

The Influence Of Work Culture And Job Stress On Employee Loyalty Mediated By Compensation Of The Quality Control Division Of PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia

Pengaruh Budaya Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Kompensasi Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia

Desi Tririsqi^{1*}, Suwandi²

Pelita Bangsa University, Bekasi, Indonesia

desitrisqi1299@gmail.com^{1*}, suwandi@pelitabangsa.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Human Resources (employees) are one of the most valuable assets for a company, which essentially functions as a driving factor for every activity within the company. As the number of human resources currently available increases, special selection is needed in order to obtain the best resources that suit the desired needs. The aim of the research is to analyze and determine the influence of work culture and work stress on employee loyalty which is mediated by compensation from the Quality Control Division of PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia Using data collection techniques in the form of questionnaires and direct observation with a total of 56 respondents. The application used for data processing is SmartPLS Version 3.0. The findings in the research state that work culture has significant results on employee loyalty after being mediated by innovative compensation.

Keywords: Work Culture, Job Stress, Loyalty, Compensation

ABSRTAK

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan salah satu asset yang paling berharga bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan. Seiring dengan meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini, maka diperlukan seleksi khusus agar mendapatkan sumber daya terbaik yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Tujuan pada penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Kompensasi Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia Dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi langsung dengan jumlah 56 responden. Aplikasi yang dipakai untuk pengolahan data, yakni SmartPLS Versi 3.0. Temuan pada penelitian menyatakan bahwa budaya kerja memiliki hasil signifikan terhadap loyalitas karyawan setelah dimediasi oleh innovative kompensasi.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Stres Kerja, Loyalitas Karyawan, Kompensasi

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan salah satu asset yang paling berharga bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan. Seiring dengan meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini, maka diperlukan seleksi khusus agar mendapatkan sumber daya terbaik yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

Sumber daya manusia ialah faktor utama dalam tiap aktivitas suatu industri, sebagai bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai

pelaksana aktivitas operasionalnya maka tidak akan dapat menciptakan output yang cocok dengan tingkatan efisiensi yang diharapkan.

Pengetahuan dan keterampilan karyawan akan membantu perusahaan tetap kompetitif secara ekonomi (Naufalia et al., 2022). Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan, karena mereka terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi (Hadi et al., 2020). Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja meliputi budaya kerja, stres kerja, dan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. (Luwu, n.d.) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan merupakan pendorong yang dibudayakan dalam satu kelompok dan tercermin sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja dan bekerja. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada perilaku kerja karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Asniwati & Oktaviani, 2023).

Stres merupakan sebuah hal yang umum dan dialami oleh setiap orang. Menurut Nusran (2019 : 72) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) menyatakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Hapsari & Rijanti, 2023) Menurut (Arlen & Hamsal, 2024) (Sianturi & Pramukty, 2023) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Loyalitas kerja selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Namun, loyalitas kerja tidak muncul dengan sendirinya, tetapi diperlukan peran kepemimpinan dan pengendalian yang baik untuk menciptakan loyalitas kerja dari karyawan ini. Loyalitas digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan (Luwu, n.d). menurut (Sianturi & Pramukty, 2023), loyalitas karyawan adalah komitmen dan kemampuan yang teguh untuk bersedia mematuhi, melaksanakan dan menjunjung tanggung jawab dengan penuh kesadaran. Menurut (Armantari et al., 2021), loyalitas karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan karena apabila karyawan loyal terhadap perusahaan operasional perusahaan akan lebih stabil dan begitupun sebaliknya apabila loyalitas karyawan perusahaan rendah, banyak karyawan yang akan mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional perusahaan akan terhambat.

