

## PENGARUH KOMPENSASI, JOB SECURITY, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN LAMPUNG POST

Viola Herliana<sup>1</sup>, Indra Budi Sumantoro<sup>2</sup>

1. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Indonesia, Jl. Zainal Abidin Pagar Alam Labuhan Ratu, Kedaton, 35142 Bandar Lampung
2. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Indonesia, Jl. Zainal Abidin Pagar Alam Labuhan Ratu, Kedaton, 35142 Bandar Lampung

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, job security, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di Lampung Post. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan sampel karyawan dari perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan, disebabkan oleh kendala dalam pembayaran upah dan pesangon yang tidak tepat waktu. Job security, meskipun memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas, menunjukkan bahwa penurunan dalam variabel ini berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan sistem pengembangan yang transparan dan independen berkontribusi pada peningkatan loyalitas. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan meliputi pemberian gaji, insentif, jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, serta keamanan dan jenjang karir yang jelas. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan seperti kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas operasional dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan.

**Kata kunci: Kompensasi, Job Security, Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan, Lampung Post**

### Abstract

*This study aims to analyze the impact of compensation, job security, and career development on employee loyalty at Lampung Post. The research employs a quantitative approach with regression analysis, involving a sample of employees from the company. The findings reveal that compensation negatively affects employee loyalty due to issues such as delayed payment of wages and severance. Although job security positively influences loyalty, a decrease in job security has a negative impact on employee loyalty. In contrast, career development has a significant positive effect on employee loyalty, with a transparent and independent career development system contributing to increased loyalty. Other factors affecting employee loyalty include salary, incentives, health insurance, holiday allowances, job security, and clear career advancement opportunities. It is recommended that the company consider additional factors such as leadership and organizational culture to further enhance*

*employee loyalty. This research is expected to provide insights for companies to improve operational quality and create a supportive work environment for employee loyalty.*

**Keywords:** *Compensation, Job Security, Career Development, Employee Loyalty, Lampung Post*

## A. Latar Belakang

Perusahaan media kabar di Indonesia memegang peran penting dalam menyediakan informasi, berita, dan konten berkualitas kepada masyarakat. Sebagai negara dengan populasi yang besar dan keberagaman yang luas, Indonesia memiliki industri media yang beragam dan dinamis. Sejak era reformasi pada tahun 1998, industri media kabar mengalami perkembangan pesat, terutama setelah regulasi media mengalami perubahan yang memungkinkan munculnya berbagai media independen. Perubahan ini membuka jalan bagi banyak perusahaan media kabar baru yang berinovasi dan menawarkan perspektif baru dalam penyajian berita.

Perusahaan media kabar di Indonesia mencakup surat kabar harian, mingguan, dan bulanan, baik dalam format cetak maupun digital. Mereka menyajikan berbagai topik berita, mulai dari politik, ekonomi, hingga hiburan dan olahraga. Beberapa perusahaan media kabar terkemuka di Indonesia, seperti Kompas Gramedia, Media Group, Jawa Pos Group, dan Tempo Media Group, berkomitmen untuk memberikan informasi yang akurat, berimbang, dan bermanfaat bagi masyarakat. Perusahaan-perusahaan ini juga memainkan peran penting dalam menjaga kebebasan pers dan demokrasi dengan memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan. Melalui liputan jurnalistik yang mendalam, perusahaan media kabar berusaha mempromosikan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat dalam kehidupan sosial, politik, dan ekonomi negara.

Namun, transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan dalam industri media kabar di Indonesia. Dampaknya sangat nyata, terutama dalam hal pendapatan perusahaan. Dengan banyaknya orang yang beralih dari membaca berita cetak ke berita digital, pendapatan dari penjualan koran fisik telah menurun secara signifikan. Sebagai respons terhadap tren ini, banyak perusahaan media kabar mulai beralih ke penjualan berita dan konten mereka melalui platform digital. Namun, transisi ini bukanlah proses yang mudah. Perusahaan harus menghadapi tantangan seperti penyesuaian komposisi karyawan mereka untuk mencakup lebih banyak ahli digital, sambil menavigasi kompetisi yang semakin ketat di pasar media yang berubah dengan cepat.

