

BAB V

PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang merangkum hasil analisis sebelumnya, serta implikasi manajerial yang menunjukkan penerapan temuan dalam praktik organisasi. Selain itu, dijelaskan pula keterbatasan penelitian dan saran untuk pengembangan studi selanjutnya agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan komprehensif.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini menghasilkan empat kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Pengembangan karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT Budi Berlian Motor, Lampung Selatan. Temuan ini menunjukkan semakin tinggi dukungan perusahaan terkait pengembangan karier karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor, Lampung Selatan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT Budi Berlian Motor, Lampung Selatan. Temuan ini mengindikasikan semakin layak kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor, Lampung Selatan.

3. Keamanan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT Budi Berlian Motor. Hal ini membuktikan semakin tinggi keamanan yang didapatkan oleh karyawan dalam pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan pada PT Budi Berlian Motor, Lampung Selatan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT Budi Berlian Motor. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung dapat meningkatkan loyalitas karyawan di PT Budi Berlian Motor, Lampung Selatan.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan memberikan berbagai implikasi yang penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapan kebijakan pada perusahaan. Implikasi-implikasi tersebut akan dijelaskan secara rinci dalam uraian berikut:

1. Temuan penelitian ini menunjukkan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan dalam menerapkan pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja dan lingkungan kerja. Karyawan menganggap program manajemen karier tidak terlalu penting untuk mendukung perkembangan karier. Hal ini mengindikasikan perlunya perusahaan untuk lebih mengoptimalkan strategi komunikasi, pelaksanaan, dan sosialisasi program manajemen karier

agar karyawan memahami manfaatnya secara langsung. Manajemen disarankan untuk menyediakan program pengembangan karier yang jelas, terstruktur, dan transparan, serta melibatkan karyawan dalam proses perencanaan karier guna meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan rendahnya kepercayaan karyawan terhadap kemungkinan kenaikan gaji meskipun telah bekerja dengan baik. Karyawan juga merasa kurang dihargai atas prestasi dan kontribusi yang diberikan. Hal-hal tersebut mengindikasikan perlunya perusahaan dalam membangun sistem penghargaan yang transparan dan adil, serta memberikan apresiasi secara selektif kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul dan kontribusi nyata disertai pengakuan dari atasan untuk mendorong motivasi dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan. Di samping itu, rendahnya persepsi karyawan terhadap jaminan pekerjaan menunjukkan adanya kekhawatiran akan stabilitas kerja di perusahaan, dan untuk mengatasinya, perusahaan perlu meningkatkan rasa aman dengan memberikan kejelasan status kerja, komunikasi terbuka mengenai kebijakan ketenagakerjaan. Selanjutnya, tingkat ketegangan dan kekhawatiran karyawan saat bekerja tergolong cukup tinggi, dan masih terdapat sebagian karyawan yang sering merasa gugup atau khawatir sebelum bekerja. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menerapkan program manajemen stres, seperti konseling psikologis, dan peningkatan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan yang kemungkinan dapat membantu mengurangi rasa cemas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Selain itu, karyawan merasa belum sepenuhnya yakin untuk bertahan saat

mendapatkan tawaran pekerjaan lain menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan. Untuk memperkuat loyalitas, perusahaan perlu melakukan survey kepuasan kerja secara berkala untuk mengetahui adanya tanda-tanda awal penurunan loyalitas karyawan terhadap organisasi, setelah dilakukan survey kepuasan kerja, perusahaan harus mampu merancang strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan, yaitu pengakuan atau apresiasi atas kontribusi karyawan dalam forum atau rapat besar, pemberian cuti yang fleksibel.