Karyawan didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Banyak faktor yang menjadikan karyawan sebagai loyal, diantaranya budaya kerja, lingkungan kerja dan juga kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. (Hasibuan, 2021) dalam (Armantari et al., 2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Cahyaningrum & Budianto, 2019) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materil maupun non materil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia Departemen Quality Control. PT. PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia

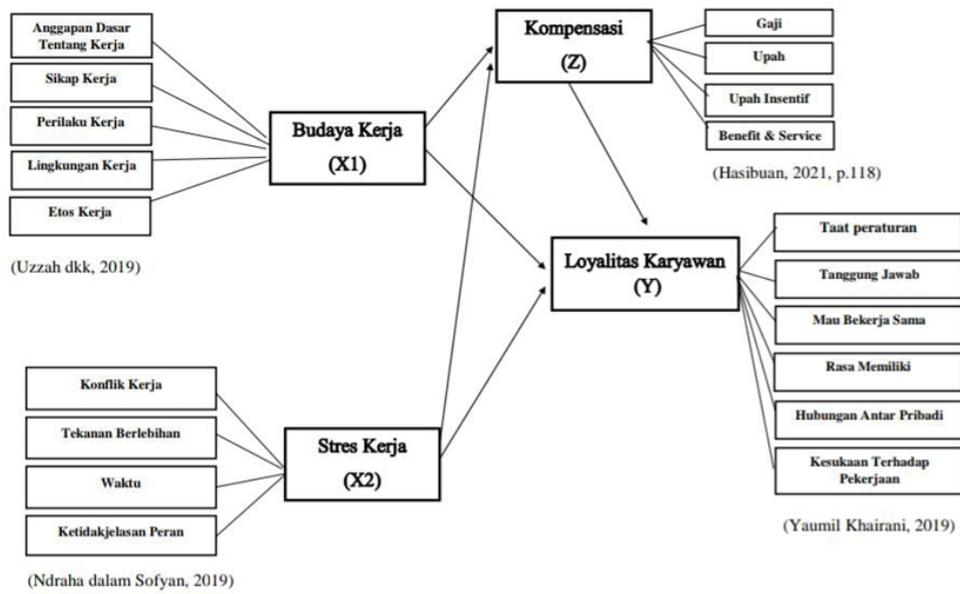
merupakan perusahaan milik asing yang bergerak dibidang industri manufacturing kendaraan bermotor. PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia berlokasi di Kawasan GIC Blok CH No. 01 & 02, Kota Deltamas, Desa Pasirranji, Kec. Cikarang Pusat, Kab. Bekasi, Jawab Barat 17530.

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan dengan mediasi kompensasi karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia khususnya yang sampai saat ini belum ada penelitian (data empirisnya). Melihat hal tersebut, penulis tergugah untuk meneliti masalah tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan mediasi Kompensasi Karyawan. Harapan dari penelitian ini dapat memberikan salah satu alternatif dari jawaban mengenai hal tersebut.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan spesifikasi sistematis, terencana dan terukur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif menjelaskan fenomena dan mengumpulkan beberapa data numerik yang dianalisis dengan menggunakan metode berbasis matematika dalam hal ini adalah statistika. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Latan dan Ghazali (2012) yang dikutip dalam (Tanzeh & Arikumto, 2014), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi langsung. Objek penelitian ini yaitu karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia khususnya Departemen Quality Control. Pengumpulan data ini dimulai pada bulan November 2023 tahapan pertama yaitu melakukan observasi terhadap lingkungan kerja pada perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi dalam waktu dekat ini di perusahaan setelah itu penulis melakukan pengumpulan data primer dengan cara menyebar kuesioner pada karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia, kemudian melakukan pengolahan data kuesioner, menganalisis dan tahap akhir mendapatkan hasil. Dalam penelitian ini terdapat 4c (empat) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi yaitu budaya kerja dan stres kerja. Sedangkan variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi yaitu loyalitas karyawan. Penelitian ini juga terdapat variabel intervening (mediasi) yaitu variabel penghubung yang mempengaruhi hubungan antar variabel independent dan dependen yang menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur yaitu kompensasi.