Selain tantangan internal, transformasi digital juga membawa manfaat besar. Platform digital memungkinkan perusahaan media kabar untuk mencapai audiens yang lebih luas dan menyajikan berita dengan lebih cepat. Inovasi dalam penyajian berita, termasuk penggunaan multimedia, interaktivitas, dan berbagi melalui media sosial, telah meningkatkan daya tarik bagi pembaca. Namun, perubahan ini juga menimbulkan tantangan baru, seperti persaingan yang semakin ketat di pasar media digital dan penurunan pendapatan iklan cetak yang telah menjadi sumber pendapatan utama bagi sebagian besar perusahaan media. Di samping itu, perusahaan harus tetap mempertahankan independensi dan kredibilitas mereka di tengah tekanan politik dan komersial yang mungkin muncul dalam lingkungan media yang berubah dengan cepat.

Transformasi digital bukan hanya tentang teknologi, tetapi juga tentang bagaimana perusahaan media kabar dapat menavigasi perubahan ini untuk tetap relevan dan mempertahankan peran penting mereka dalam menyebarkan informasi kepada masyarakat. Contoh nyata dari perubahan dalam industri media kabar yang dipicu oleh transformasi digital dapat dilihat pada tindakan yang dilakukan oleh pemilik aplikasi Twitter, Elon Musk, yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 75 persen karyawan Twitter pada tahun 2022. Langkah ini memiliki keterkaitan dengan perubahan yang terjadi dalam industri media kabar di Indonesia, di mana transformasi digital sering kali mengharuskan perusahaan untuk melakukan perubahan dalam komposisi karyawan mereka.

Elon Musk, sebagai pemilik baru Twitter, tampaknya ingin melakukan perubahan besar dalam organisasi untuk "menyehatkan" perusahaan tersebut. Hal ini mencerminkan tren yang serupa dengan yang dihadapi oleh perusahaan media kabar di Indonesia saat mereka melakukan transisi ke platform digital dan kemungkinan perlu mengubah struktur karyawan mereka selama periode transisi. Namun, rencana PHK ini juga menimbulkan kontroversi dan perdebatan yang mirip dengan tantangan yang dihadapi oleh industri media kabar di Indonesia. Ketidakpastian yang muncul dalam perubahan besar-besaran seperti transformasi digital sering kali menjadi subjek perdebatan, di mana kebijakan perusahaan dan dampaknya terhadap karyawan serta operasi perusahaan sering kali dipertanyakan.

Selain itu, dalam kasus Twitter, seperti yang diungkapkan dalam laporan, banyak yang meragukan bahwa PHK sebesar 75 persen akan meningkatkan kinerja pegawai dan layanan konsumen. Ini mencerminkan tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan dalam situasi perubahan besar. Berita mengenai rencana PHK oleh Elon Musk di Twitter memberikan contoh konkret tentang bagaimana perubahan besar dalam komposisi karyawan dan kebijakan perusahaan dapat menciptakan tantangan dan kontroversi, yang juga dialami oleh perusahaan media kabar di Indonesia dalam menghadapi transformasi digital. Misalnya, Lampung Post, seperti banyak media cetak lainnya, menghadapi tantangan serius terkait dengan pengunduran diri karyawan setiap tahun, yang menyebabkan jumlah karyawan semakin berkurang.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang telah meninggalkan Lampung Post, baik karena mengundurkan diri atau pensiun dini. Dari wawancara tersebut, teridentifikasi tiga faktor utama yang mendorong keputusan mereka untuk berpisah dari perusahaan, yaitu ketidakpuasan terhadap kompensasi, ketidakpastian mengenai keamanan kerja (job security), dan kurangnya pengembangan karir di tempat kerja. Ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi salah satu faktor yang paling sering diungkapkan oleh karyawan yang meninggalkan Lampung Post. Selain itu, ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka dalam konteks perubahan industri media yang cepat menciptakan kecemasan di kalangan karyawan. Terakhir, kurangnya peluang pengembangan karir menjadi alasan lain mengapa karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan, terutama bagi mereka yang memiliki ambisi profesional yang tinggi dan merasa terbatas dalam perusahaan tersebut.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Penelitian dari Putra (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, di mana karyawan cenderung lebih setia jika mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka. Penelitian Gunawan (2020) menemukan bahwa job security memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi, di mana ketidakpastian mengenai keamanan kerja dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang yang lebih stabil di tempat lain. Selain itu, penelitian Febrian (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, di mana perusahaan yang mampu menyediakan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal dan termotivasi untuk tetap tinggal. Di Lampung Post, temuan-temuan ini konsisten dengan kenyataan di lapangan, di mana peningkatan jumlah pengunduran diri karyawan menunjukkan adanya masalah yang mendasar dalam hal kompensasi, keamanan kerja, dan pengembangan karir. Untuk menghadapi tantangan ini, Lampung Post dan perusahaan media lainnya perlu mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan keamanan kerja, menawarkan peluang pengembangan karir yang lebih baik, serta memperbaiki sistem kompensasi. Langkah-langkah ini dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan memastikan keberlanjutan operasional perusahaan di tengah perubahan industri yang cepat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, job security, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan Lampung Post.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis Penelitian: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk mengukur hubungan antar variabel serta menguji hipotesis.