2. Temuan penelitian ini menunjukkan beberapa aspek yang perlu dipertahankan oleh perusahaan dalam menerapkan pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja, dan lingkungan kerja. Karyawan merasa penting untuk mengembangkan karier. Temuan ini mengindikasikan karyawan sangat memprioritaskan kesempatan untuk dapat mengembangkan karier dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kondisi ini, manajemen disarankan menyediakan program pelatihan dan memberikan pendampingan secara berkala untuk memberikan arahan, masukan dan motivasi bagi karyawan. Selain itu, karyawan percaya akan peluang promosi yang didasarkan pada kinerja. Untuk menjaga kepercayaan ini, perusahaan harus menjalankan promosi secara adil dan transparan berdasarkan prestasi untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Selain itu, karena karyawan merasa memiliki jaminan keamanan kerja dan perlindungan dari pemecatan sewenang-wenang, perusahaan perlu mempertahankan kondisi ini dengan menerapkan kebijakan kontrak kerja yang jelas dan adil, misalnya memberikan kontrak kerja tetap bagi karyawan yang memenuhi standar kinerja, serta manajemen perlu menjaga agar

proses pemecatan sesuai hukum dan transparan, dengan evaluasi kinerja dan peringatan tertulis terlebih dahulu. Selanjutnya, karyawan merasa mampu mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dalam menjalankan tugas di perusahaan, menunjukkan pemanfaatan kompetensi yang baik. Perusahaan harus terus menjaga suasana kerja yang membantu karyawan menggunakan pengetahuan dan pengalaman dengan baik, seperti menyediakan fasilitas yang nyaman dan sistem kerja yang memudahkan kerja sama serta kemudahan akses informasi. Karyawan juga aktif memberikan kesan positif tentang perusahaan kepada pelanggan, menunjukkan loyalitas yang tinggi. Untuk mempertahankan hal ini, perusahaan harus memastikan keterlibatan karyawan dalam proses inovasi dan pengambilan keputusan agar karyawan merasa dihargai dan semakin loyal pada perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1. Pengumpulan data dengan kuesioner bersifat subyektif yang memungkinkan terjadinya bias responden, seperti keengganan untuk memberikan jawaban secara jujur karena alasan sosial atau tekanan organisasi.
2. Penelitian ini tidak menggunakan variabel lain, seperti budaya organisasional, dan gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Variabel-variabel ini dipilih menjadi keterbatasan dalam penelitian karena

dalam jurnal lain yang juga meneliti loyalitas karyawan, yaitu Kusumah et al. (2022) dan Tambunan (2024) menunjukkan budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pemimpin yang mampu membangun budaya organisasi yang positif akan lebih efektif dalam meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan. Mengesampingkan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, berarti penelitian ini tidak sepenuhnya mempertimbangkan bagaimana *leadership* dan nilai-nilai internal perusahaan dapat menjadi instrumen psikologis dalam memperkuat loyalitas karyawan. Penambahan variabel-variabel tersebut akan memberikan gambaran yang lebih akurat tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi loyalitas, sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih komprehensif dan representatif bagi konteks nyata organisasi.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian di masa mendatang, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan metode lainnya, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, guna meningkatkan validitas dan objektivitas data yang diperoleh.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel lain agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adyta, D. I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Pemberian Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Non PNS ATR/BPN Kabupaten Magelang)* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang]. https://repositori.unimma.ac.id/3819/1/18.0101.0081_COVER_BAB1_BAB2_BAB3_BAB5_DAFTAR%20PUSTAKA%20-%20Dimas%20Indra%20Adyta.pdf
- Afriyie, E. O., Twumasi, A., Sarpong, E., & Darko, L. O. (2020). The Effect of Compensation on Employees' Performance: A Case of a Technical University in Ghana. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 8(6), 44-54. <http://dx.doi.org/10.20431/2349-0349.0806005>
- Akhigbe, O. J., & Ifeyinwa, E. E. (2017). Compensation and Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(11), 10-26. <https://doi.org/10.14738/abr.511.3778>
- Asyharul, M., Mandasari, A. R., Zahratulfarhah, Rani, D. S., Maysaroh, Afifah, Z. N., Jumawan, & Hadita. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Lingkungan Kerja dan Kompensasi (Literature Review). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 166-173. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.134>
- Chodhari, A. S. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang]. https://repositori.unimma.ac.id/3808/1/18.0101.0115_COVER_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA%20-%20Arfani%20syahrul%20c.pdf
- Effran. (2024). 5 Merek mobil ini Tumbuh pesat di tengah penurunan penjualan otomotif 2024. In *lampost.co*. Lampost.co. Retrieved April 10, 2025, from <https://lampost.co/ekonomi-dan-bisnis/5-merek-mobil-ini-tumbuh-pesat-di-tengah-penurunan-penjualan-otomotif-2024/>
- Egbuta, O. U., & Omojola, O. I. (2021). Human Resources Management Theories, Policies and Practices: A Review of Literature. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT*, 9(5), 209-215. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i5/BM2105-041>
- Ekonomi Indonesia triwulan IV-2023 tumbuh 5,04 persen (y-on-y). (2024). In *bps.co.id*. Badan Pusat Statistik. Retrieved March 30, 2025, from <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/02/05/2379/ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2023-tumbuh-5-04-persen--y-on-y-.html>
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 75-83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Fahlevi, R., Sitinjak, C., Tawil, Muh. R., Kasingku, F. J., Rukmana, A. Y., Ulpawati, Nazaruddin, Ramadhan, A. M., Addiansyah, M. N. R., & Zebua, R. S. Y.

