

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DAYA TARIK WISATA
TANAH LOT**

I Gede Putra Astawa^{1*}
Ni Luh Sili Antari¹
I Putu Agus Suarsana Ariesta¹

¹Universitas Triatma Mulya

**Corresponding author: igedeputra16@gmail.com*

ABSTRACT

“Improving employee performance at the Tanah Lot Tourist Attraction, work environment, workload and work ethic are things that every company must pay attention to. The purpose of this study is to: 1) ascertain how the workplace environment affects workers' performance at the Tanah Lot Tourist Attraction, 2) Analyze how employee performance is affected by workload at the Tanah Lot Tourist Attraction, 3) Find out how the Tanah Lot Tourist Attraction's employees do in relation to their work ethic, 4) knowing the magnitude of the influence of the work environment, workload and work ethic on the performance of Tanah Lot Tourist Attraction employees. This study employs a quantitative methodology with a 70 employee sample size. Stratified random sampling is the method used in the sampling process. Multiple linear regression analysis, t tests, determination analysis, validity and reliability tests, and classical assumption tests are the analysis approaches that are employed. The research results show $Y = 5.646 + 0.233X_1 + 0.354X_2 + 0.213X_3$. The study's findings allow for the following conclusions: 1) The work environment has a positive influence on employee performance at the Tanah Lot Tourist Attraction, 2) Work load has a positive influence on employee performance at the Tanah Lot Tourist Attraction, 3) Work ethic has a positive influence on employee performance on Tanah Lot Tourist Attraction, 4) Work environment (X1) and workload (X2) and work ethic (X3) on employee performance (Y) on Tanah Lot Tourist Attraction is 24.3% while the remaining 75.7% is explained by other variables not examined in this research.”

Key words: Environment, workload, ethos, performance

PENDAHULUAN

Perjalanan dari seseorang atau bisa juga dari sekelompok ligkup orag dari suatu tempat kepada tempat yang lain dengan suatu rentang atau juga jangka dari waktu tertentu yang peruntukkannya untuk suatu tujuan berupa rekreasi dan juga berupa

hiburan sehingga keinginannya bisa dilakukan pemenuhan dilakukan penyebutan menjadi pariwisata dengan cara sederhana (Prayogo, 2018). Setiap bisnis harus mampu mengembangkan dan meningkatkan bisnisnya dengan menerapkan program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena Bali adalah salah satu provinsi di Indonesia yang menjadi barometer pariwisata negara yang sudah dikenal oleh dunia sejak lama, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada mereka. Faktor pertama yang sangat penting dalam kinerja adalah faktor lingkungan kerja, yang didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang pekerja bekerja dan memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka (Darmadi, 2020). Faktor kedua yang menjadi perhatian perusahaan adalah faktor beban kerja, yang didefinisikan sebagai proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Faktor ketiga yang menjadi perhatian perusahaan adalah faktor kinerja. Melalui pengamatan, peneliti menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja di Daya Tarik Wisata Tanah Lot terus menimbulkan rasa tidak nyaman di tempat kerja. Ini disebabkan oleh kurangnya tempat istirahat yang memadai, kurangnya ruang makan dan waktu istirahat yang sesuai dengan jam kerja, dan loker yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan, di Daya Tarik Wisata Tanah Lot, ada masalah beban kerja yang terjadi pada saat ada *event* karyawan yang bekerja dari jam 6 pagi hingga 2 siang bisa pulang jam 5 sore atau lebih, dan karyawan yang bekerja sift siang dari jam 11 siang hingga 7 malam bisa pulang jam 10 malam, yang menyebabkan mereka kelelahan dan lebih lama dari jam pulang normal mereka. Diantara masalah etos kerja yang ditemukan masih ada pegawai yang kurang produktif dan tidak bekerja sama dengan rekan kerja; pelayanan terhadap wisatawan yang lebih lambat, yang tidak efisien; dan kurangnya inisiatif pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka. Semua ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Peneliti ini juga menggunakan referensi dari penelitian sebelumnya, seperti:

1. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Socfin Indonesia Medan. Penelitian ini ditulis oleh Marlina Harahap (2022). Dari Universitas Muhammadiyah. Dengan sampel 126 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja pegawai.”
2. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Penelitian ini ditulis oleh Hi Lawu, Suhaila dan Lestiowati (2019). Dengan sampel 33 responden.”

3. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. Penelitian ini ditulis oleh Susanti dan Mardika (2020). Dengan sampel 112 responden.”
4. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Penelitian ini ditulis oleh Rohman dan Ichsan. (2021). Dengan jumlah sampel 47 responden.”

METODE PENELITIAN

Dalam cakupan penelitian ini penulis mempergunakan suatu metode yang berupa kuantitatif. Kinerja karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y) adalah variabel yang kategorinya terikat (dependent variable) dalam cakupan dari penelitian ini, sedangkan variabel bebas (independent variable) ialah suatu lingkungan pada lingkup kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X1), beban kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X2), dan etos kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X3).