Gambar 1. Desain Penelitian

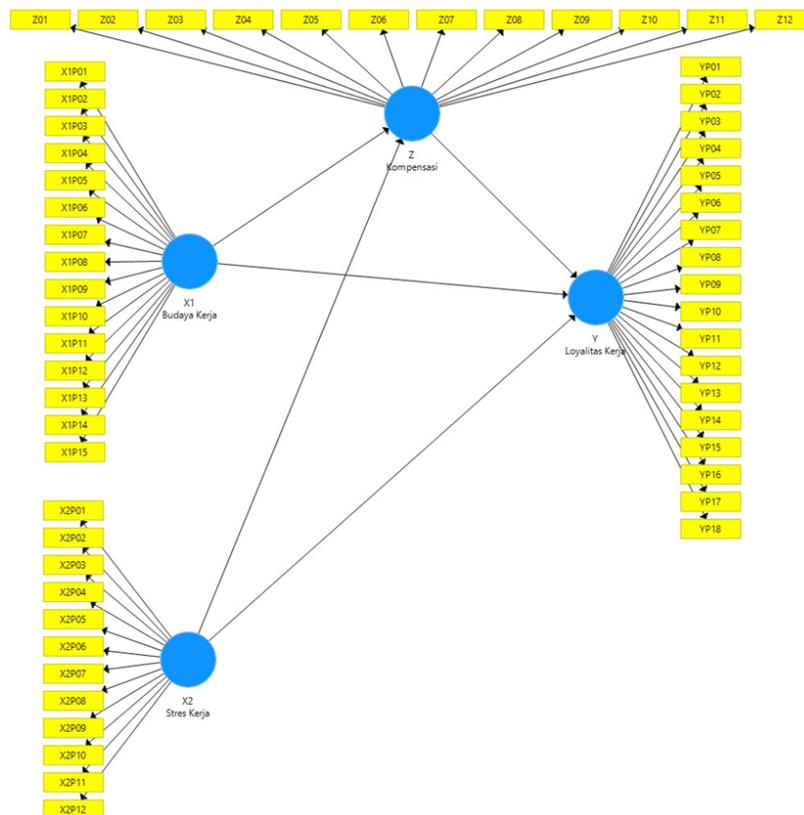


3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Path Outer Model

Gambar 2. Path Outer Model



Uji Validitas

Convergent Validity

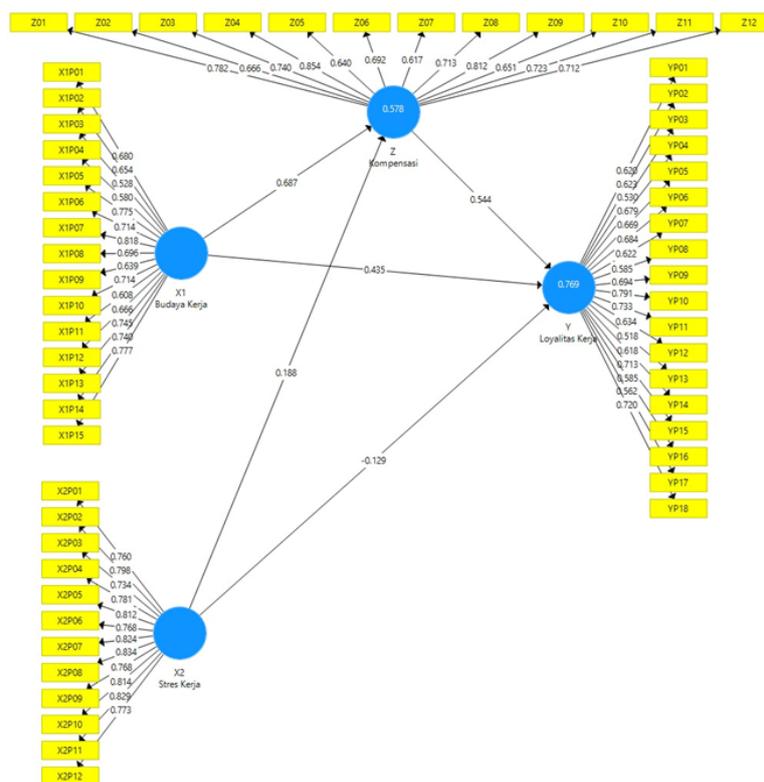
Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Budaya Kerja (X1)	X1P01	0,680	Valid
	X1P02	0,654	Valid
	X1P03	0,528	Valid
	X1P04	0,580	Valid
	X1P05	0,775	Valid
	X1P06	0,714	Valid
	X1P07	0,818	Valid
	X1P08	0,696	Valid
	X1P09	0,639	Valid
	X1P10	0,714	Valid
	X1P11	0,608	Valid
	X1P12	0,666	Valid
	X1P13	0,745	Valid
	X1P14	0,740	Valid
	X1P15	0,777	Valid
Stres Kerja (X2)	X2P01	0,760	Valid
	X2P02	0,798	Valid
	X2P03	0,734	Valid
	X2P04	0,781	Valid
	X2P05	0,812	Valid
	X2P06	0,768	Valid
	X2P07	0,824	Valid
	X2P08	0,834	Valid
	X2P09	0,768	Valid
	X2P10	0,814	Valid
	X2P11	0,829	Valid
	X2P12	0,773	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	YP01	0,620	Valid
	YP02	0,623	Valid
	YP03	0,530	Valid
	YP04	0,679	Valid
	YP05	0,669	Valid
	YP06	0,684	Valid
	YP07	0,622	Valid
	YP08	0,585	Valid
	YP09	0,694	Valid
	YP10	0,791	Valid
	YP11	0,733	Valid
	YP12	0,634	Valid
	YP13	0,518	Valid
	YP14	0,618	Valid
	YP15	0,713	Valid
	YP16	0,585	Valid
	YP17	0,562	Valid
	YP18	0,720	Valid
Kompensasi (Z)	Z01	0,782	Valid
	Z02	0,666	Valid
	Z03	0,740	Valid