Sumber Data:

1. Data Primer: Dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan Lampung Post.
2. Data Sekunder: Diperoleh dari jurnal penelitian dan publikasi ilmiah.

Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert (0-5), mencakup angket terbuka dan tertutup.

Populasi dan Sampel:

1. Populasi: Karyawan Lampung Post, terdiri dari 108 pegawai aktif, 126 pegawai yang mengundurkan diri, dan 114 pegawai yang di PHK.
2. Sampel: Menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan. Total sampel: 86 pegawai aktif, 100 pegawai mengundurkan diri, dan 86 pegawai PHK.

Variabel Penelitian:

1. Variabel Dependen: Loyalitas Karyawan.
2. Variabel Independen: Kompensasi, Job Security, dan Pengembangan Karir.

Metode Analisis Data:

1. Uji Validitas: Pearson Correlation dengan SPSS.
2. Uji Reliabilitas: Cronbach's Alpha dengan SPSS.
3. Uji Asumsi Klasik: Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
4. Analisis Regresi Linear Berganda:  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , di mana:
  - a)  $Y$  = Loyalitas Karyawan
  - b)  $X_1$  = Kompensasi
  - c)  $X_2$  = Job Security
  - d)  $X_3$  = Pengembangan Karir

Pengujian Hipotesis:

1. Koefisien Determinan ( $R^2$ ): Mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen.
2. Uji F (Simultan): Mengidentifikasi kelayakan model regresi.
3. Uji t (Parsial): Menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Data Responden

Hasil penelitian menunjukkan distribusi status kepegawaian sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Responden Status Pegawai**

Status Pegawai	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Masih aktif	86	31.6	31.6	31.6
Mengundurkan diri	100	36.8	36.8	68.4
Pemberhentian hubungan kerja	86	31.6	31.6	100.0
<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

(Sumber: data diolah pada tahun 2024)

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa 31,6% responden adalah pegawai yang masih aktif, 36,8% mengundurkan diri, dan 31,6% diberhentikan. Total sampel yang diteliti berjumlah 272 dengan persentase 100%.

#### b. Uji Analisis Data

##### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar pertanyaan dalam kuesioner valid dengan beberapa pengecualian (nomor 7, 18, dan 20). Hal ini terkonfirmasi dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,099) untuk sebagian besar pertanyaan.

**Tabel 2. Uji Validitas Pegawai Lampost**

Pertanyaan (X1)	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
P1	0,629	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2	0,550	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3	0,211	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4	0,217	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5	0,620	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6	0,322	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7	0,077	0,099	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
P8	0,165	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P9	0,274	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P10	0,180	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P11	0,219	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P12	0,390	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P13	0,377	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P14	0,739	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P15	0,692	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P16	0,783	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P17	0,450	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P18	0,070	0,099	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
P19	0,488	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P20	0,083	0,099	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Pertanyaan (X2)	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
P21	0,488	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P22	0,523	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P23	0,605	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P24	0,551	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P25	0,652	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P26	0,737	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P27	0,675	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P28	0,687	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pertanyaan (X3)	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
P29	0,508	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P30	0,831	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P31	0,822	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P32	0,874	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P33	0,814	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P34	0,844	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pertanyaan (Y)	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
P35	0,789	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P36	0,880	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P37	0,854	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P38	0,800	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P39	0,810	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P40	0,790	0,099	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber : data diolah pada tahun 2024)

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan nilai alpha lebih dari 0,60.

