesar 0,209, dan loyalitas karyawan sebesar 0,055, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki nilai tolerance masing-masing sebesar 0,675; 0,651; dan 0,494 yang seluruhnya lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,481; 1,536; dan 2,024 yang seluruhnya lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,313, stres kerja sebesar 0,565, dan kompensasi sebesar 0,282 yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Keterangan
Konstanta (α)	-17,223	Nilai dasar loyalitas karyawan
Lingkungan Kerja (X1)	0,687	Berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
Stres Kerja (X2)	0,152	Berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
Kompensasi (X3)	0,541	Berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -17,223 + 0,687X1 + 0,152X2 + 0,541X3$$

Konstanta sebesar -17,223 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi dianggap konstan, maka loyalitas karyawan bernilai -17,223. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,687 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,687. Koefisien stres kerja sebesar 0,152 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap loyalitas karyawan, meskipun kontribusinya relatif kecil. Sementara itu, koefisien kompensasi sebesar 0,541 menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,541. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,824	0,679	0,652

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,679 yang menunjukkan bahwa sebesar 67,9% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi. Sementara itu, sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,824 menunjukkan bahwa

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori sangat kuat.

Uji t dan Uji F

Tabel 7. Hasil Uji t dan Uji F

Variabel	F/t hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	3,559	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
Stres Kerja (X2)	1,636	0,111	Tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
Kompensasi (X3)	2,901	0,006	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
Simultan (X1, X2, X3 → Y)	25,342	0,000	Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,559 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,636 dengan nilai signifikansi 0,111 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan masih dalam batas yang dapat dikendalikan sehingga tidak memengaruhi loyalitas secara langsung.

Variabel kompensasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,901 dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Secara simultan, lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki nilai F hitung sebesar 25,342 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan rasa nyaman dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu job resources yang dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan work engagement, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja yang kondusif di PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung terbukti mampu meningkatkan loyalitas karyawan karena karyawan merasa didukung, dihargai, dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linawati (2024) serta Putra et al (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi dan belum memberikan dampak langsung terhadap loyalitas karyawan. Walaupun terdapat tekanan kerja, target pekerjaan, serta tuntutan penyelesaian tugas yang tinggi, karyawan masih mampu menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang ada.

Secara teoritis, stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap loyalitas apabila tekanan kerja yang dialami karyawan melebihi kemampuan individu dalam mengelolanya. Menurut Robbins & Judge (2024), stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan, peluang, atau hambatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan dianggap penting namun hasilnya tidak pasti. Akan tetapi, dalam penelitian ini tingkat stres kerja yang dialami responden cenderung berada pada kategori sedang sehingga belum cukup kuat memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, budaya

organisasi, karakteristik responden, serta kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak karena stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan rasa dihargai, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi dalam penelitian ini tidak hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga meliputi bonus, insentif, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan nonfinansial.

Menurut teori Job Demands-Resources (JD-R) Model, kompensasi termasuk dalam job resources yang dapat membantu karyawan mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi yang memadai akan menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara perusahaan dan karyawan sehingga mendorong loyalitas jangka panjang. Dalam penelitian ini, karyawan PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung menilai bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan telah sesuai dengan harapan dan kontribusi kerja yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putra et al (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, kondisi psikologis karyawan, serta penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa sebagian besar variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karier. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor secara bersama-sama.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kondisi psikologis, dan sistem kompensasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seluruh aspek tersebut secara menyeluruh agar loyalitas karyawan dapat terus meningkat. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, tingkat stres kerja yang terkelola dengan baik, serta sistem kompensasi yang adil dan memadai, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin kuat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga terbukti mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,9%, yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar PT Penta Valent Tbk Cabang Lampung terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis guna meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan juga perlu mengelola stres kerja secara lebih efektif melalui pembagian beban kerja yang proporsional, komunikasi yang terbuka, dan pemberian dukungan kerja yang memadai agar tekanan kerja tidak berkembang menjadi masalah yang dapat memengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan sistem kompensasi secara adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi agar hasil penelitian mengenai loyalitas karyawan dapat menjadi lebih komprehensif.

Referensi

- Asmarantika, A., Alam, I. A., & Habbiburahman, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung. *Visionist*, 8(1). <https://doi.org/10.36448/jmv.v8i1.1664>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- BPS. (2022). *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2022*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2022/06/07/76fb4f0b11d3fc22f135a178/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2022-.html>
- Eriza, S. J., & Alam, I. A. (2024). THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. PLN UP3 TANJUNG KARANG INDONESIA. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 2(2), 464–476. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i2.207>
- Firmansyah, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Linawati, L. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang*. IAIN Ponorogo.
- Putra, I. W. S., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7746–7774.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Safitri, R. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. PUTERA LAUTAN KUMALA LINES SAMARINDA. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660. <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wardani, B. A. K. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BANK JATENG CABANG PURWOREJO. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Wilson, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.