	Z04	0,854	Valid
	Z05	0,640	Valid
	Z06	0,692	Valid
	Z07	0,617	Valid
	Z08	0,713	Valid
	Z09	0,812	Valid
	Z10	0,651	Valid
	Z11	0,723	Valid
	Z12	0,712	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai *outer loading* > 0.5 sehingga dinyatakan valid digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya.

Gambar 3. Path Outer Model



Discriminant Validity

Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading* yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai *AVE* > 0,5 dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai *AVE* < 0,5 (Ghozali, 2015 dalam Zulkarnain & Setyaningrum, 2022).

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X1)	0,507
Stres Kerja (X2)	0,626
Loyalitas Karyawan (Y)	0,501
Kompensasi (Z)	0,518

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,932	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,953	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,928	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,928	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *compose reliability* semua konstruk > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *compose reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* :

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,921	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,947	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,918	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,914	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Tabel 5. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Loyalitas Karyawan (Y)	0,769	0,755
Kompensasi (Z)	0,578	0,562

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil nilai R-Square sebesar 0,769 untuk pengaruh antara Variabel X terhadap variabel Y dan 0,578 untuk pengaruh antara variabel X terhadap variabel Z. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) memberi nilai sebesar 0,769, dengan interpretasi bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2 dan Z sebagai mediasi dengan persentase sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Lalu, pengaruh variabel X terhadap Z memiliki nilai R-Square sebesar 0,578, yang dapat diartikan bahwa variabel konstruk Kompensasi (Z) dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 dengan persentase sebesar 57,8% sedangkan sisanya yaitu 42,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 6. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X1) > Loyalitas Karyawan (Y)	0,435	0,455	0,128	3,404	0,001
Budaya Kerja (X1) > Kompensasi (Z)	0,687	0,691	0,071	9,690	0.000
Stres Kerja (X2) > Loyalitas Karyawan (Y)	-0,129	-0,123	0.075	1,724	0,085
Stres Kerja (X2) > Kompensasi (Z)	0,188	0,207	0,084	2,251	0,025
Kompensasi (Z) > Loyalitas Karyawan (Y)	0,544	0,527	0,134	4,056	0,000

Berdasarkan hasil uji di atas, didapatkan hasil **Hipotesis 1** Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Budaya Kerja (X1) > Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai 3,404 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **diterima**. **Hipotesis 2** Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Budaya Kerja (X1) > Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai 9,690 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **diterima**. **Hipotesis 3** Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Stres Kerja (X2) > Loyalitas Karyawan (Y) > memiliki nilai 1,724 maka dinyatakan **tidak signifikan** (t tabel signifikansi = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **ditolak**. **Hipotesis 4** Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) > Kompensasi (Z) memiliki nilai 2,251 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi = 1,96) atau dinyatakan bahwa **diterima**. **Hipotesis 5** Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Kompensasi (Z) Stres Kerja (X2) > memiliki nilai 4,056 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi = 1,96) atau dinyatakan bahwa **diterima**. Untuk menguji hipotesa antara Budaya Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dimediasi Kompensasi (Z) maka dilakukan *Bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut

Tabel 7. Special Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X1) > Kompensasi (Z) > Loyalitas Karyawan (Y)	0,374	0,363	0,096	3,909	0.000
Stres Kerja (X2) > Kompensasi (Z) > Loyalitas Karyawan (Y)	0,102	0,106	0,049	2,113	0,035

Berdasarkan tabel diatas hasil yang diperoleh yaitu **Hipotesis 6** Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Budaya Kerja (X1) > Kompensasi (Z) > Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai 3,909 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **diterima**. **Hipotesis 7** Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Stres Kerja (X2) > Kompensasi (Z) > Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai 2,113 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **diterima**.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka berikut merupakan kesimpulan akhir yang diperoleh untuk setiap hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk Budaya Kerja (X1) yaitu sebesar 3,404 dan dinyatakan signifikan karena t-statistik $>1,96$ ($3,404 >1,96$), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Stres Kerja (X2) yaitu sebesar 9,690 dan dinyatakan berpengaruh karena nilai t-statistik $<1,96$ ($9,690 >1,96$), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa diterima. Dapat diartikan bahwa Budaya Kerja (X1) berpengaruh pada Kompensasi (Z) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Stres Kerja (X2) yaitu sebesar 1,724 dan dinyatakan tidak berpengaruh karena nilai t-statistik $>1,96$ ($1,724 <1,96$), maka uji hipotesa 3 dikatakan ditolak. Dapat diartikan bahwa Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Stres Kerja (X2) yaitu sebesar 2,251 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik $>1,96$ ($2,251 >1,96$), maka uji hipotesa 4 dinyatakan bahwa diterima. Dapat diartikan bahwa adanya Loyalitas Karyawan (Y) berpengaruh signifikan pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel variabel Kompensasi (Z) yaitu sebesar 4,056 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik $>1,96$ ($4,056 >1,96$), maka uji hipotesa 5 dinyatakan bahwa diterima. Dapat diartikan bahwa adanya Loyalitas Karyawan (Y) berpengaruh signifikan pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) dimediasi oleh Kompensasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik 3,909 dan dinyatakan bahwa diterima dan dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (Z) sebagai variabel mediasi memperkuat variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) dimediasi oleh Kompensasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik 2,113 dan dinyatakan bahwa diterima dan dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (Z) sebagai variabel mediasi memperkuat variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan analisa data yang telah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut (1) Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia bahwa Budaya Kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). (2) Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Kompensasi (Z) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia bahwa Budaya Kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kompensasi (Z). (3) Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia bahwa Stres Kerja (X2) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). (4) Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Kompensasi (Z) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia bahwa Stres Kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kompensasi (Z). (5) Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian variabel Kompensasi (Z) berpengaruh signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Divisi Quality Control PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia bahwa Kompensasi (Z) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). (6) Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian variabel Budaya Kerja (X1) memperoleh hasil signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) setelah dimediasi oleh Kompensasi (Z) dikarenakan budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya, karena tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku. (7) Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian variabel Stres Kerja (X2) memperoleh hasil signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) setelah dimediasi oleh Kompensasi (Z). Dikarenakan dalam penelitian ini stress kerja tidak mempengaruhi penurunan loyalitas karyawan karena pengaruh dari kompensasi.

Referensi

- Almaulita, D. S., Abdussamad, J., & Tui, F. P. (2023). Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 3348–3361.
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>
- Asniwati, & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/376/222>
- Cahyaningrum, I. N., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt.Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 1–15.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.

- <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hapsari, D. F., & Rijanti, T. (2023). The Influence Of Leadership Style, Work Stress, And Compensation On Employee Performance At PT. Pan Grafik Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7799–7806. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Imam Ghozali. (2008). *SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS) (Kode ST-106)*. <https://imamghozali.com/produk-31-.html>
- Luwu, S. C. (n.d.). 1, 2, 3.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Sianturi, M. M., & Pramukty, R. (2023). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN*. 1(5).
- Zulkarnain, C. A., & Setyaningrum, R. P. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Burnout as Intervening of Milenial Employees During COVID-19 Pandemic in Bekasi District. *The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 1–8.