**Tabel 3. Reliability Pegawai Lampost**

Variabel	Nilai		Kesimpulan
	Cronbach's	Cronbach's	
	Alpha	Alpha	
Kompensasi (X1)	0,743	0,60	Reliabel
Job Security (X2)	0,764	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,875	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,903	0,60	Reliabel

(Sumber: data diolah pada tahun 2024)

**Uji Asumsi Klasik**

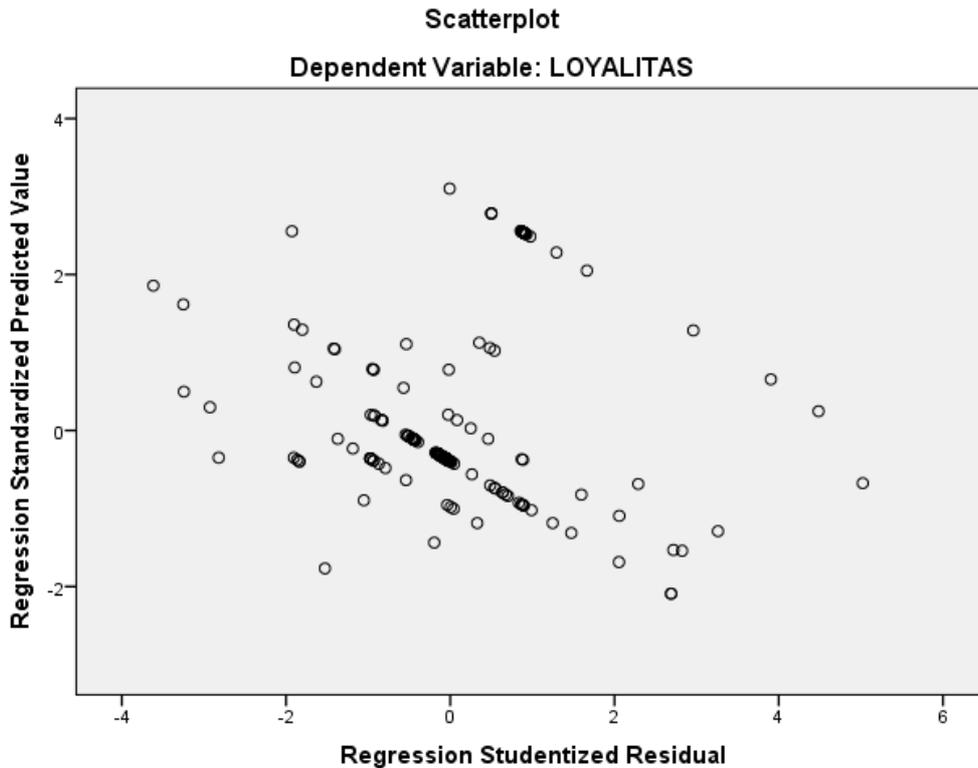
- **Uji Normalitas:** Berdasarkan grafik P-P Plot, data residual berdistribusi normal.
- **Uji Linieritas:** Hasil uji menunjukkan hubungan linier antara variabel bebas dan terikat.
- **Uji Multikolinearitas:** Nilai Tolerance dan VIF menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. Tolerance dan VIF**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.830	1.205
Job Security	0.755	1.324
Pengembangan Karir	0.643	1.555

(Sumber: data diolah pada tahun 2024)

- **Uji Heteroskedastisitas:** Hasil uji menunjukkan tidak ada pola jelas pada grafik Scatterplot, menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Grafik Scatterplot**

**Uji Hipotesis**

- **Uji t:** Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Job Security (X2) dan Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), sedangkan Kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan.

**Tabel 5. Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0.713	1.650	0.476	Tidak Signifikan
Job Security (X2)	9.683	1.650	0.000	Signifikan
Pengembangan Karir (X3)	23.163	1.650	0.000	Signifikan

(Sumber: data diolah pada tahun 2024)

- **Uji F:** Variabel-variabel kompensasi, job security, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 6. Uji F**

F	Sig.
222.353	0.000

(Sumber: data diolah pada tahun 2024)

- **Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>):** Menunjukkan bahwa 71% variasi dalam loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, job security, dan pengembangan karir.

**Tabel 7. R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.845	0.713	0.710	0.18250

(Sumber: data diolah pada tahun 2024)

### Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan koefisien untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 8. Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		
Constant	2.189	0.334		
Kompensasi (X1)	0.053	0.074		
Job Security (X2)	-0.574	0.059		
Pengembangan Karir (X3)	0.977	0.042		

(Sumber: data diolah pada tahun 2024)

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:  

$$Y = 2.189 + 0.053X_1 - 0.574X_2 + 0.977X_3 + 0.18250$$

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Lampung Post

Hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Meskipun secara statistik tidak signifikan, kompensasi memiliki dampak positif yang kecil terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi merupakan faktor penting, mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas.

Dibandingkan dengan penelitian oleh Simamora (2004) dan Rahayu (2022), yang menyatakan pentingnya kompensasi sebagai imbalan kerja, temuan ini menyoroti bahwa dalam konteks Lampung Post, faktor kompensasi tidak berperan signifikan.

