

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN STRES
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ELNUSA RES
PENDOPO KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

Skripsi



Nama : Ririn Anjani

NIM : 212018102

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN STRES
KERJATERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ELNUSA RES
PENDOPO KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Ririn Anjani

NIM : 212018102

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Ririn Anjani
NIM : 212018102
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Elnusa Res Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi,

Palembang, 2022



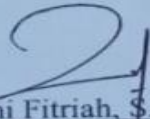
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

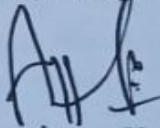
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Stres Kerja
Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Elnusa Res Pendopo
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).
Nama : Ririn Anjani
NIM : 212018102
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,


Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 0228016501

Pembimbing II,


Anggreany Hustia S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan

U. & Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zekheh Trihandayani S.E., M.Si
NIDN: 029057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Ar Rad: 11)”

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm: 39)”

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta bapak Sumarjandan IbuAsmawati.
2. Ke empat Saudara Kandungku ayuk Pangesti dan Ulan Sari, dan kedua adikku Rizaldi Yossie dan Purri Setiani
3. Almamater Kebanggaanku

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ELNUSA Tbk RES PENDOPO PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Sumarjan dan Ibu Asmawati, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan ibu AnggreanyHustia, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang dengan sabar telah membimbing dan membantu selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Elnusa Tbk Res Pendopo Penukal Abab Lematang Ilir yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan (Yuni Aprillia, Hayati, Maresi Wulandari, Delpi Nopaliza, Riky Dwi Riyanto, Wahyudi Akbar, Nopan Ardiansyah) yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 3,5 tahun diperkuliahan.
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Eknomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2018 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Terimakasih untuk semua orang yang pernah saya temui diperantauan atas proses pendewasaan selama masa perkuliahan yang alhamdulillah bersedia menemani, memberikan semangat dan bersedia direpotkan dalam proses penyelesaian skripsi.
12. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2022

Ririn Anjani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Moto dan Persembahan	v
Halaman Prakarta	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kerangka Pemikiran.....	25
C. Hipotesis.....	28

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31

D. Populasi Dan Sampling	32
E. Data Yang diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Peneltian.....	65
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	74
Daftar Pustaka.....	73
Lampiran	74

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Fenomena Pra Riset PT. Elnusa Tbk Res Pendopo	6
2. Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Sebelumnya.....	25
3. Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	33
4. Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi.....	36
5. Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	39
6. Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	46
7. Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	47
8. Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan	52
9. Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	54
10. Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	56
11. Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	58
12. Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda	60
13. Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	62
14. Tabel IV.9 Uji t	63
15. Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	49
Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Gambar IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51

ABSTRAK

Ririn Anjani/212018102/ Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Elnusa Tbk Res Pendopo. Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Elnusa Tbk Res Pendopo. Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 56 karyawan PT. Elnusa Tbk Res Pendopo. Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Metode penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian $Y = 2,880 + 0,396X_1 + 0,577X_2 - 0,215X_3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Pengembangan Karir, Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $F_{hitung} 29,803 > F_{tabel} 2,81$. Sedangkan secara parsial pengembangan karir ada pengaruh namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk pengembangan karir sebesar $1,940 > t_{tabel} 1,6794$. Kompensasi ada pengaruh namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,774 > t_{tabel} 1,6794$. Dan stres kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $-1,368 < t_{tabel} 1,6794$.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, Stres Kerja da Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

Ririn Anjani/20218102/The Effect Of Career Development, Compensation and Work Stress on Employee Loyalty of PT Elnusa Tbk Res Pendopo, Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)/Human Resource Management.

The problem formulation in this research is the any influence of carr development, compensation and job stress on employee loyalty of PT Elnusa Tbk Res Pendopo, Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) the type of research used in this study is associatve. The population used un this study 56 employees of PT Elnusa Tbk Res Pendopo, Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) and the samples taken in this study were 49 respondents. The research method is qualitative and quantitative. The data collection technique used in this study is a quetionnaire. In this study is multiple linear regression analysis. The results of the research $Y = 2,880 + 0,396X_1 + 0577X_2 - 0,215X_3$. Indicate that simultaneously career development, compensation and job stress have a positive effect on employee loyalty with a value of $F_{count} 29,803 > F_{table} 2,81$. In terms of career development, there are but not significant effect on employee loyalty with a $t_{count} 1,6794$ value for career development of 1,940 $> t_{tabel} 1,6794$. Compensation has a but not significant effect on employee loyalty with a t_{count} value for a career development of 2,774 $> t_{tabel} 1,6794$. And work stress has no significant effect on employee loyalty with a t_{count} value of -1,368 $< t_{table} 1,6794$.

Keywords : Career Development, Compensation, Job Stress and Employee Loyal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. sehingga harus dipertahankan agar aset perusahaan tersebut dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan, dan sering kali sumber daya manusia ini perlu diperhatikan bahkan perlu dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan.