- (2023). *Psikologi Kepemimpinan* (1st ed.). Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
https://www.researchgate.net/publication/371056754_Psikologi_kepemimpinan
- Faradina, A. (2024, Desember). Mengenal Arti Purnawaktu dalam Dunia Kerja, Ini Keuntungannya. *Tempo.co*. Retrieved March 20, 2025, from <https://www.tempo.co/ekonomi/mengenal-arti-purnawaktu-dalam-dunia-kerja-ini-keuntungannya-1175705>
- Febrian, W. D., Asrida, W., Ahmatang, Yasnita, & Sani, I. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65-72. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Franciska, Magito, & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Ceemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 202-218. <https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i3.738>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris* (1st ed.). Semarang: Penerbit Yoga Pratama.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Cham: Springer.
<https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/51463>
- Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. *ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development*, 4(1), 124-145.
<https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Aziz, M. F. A., & Rahman, M. M. (2023). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Inayat, A. (2018). Impact of Compensation on Employee Engagement: (Evidence from Telecom Sector of Pakistan). *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 2(9), 80-85.
- Izzati, F. (2021). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Persepsi Pengembangan Karir Pegawai. *Jurnal Spirit*, 12(1), 37–50.
<https://doi.org/10.30738/spirits.v12i1.12743>
- Jamaludin, A., Said, R., Panchadcharam, S., Kulal, S. M., Zainal, S. Z., & Bakar, Z. A. (2024). The relationship between compensation and benefits and work environment on employee loyalty in Government-Link property

- companies. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 4. https://pjlss.edu.pk/pdf_files/2024_2/5941-5951.pdf
- Kristianto, Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 878-890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- Kullab, M. a. M., & Kassim, R. M. (2017). Determinants of working environment, employee loyalty and employee turnover of ICT- SME industry. *World Journal of Research and Review (WJRR)*, 5(5), 6–8. https://www.wjrr.org/download_data/WJRR0505019.pdf
- Kusumah, Y. D., Gani, N., & Jafar, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 3(2), 26–35. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/plugins/generic/pdfJsViewer/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fjournal.uin-alauddin.ac.id%2Findex.php%2Fssbm%2Farticle%2Fdownload%2F32814%2F15894%2F>
- Majid, M. A. A., Samsudin, A., Noorkhizan, M. H. I., Noor, S. nor A. M., & Zuffri, N. S. H. A. (2017). Career Development, Job Security and Employee Loyalty at a Luxury Resort in Terengganu, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10), 667-674. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i10/3422>
- Manansal, R., Sepang, J. L., & Baramuli, D. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 760–770.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635-645.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2007). The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty. *Total Quality Management & Business Excellence*, 17(10), 1261-1271. <https://doi.org/10.1080/14783360600753653>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- Mozammel, S. (2023). Job Performance through Job security and Organizational support: Testing the Mediation of Employee Engagement. *International J. of Oper. And Quant. Management*, 29(1), 1-13.
- Nadzirah, A. R. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement terhadap turnover Intention karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia* [Universitas Pendidikan Indonesia]. <http://repository.upi.edu/id/eprint/126098>