### b. Pengaruh Job Security Terhadap Loyalitas Karyawan Lampung Post

Job security (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, seperti yang terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan job security dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan.

### c. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Lampung Post

Pengembangan karir (X3) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai  $t$  hitung yang jauh lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikansi yang sangat kecil menunjukkan bahwa peningkatan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan.

#### **d. Analisis Regresi Berganda**

Model regresi berganda menunjukkan bahwa variabel job security dan pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan pengembangan karir memiliki pengaruh paling besar di antara ketiga variabel. Model ini menjelaskan 71% variasi dalam loyalitas karyawan, yang menunjukkan kekuatan model dalam memprediksi loyalitas karyawan di Lampung Post.

### **D. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, job security, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di Lampung Post, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kompensasi:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Kendala seperti keterlambatan pembayaran upah atau gaji serta pesangon yang tidak dibayar tepat waktu mengurangi penilaian positif terhadap kompensasi. Oleh karena itu, kompensasi tidak menjadi faktor penentu signifikan dalam loyalitas karyawan di Lampung Post.
2. **Job Security:** Job security memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang diukur berdasarkan rasa aman dalam memiliki jabatan dan pekerjaan yang sesuai dengan fungsinya, serta adanya jenjang karir yang jelas. Namun, nilai regresi job security menunjukkan bahwa penurunan dalam variabel ini berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan.
3. **Pengembangan Karir:** Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Sistem pengembangan karir yang terbuka, transparan, dan dilakukan secara independen berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan di Lampung Post. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan loyalitas dengan meminimalisir terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).
4. **Faktor Pengaruh Lain:** Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan meliputi pemberian gaji, insentif, jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, serta keamanan dalam bekerja dan memiliki jenjang karir yang jelas.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Analisis Faktor Lain:** Mengingat ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain kompensasi, job security, dan pengembangan karir, disarankan untuk melakukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain seperti kelayakan upah, kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam penelitian selanjutnya.
2. **Peningkatan Kualitas Operasional:** Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana kompensasi, job security, dan pengembangan karir mempengaruhi loyalitas karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas dalam aspek-aspek ini untuk mencapai tingkat loyalitas karyawan yang optimal.
3. **Pengembangan Penelitian:** Penelitian ini sebaiknya dikembangkan lebih lanjut dengan mengeksplorasi faktor lain yang dapat meningkatkan loyalitas, terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan penanganan keluhan, untuk mendukung visi dan misi perusahaan yang berkualitas.
4. **Lingkungan Kerja:** Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk karyawan, guna meningkatkan loyalitas mereka di Lampung Post.

5. Perluasan Penelitian: Penelitian ini hanya dilakukan di Lampung Post. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke perusahaan lain untuk memperoleh hasil yang lebih umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2006. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Andrew, Edgar & Sedgwick, Peter. (1999). *Key Concept in Cultural Theory*. (London and New York : Routledge)
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia* , Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- 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.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM PLS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Security, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta. Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Istijanto, M.M. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Jakarta : Bmi Aksara. Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta Mangkunegara. Prabu
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, (2016). *Marketing Management, 15th Edition*, Pearson Education, Inc.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong, (2015). *Principles Of Marketing*, Edisi 14, New Jersey: Prentice-Hall Published.
- Meda, J. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol. 1, No. 2, Juli - September 2022
- Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nadya, Winni. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT V Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan*. Tesis, Pascasarjana Magister Manajemen USU.
- Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta. Pustaka Utama.
- Purnamasari, NPD. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahayu, Ni Kadek RP. dkk. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. E-ISSN : 2774-3020
- Rangkuti, A. A. (2007). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP PRESS
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, *Kepuasan kerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga,
- Rosita, I. dkk. (2022) *Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi Pt Karya Mitra Budisentosa Madiun*. Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi
- S.P.Siagian, (2003). *Teori & praktifk Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revesi, BumiAksara, Jakarta,
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sinambela, Lijan Poltak, (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stoner, James A.F dkk. (1996). *Manajemen ed Indonesia*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Sugiyono. (2010). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. (Bandung:Al-fabeta) Suprayogo, Imam & Tobroni, 2003. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, (Bandung:Remaja)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Surya, Muhammad. 2005. *Membangun Profesionalisme Karyawan*. Makalah Seminar
- Wursanto, IG, 2005, *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Kanisius.