Loyalitas menurut Hasibuan (2013:22) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun diluar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dapat dimaksud sebagai sebuah komitmen yang kemudian berkembang sebagai hasil dari peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan tumbuh jika tingkat harapan karyawan terpenuhi atau

melebihi. Semakin banyak karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan dia akan berkembang rasa komitmen terhadap sebuah organisasi diperusahaan. Oleh karena itu seorang karyawan yang telah mengembangkan kasih sayang kepada perusahaan lebih cenderung menunjukkan perilaku loyal dan bekerja menuju tujuan keseluruhan organisasi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pengembangan karir. Menurut Pandi Afandi (2018:187) Pengembangan karir adalah pengalaman kerja terkait dan kegiatan yang diarahkan pada tujuan pribadi dan organisasi, melalui jalan mana seseorang akan melewatinya selama seumur hidupnya sebagian dibawah kekuasaan mereka dan sebagian dibawah kendali orang lain.

Pengembangan karir mempunyai tujuan positif bagi karyawan, pengembangan karir yang positif akan menciptakan loyalitas karyawan dengan baik yang dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitasnya, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kejelasan perencanaan dan pengembangan karir karyawan akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen. Pengelolaan karir yang baik oleh suatu perusahaan akan mengurangi tingkat frustrasi yang akan dialami karyawan dan tentunya akan meningkatkan motivasi dan komitmen kerja mereka. oleh karena itu pengelolaan karir bukan hanya menjadi kewajiban perusahaan saja, melainkan sebagai tanggung jawab karyawan itu sendiri. Berhubungan dengan ini maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawan. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen atau kesetiaan bagi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Selain pengembangan karir, masalah kompensasi juga perlu diperhatikan kerana merupakan dorongan utama bagi seorang yang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan serta dapat menjadi motivasi atau semangat dan kegairahan kerja kepada para karyawan. Kompensasi merupakan total dari semua hadiah yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka.

Menurut Yusuf (2015:237) kompensasi merupakan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan dimana penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan finansial yang langsung maupun tidak langsung. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Seluruh karyawan harus mendapatkan perhatian penting bahwa kompensasi yang diterimanya diperoleh atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya dalam mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat.

Selain kompensasi faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah stres kerja. Sinambela (2016:472) mengatakan bahwa stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress dapat muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perasaan tidak tenang, emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, dan cemas. Penyebab stress kerja biasanya dapat disebabkan oleh konflik, beban kerja, waktu kerja dan sikap pimpinan.

Tingkat stres yang tinggi pada seorang karyawan di tempat kerja dapat berpengaruh negatif apabila memberikan dampak yang menurun pada produktivitas karyawan. Dan Stres juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan yang dimana Karyawan yang merasa stress cenderung merasakan ingin berpindah tempat kerja Karena merasa beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan proporsi kemampuannya. Hal inilah mengapa manajer perusahaan penting untuk mengelola karyawan dengan baik untuk menghindari stress kerja yang bisa berdampak pada loyalitas karyawan.

PT. Elnusa tbk Res Pendopo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa produksi minyak dan gas bumi seperti jasa seismik, pengeboran dan pengolahan minyak. PT. Elnusa tbk Res Pendopo juga beroperasi di bidang penyediaan barang dan jasa termaksud penyediaan dan pengolahan ruang perkantoran. PT. Elnusa hadir dalam industri energi dengan kesadaran bahwa industri ini merupakan salah satu pilar utama untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas pekerjaan. PT. Elnusa tbk Res Pendopo tetap fokus pada pertumbuhan bisnis dan perusahaan dengan berbagai kondisi dan tantangan yang dinamis. Salah satu upaya mengukuhkan keberadaan perusahaan, perusahaan ini memposisikan diri untuk menjadi perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa energi yang terintegrasi untuk memberikan solusi total diiringi dengan komitmen yang kuat yang dijalankan secara berkelanjutan agar kontribusi perusahaan akan semakin terlihat dalam bidang industri minyak dan gas.

Tabel I. 1
 Fenomena Pra Riset
 PT. Elnusa Tbk Res Pendopo

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Karyawan tidak mentati aturan yang ditetapkan perusahaan.	18 (60%)	12 (40 %)
2	Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan	21(70%)	9 (30%)
3	Karyawan tidak ikut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja diperusahaan	16(53%)	14(47%)
4	Tidak diberikan kesempatan dalam melakukan pekerjaan baru walaupun memiliki prestasi	20 (67%)	10 (33 %)
5	Tidak adanya sikap loyalitas karyawan dalam bekerja diperusahaan.	22 (74%)	8(26%)
6	Tidak ada dukungan yang baik dalam melakukan pekerjaan.	18(60%)	12(40%)
7	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja.	20 (67%)	10 (33%)
8	Tidak ada bonus yang sesuai pada prestasi kerja	21 (70%)	9 (30%)
9	Karyawan merasa tidak puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan	17(57%)	13(43%)
10	Beban kerja yang berlebihan sehingga tugas tidak dapat terselesaikan	21(70%)	9 (30%)
11	Pimpinan tidak menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahan	20(67%)	10 (33%)
12	Adanya tekanan dalam mencapai suatu target produksi tepat waktu	21(70%)	9 (30%)

Sumber: Kuisisioner Pra Riset, 2021

Dalam menjalankan tugas PT. Elnusa Tbk Res Pendopo tidak lepas dari berbagai masalah yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. hal ini dilihat dari hasil 7 pernyataan dari kuisisioner pra riset diantaranya terdapat 4 pernyataan yang bermasalah khususnya dalam hal loyalitas karyawan, yang dimana terdapat beberapa karyawan yang tidak taat pada aturan yang ditetapkan didalam perusahaan. Seperti adanya karyawan yang kurang taat pada aturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dan dilihat dari sikap tanggung jawab

terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta adanya beberapa karyawan yang tidak ikut berkontribusi dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan menggambarkan variabel loyalitas karyawan.