- Nurgiansah, T. H. (2018). *Pengembangan Kesadaran Hukum Berlalu Lintas Siswa melalui Model Pembelajaran Jurisprudensial dalam Pendidikan Kewarganegaraan* [Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia]. https://repository.upi.edu/37064/6/T_PKn_1602644_Chapter3.pdf
- Oktaviyanto, S. A., Purusa, N. A., Haziroh, A. L., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang). *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 721-735. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1326>
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1-11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>
- Prabhakar, A. (2016). Analysis of High Job Satisfaction Relationship with Employee Loyalty in Context to Workplace Environment. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 640-643.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(4), 509-522. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Røssberg, J. I., Eiring, Ø., & Friis, S. (2004). Work Environment and Job Satisfaction. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 39, 576-580. <https://doi.org/10.1007/s00127-004-0791-z>
- Said, N. M., Hamir, N., Fadzil, H., Hakim, F. A., Sulaiman, S., & Yunus, N. M. (2020). *The Effect of Employees Satisfaction Towards Loyalty in Hotel Industry: Compensation, Rewards, Job Security and Working Environment*. Academia.edu. https://www.academia.edu/68034269/The_effect_of_employees_satisfaction_towards_loyalty_in_hotel_industry_compensation_rewards_job_security_and_working_environment_Noraslinda_Mohd_Said_et_al
- Samat, M. F., Hamid, M. N., Ali, M. A. S. A., Juahari, W. M. I. F. W., Ghazali, K. A., & Nawi, F. A. M. (2020). The Relationship between Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment and Employee Loyalty. *e-Academia Journal*, 9(1), 70-78. Doi: [10.24191/e-aj.v9i1.9525](https://doi.org/10.24191/e-aj.v9i1.9525)
- Sayyida. (2023). Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS dalam Menyelesaikan Permasalahan di Bidang Ekonomi. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 6-13. <https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2610>
- Selvia, & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 103-113. Doi: 10.21107/jsmb.v10i2.21819
- Sudarta, & Areni. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 643-657. Doi: 10.53363/buss.v3i2.159

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, A. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3, 241–243. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i2.491>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *JIM Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya. *Propaganda*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.37010/prop.v1i1.250>
- Yakubu, M. M., Abubakar, H., & Daniel, C. O. (2023). Effect of Compensation on Employee Job Performance of Deposit Money Banks in Kano State, Nigeria. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 7(06), 353-371. <https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2023.7622>
- Yilmaz, R. G., & Aydin, V. B. (2023). Development of the Job Security Perception Scale: Validity and Reliability Study. *Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 11(2), 266-280. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3007741>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Yang Terhormat
Bapak/Ibu

Saya Brigita Financy, mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul: “Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, Keamanan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Budi Berlian Motor, Lampung Selatan. Saya mengundang Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini guna memperoleh data yang akurat dan relevan. Kerahasiaan seluruh data yang diberikan akan terjaga dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik.

Kuesioner ini terdiri dari 5 bagian utama, yaitu:

1. Pengembangan Karier (5 pernyataan)
2. Kompensasi (4 pernyataan)
3. Keamanan Kerja (6 pernyataan)
4. Lingkungan Kerja (10 pernyataan)
5. Loyalitas Karyawan (5 pernyataan)

Kuesioner ini disusun dalam bentuk Google Forms, di mana setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih dengan mengklik lingkaran yang sesuai. Kuesioner ini terdiri dari 5 pilihan jawaban sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Netral
- Setuju
- Sangat Setuju

Mohon untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman Bapak/Ibu.

Saya sangat menghargai waktu yang telah Bapak/ibu luangkan serta kesediaan dalam berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Kontribusi Bapak/Ibu sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini. Terima kasih atas perhatian dan kerja sama yang diberikan.