Selain masalah di atas masalah lain seperti pengembangan karir. Berdasarkan tabel I.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pengembangan karir pada PT. Elnusa Tbk Res Pendopo yang menyangkut prestasi kerja, kesetiaan dan dukungan bawahan, dimana perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi baik, yang dimana masih terdapat karyawan yang tidak diberikan kesempatan dalam melakukan pekerjaan baru walaupun karyawan memiliki prestasi baik di perusahaan. dan tidak adanya kesetiaan karyawan, dilihat adanya beberapa karyawan yang tidak memiliki sikap loyalitas dalam bekerja di perusahaan serta tidak ada dukungan yang baik dalam melakukan pekerjaan hal ini menggambarkan variabel pengembangan karir.

Selain pengembangan karir yang dapat menyebabkan kurangnya produktivitas kerja karyawan, faktor lain adalah kompensasi, Kompensasi juga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tabel I.1 mengenai pernyataan kompensasi pada PT. Elnusa Tbk Res Pendopo menyangkut masalah gaji, intensif dan tunjangan. dimana perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya. Yang dimana masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluh atas gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan, serta tidak adanya bonus yang sesuai pada prestasi kerja karyawan, Dan kurang puasnya karyawan terhadap tunjangan yang

diberikan perusahaan menggambarkan variabel kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bersama keluarga. Kompensasi yang dinilai sesuai akan mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja. Dari hal tersebut Perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya dan memberikan bonus mendasar terhadap prestasi kerja karyawan sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Dan selain masalah pengembangan karir dan kompensasi terdapat masalah lain seperti stres kerja Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat diketahui mengenai pernyataan stres kerja pada PT. Elnusa Tbk Res Pendopo menyangkut beban kerja, sikap pimpinan dan waktu kerja, yang dimana ada beberapa karyawan yang merasakan beban kerja yang berlebihan yang membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, sikap pimpinan yang dimana pimpinan tidak menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahan dan waktu kerja yang dimana adanya tekanan dalam mencapai suatu target produksi tepat waktu yang menjadikan karyawan merasa tertekan dengan adanya tuntutan dan tugas yang berlebihan yang diberikan pihak perusahaan menggambarkan variabel stres kerja.

Stres kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan karena stres merupakan perasaan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan ditempat kerja. yang mempengaruhi mental karyawan sehingga karyawan tidak dapat

bekerja secara optimal. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tuntutan dan beban tugas yang diberikan kepada karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada di perusahaan PT. Elnusa Tbk Res Pendopo, maka penelitian ini diberi judul **Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Elnusa Tbk Res Pendopo. Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Elnusa Tbk Res Pendopo?
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di PT. Elnusa Tbk Res Pendopo?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Elnusa Tbk Res Pendopo?
4. Adakah pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Elnusa Tbk Res Pendopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Elnusa Tbk Res Pendopo
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, terhadap loyalitas karyawan di PT. Elnusa Tbk Res Pendopo

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Elnusa Tbk Res Pendopo
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Elnusa Tbk Res Pendopo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengembangan karir, kompensasi dan stres kerja selain itu penelitian ini untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh selama ditempat kuliah.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan mengenai pemberian kompensasi dan diharapkan para pengambil kebijakan dalam PT. Elnusa Tbk Res Pendopo maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3. Manfaat bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan menambah referensi mahasiswa dan adik-adik angkatan untuk melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, Indikator. Riau*
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Maftuhahn Nurrahmi, dan Choiriyah (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri
- Dona Ayu Nirmala, Kinsai, and Ir Irmawati (2020). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Solo Murni)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Edy sutrisno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; kencana
- Ginting, D. (2021). *Analisis Pengaruh Insentif, Komunikasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Buna Jaya Lestari*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Hani Handoko, D.T (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Bebab Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang*. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(2),56-75.
- Iqbal Hasan (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Kurniawan, Hendra dkk (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (PERSERO)*. *Magister Manajemen*, Universitas Narotama. Vol.1, No. 2.
- Malayu S.P Hasibuan (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Malayu S.P Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad Busro, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Siagian, Sondang P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Syahira, R. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Capella Medan*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(2).
- Yanthy, D. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. DOK & Perkapalan Kodja Bahari Kantor Pusat (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta)*

Yusuf, Ahmad Dkk (2015). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*.
Jakarta:Salemba Medika