Salam hormat,
Brigita Financy
Mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta | brigitafinancy2003@gmail.com

Bagian 1

Nama :
 Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
 Usia : tahun
 Karyawan tetap : Ya/Tidak
 Masa kerja :
 • Kurang dari 1 tahun
 • 1 sampai 2 tahun
 • Lebih dari 2 tahun

Bagian 2 Pengembangan Karier

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Sebuah proses formal (seperti: pelatihan, evaluasi kinerja) untuk mencapai pengembangan karier sangat penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Pengembangan karier merupakan hal yang penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya memahami pentingnya pengembangan karier yang berkelanjutan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Alat perencanaan karier (misalnya program mentoring, workshop perencanaan karier) sangat diperlukan untuk mendukung pengembangan karier saya.	STS	TS	N	S	SS
5.	Program manajemen karier sangat penting untuk mendukung perkembangan karier saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 3 Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan baik, perusahaan saya mungkin akan menaikkan gaji saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya percaya bahwa jika saya bekerja dengan baik, perusahaan saya mungkin akan mempertimbangkan saya untuk promosi (misalnya promosi jabatan).	STS	TS	N	S	SS
3.	Prestasi saya diakui dan dihargai di dalam perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya mendapatkan penghargaan atas kontribusi saya dalam melayani perusahaan dengan lebih baik.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 4 Keamanan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa memiliki jaminan keamanan kerja yang memadai.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya tidak dapat dipecat secara sewenang-wenang.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya tidak khawatir akan diberhentikan dari pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya merasa memiliki jaminan pekerjaan seumur hidup di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya tidak akan diberhentikan kecuali dalam kasus yang telah ditetapkan oleh hukum.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya tidak akan dipecat selama saya bekerja sesuai dengan hak dan kewajiban saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 5 Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini memberi saya kesempatan untuk melihat sejauh mana kemampuan saya yang sebenarnya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini membantu saya meningkatkan rasa percaya diri.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya sering merasa gugup atau tegang saat bekerja di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya sering merasa khawatir sebelum berangkat bekerja.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya merasa mendapatkan dukungan yang saya butuhkan ketika menghadapi masalah kerja yang sulit.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya dapat menerapkan pengetahuan dan pengalaman saya dalam pekerjaan di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya merasa bahwa konflik antar staf memperumit proses pelayanan pelanggan.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya merasa bahwa menyeimbangkan loyalitas terhadap tim dengan loyalitas terhadap profesi saya merupakan hal yang sulit.	STS	TS	N	S	SS

9.	Jumlah tugas yang diberikan kepada saya terasa berlebihan.	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya sering merasa seolah-olah harus berada di beberapa tempat sekaligus dalam waktu yang sama.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 6 *Loyalitas Karyawan*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berbicara positif tentang perusahaan saya saat berinteraksi dengan pelanggan.	STS	TS	N	TS	SS
2.	Saya berbicara positif tentang perusahaan saya saat berbicara dengan teman dan keluarga.	STS	TS	N	TS	SS
3.	Saya dapat merekomendasikan produk dan layanan dari perusahaan saya kepada orang lain.	STS	TS	N	TS	SS
4.	Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini di masa depan.	STS	TS	N	TS	SS
5.	Saya tidak akan langsung pindah ke perusahaan lain jika mendapatkan tawaran pekerjaan.	STS	TS	N	TS	SS

LAMPIRAN 2 SURAT IZIN PENELITIAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 519/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data, Penyebaran Kuesioner

7 April 2025

Kepada Yth.

Pimpinan PT Budi Berlian Motor
Mitsubishi Budi Berlian Motor
Jl. H. Mena No.km 15, Natar, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan
Lampung 35362

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, Keamanan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Brigita Financy
No Mahasiswa/Prodi: 210326127/Manajemen
No Handphone : 082326525375

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Jawaban karyawan dari kuesioner yang dibagikan dengan jumlah sampel sebanyak 101 karyawan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Borawentura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

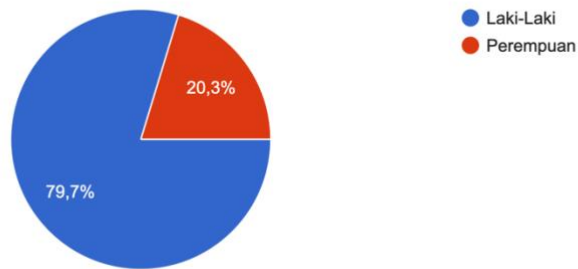
Telepon +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax +62-274-485227
Surel fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN 3 PROFIL RESPONDEN

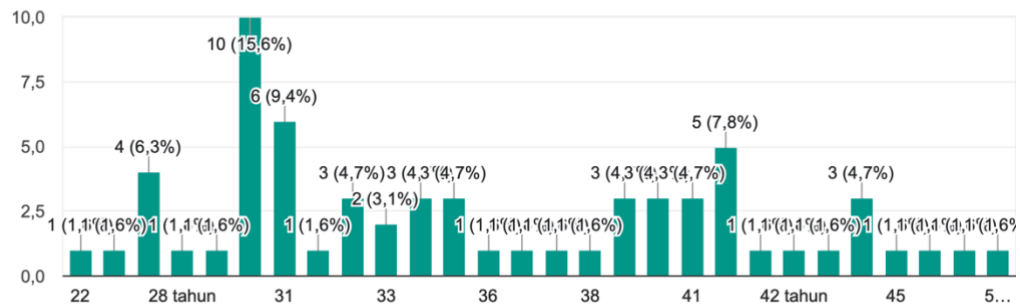
Jenis Kelamin

64 jawaban



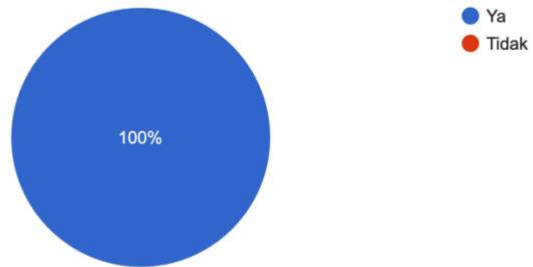
Usia

64 jawaban

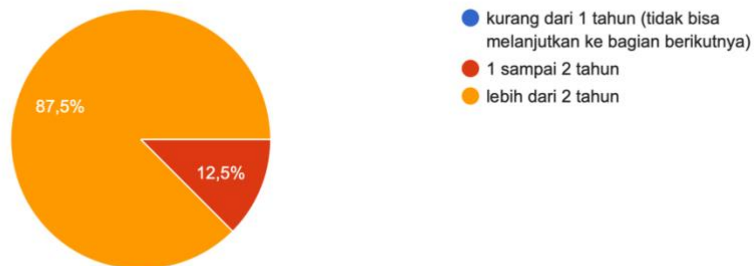


LAMPIRAN 4 PERTANYAAN FILTER

Karyawan tetap
64 jawaban



Masa kerja
64 jawaban



LAMPIRAN 5 STATISTIK DESKRIPTIF

Indicators										
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation
X1.1	1	MET	0	4.469	5.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.585
X1.2	2	MET	0	4.547	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.528
X1.3	3	MET	0	4.438	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.583
X1.4	4	MET	0	4.438	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.583
X1.5	5	MET	0	4.391	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.576
X2.1	6	MET	0	4.141	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.768
X2.2	7	MET	0	4.281	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.672
X2.3	8	MET	0	4.141	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.704
X2.4	9	MET	0	4.141	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.704
X3.1	10	MET	0	4.266	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.712
X3.2	11	MET	0	4.266	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.755
X3.3	12	MET	0	3.797	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.018
X3.4	13	MET	0	3.453	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.983
X3.5	14	MET	0	4.156	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.755
X3.6	15	MET	0	4.203	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.814
X4.1	16	MET	0	4.156	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.755
X4.2	17	MET	0	4.172	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.601
X4.3	18	MET	0	3.953	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.856
X4.4	19	MET	0	3.984	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.857
X4.5	20	MET	0	4.078	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.669
X4.6	21	MET	0	4.203	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.617
X4.7	22	MET	0	3.188	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.402
X4.8	23	MET	0	3.188	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.310
X4.9	24	MET	0	3.312	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.102
X4.10	25	MET	0	3.266	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.162
Y.1	26	MET	0	4.281	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.544
Y.2	27	MET	0	4.000	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.729
Y.3	28	MET	0	4.250	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.530
Y.4	29	MET	0	4.031	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.728
Y.5	30	MET	0	3.938	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.704

LAMPIRAN 6 HASIL UJI SEM-PLS

Outer Loading

Outer loadings - Matrix					
	X1	X2	X3	X4	Y
X1.2	0.714				
X1.3	0.702				
X1.4	0.910				
X1.5	0.859				
X2.1		0.851			
X2.2		0.822			
X2.3		0.897			
X2.4		0.845			
X3.1			0.792		
X3.2			0.732		
X3.3			0.748		
X3.4			0.708		
X3.5			0.865		
X3.6			0.819		
X4.1				0.710	
X4.10				0.148	
X4.2				0.713	
X4.3				0.805	
X4.4				0.818	
X4.5				0.710	
X4.6				0.721	
X4.7				0.730	
X4.8				0.705	
X4.9				0.467	
Y.1					0.847
Y.2					0.825
Y.3					0.863
Y.4					0.867
Y.5					0.836
X1.1	0.763				

Outer Loading Setelah Diolah Ulang

Outer loadings - Matrix					
	X1	X2	X3	X4	Y
X1.2	0.714				
X1.3	0.702				
X1.4	0.910				
X1.5	0.859				
X2.1		0.851			
X2.2		0.822			
X2.3		0.897			
X2.4		0.845			
X3.1			0.792		
X3.2			0.732		
X3.3			0.748		
X3.4			0.708		
X3.5			0.866		
X3.6			0.819		
X4.1				0.712	
X4.2				0.719	
X4.3				0.801	
X4.4				0.815	
X4.5				0.715	
X4.6				0.723	
X4.7				0.728	
X4.8				0.700	
Y.1					0.848
Y.2					0.825
Y.3					0.863
Y.4					0.866
Y.5					0.836
X1.1	0.763				

Uji Reliabilitas dan Validitas

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.853	0.895	0.894	0.630
X2	0.877	0.882	0.915	0.730
X3	0.870	0.875	0.902	0.607
X4	0.884	0.892	0.906	0.548
Y	0.902	0.905	0.927	0.719

Cross Loadings

Discriminant validity - Cross loadings					
	X1	X2	X3	X4	Y
X1.2	0.714	0.301	0.127	0.194	0.288
X1.3	0.702	0.319	0.204	0.166	0.350
X1.4	0.910	0.474	0.365	0.351	0.554
X1.5	0.859	0.449	0.394	0.384	0.538
X2.1	0.327	0.851	0.223	0.585	0.534
X2.2	0.363	0.822	0.245	0.604	0.502
X2.3	0.497	0.897	0.167	0.584	0.583
X2.4	0.453	0.845	0.209	0.474	0.628
X3.1	0.289	0.219	0.792	0.211	0.439
X3.2	0.338	0.101	0.732	0.306	0.343
X3.3	0.287	0.202	0.748	0.373	0.405
X3.4	0.318	0.356	0.708	0.410	0.504
X3.5	0.256	0.087	0.866	0.182	0.429
X3.6	0.234	0.112	0.819	0.197	0.340
X4.1	0.342	0.292	0.251	0.712	0.334
X4.2	0.392	0.531	0.238	0.719	0.587
X4.3	0.156	0.469	0.234	0.801	0.493
X4.4	0.160	0.488	0.233	0.815	0.512
X4.5	0.356	0.568	0.411	0.715	0.583
X4.6	0.357	0.579	0.364	0.723	0.669
X4.7	0.117	0.394	0.175	0.728	0.404
X4.8	0.155	0.384	0.169	0.700	0.384
Y.1	0.468	0.492	0.407	0.639	0.848
Y.2	0.413	0.542	0.485	0.601	0.825
Y.3	0.563	0.544	0.474	0.591	0.863
Y.4	0.530	0.642	0.494	0.635	0.866
Y.5	0.369	0.579	0.416	0.496	0.836
X1.1	0.763	0.332	0.295	0.261	0.396

R-square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Y	0.683	0.661

Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.201	0.203	0.097	2.074	0.019
X2 -> Y	0.265	0.234	0.115	2.308	0.011
X3 -> Y	0.268	0.260	0.076	3.509	0.000
X4 -> Y	0.358	0.390	0.102	3.510	0.000