Menurut Arikunto (2017), sampel penelitian adalah seluruh populasi jika subjeknya kurang dari angka dalam desimal dengan besaran 100. Apabila yang menjadi subjeknya lebih dari angka dalam desimal dengan besaran 100, bisa dilakukan pengambilan menjadi 10–15 persen atau 15–25 persen. Jika ada staf lebih dari 100, dapat diambil 50% dari staf. Untuk pengambilan sampel, probabilitas sampel digunakan melalui teknik pengambilan sampel stratified random, yang berarti sampel diambil dari masing-masing subpopulasi yang dipilih secara acak. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis mengambil 50% dari 139 orang yang menjawab, sehingga jumlah sampelnya adalah 70 orang. Pertama berupa Uji validitas dan juga reabilitas, kedua uji berupa asumsi klasik, ketiga analisis berupa regresi linier berganda, keempat uji pada hipotesis, dan kelima berupa analisis determinasi atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (R2) adalah teknik analisis data. Dengan alat uji SPSSVersi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Karakteristik dari responden didasarkan pada jenis kelamin memberi suatu petunjuk bahwa respon dengan jenis kelamin berupa laki-laki dengan banyak 54 orang atau dalam persentase menjadi (77,1%) dan responden berjenis kelamin berupa perempuan dengan banyak 16 orang atau dalam persentase menjadi (22,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin yang berupa laki-laki dengan banyak 75 orang.

2. Karakteristik dari responden didasarkan pada suatu tingkat usia member suatu petunjuk bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan banyak <20 tahun sebanyak 4 orang atau dalam persentase menjadi (5,7%), 21 hingga pada 30 tahun dengan banyak 40 orang atau dalam persentase menjadi (57,1%), 31 hingga pada 40 tahun dengan banyak 22 orang atau dalam persentase menjadi (31,4%), dan >40 tahun dengan banyak 4 orang atau dalam persentase menjadi (5,7%). Hal ini memberi suatu petunjuk bahwa reponden yang menjadi dominasi ialah dengan usia 21 hingga pada 30 tahun
3. Karakteristik dari responden didasarkan pada aspek berupa Pendidikan Menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan dengan tingkatan di SMA/SMK sebanyak 20 orang atau dalam persentase menjadi (28,6%), Diploma sebanyak 24 orang atau dalam persentase menjadi (34,3%), dan Sarjana sebanyak 26 orang atau dalam persentase menjadi (37,1%). Hal ini memberi suatu petunjuk respon yang menjadi dominasi ialah responden dengan pendidikan berupa Sarjana.
4. Karakteristik responden berdasarkan usia mereka. Ditemukan bahwa 9 orang (12,9%) dari responden memiliki usia kurang dari 3 tahun, 56 orang (80%), dan 5 orang (7,1%) memiliki usia lebih dari 6 tahun. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki usia antara 3 dan 6 tahun.
5. Hasil dari uji validitas dan rehabilitasi menurut hasil yang dikumpulkan dari penghitungan pada beragam nilai dari koefisien korelasi masing-masing item yang pernyataan ada dalam cakupan tabel 4.5, dilakukan pemerolehan nilai yang lebih besar dari angka dalam desimal dengan besaran 0,30, yang menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan dalam cakupan kuesioner tersebut bisa untuk dilakukan penganggapan menjadi valid. Selain itu, nilai dari Cronbach's Alpha pada masing-masing dari variabel dilakukan pemerolehan suatu nilai yang mejadi lebih besar dari angka dalam desimal dengan besaran 0,60, yang menunjukkan bahwa keseluruhan dari variabel dalam cakupan kuesioner tersebut bisa untuk dianggap valid.
6. Hasil uji yang berupa normalitas menunjukkan bahwa dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dalam angka desimal dengan besaran 0,200 atau $\geq \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa penarikan yang berupa kesimpulan ialah bahwa residual secara kategori berdistribusi normal, yang menunjukkan bahwa asumsi dari normalitas residual sudah menjadi terpenuhi atau sudah dilakukan pemenuhan.
7. Hasil dari uji multikolineritas menunjukkan bahwa tidak ada suatu korelasi ganda atau yang dilakukan penyebutan menjadi multikolineritas antar variabel

dengan kategori independen; nilai faktor penginflasi variabel atau yang dilakukan penyebutan dan penyingkatan menjadi (VIF) kurang dari angka dalam desimal dengan besaran 10 dan koefisien toleransi lebih dari angka dalam desimal dengan besaran 0,10 untuk tiap dari variabel dengan kategori bebas yang dipergunakan. Maka asumsi multikolinearitas sudah menjadi terpenuhi.

8. Hasil dari uji heteroskedastisitas: Setiap model punya suatu nilai berupa signifikansi menjadi lebih besar dari angka dalam desimal dengan besaran 0,05, yang memberi suatu petunjuk tidak ada heteroskedastisitas.
9. Hasil dari uji yang berupa analisis regresi linier berganda

TABEL 9.
Uji Regrasi Linier Berganda
Unstandardized Standardized
Coefficients Coefficients T Sig.
Std.

Model	B	Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	5,646	3,305		1,709	0,002
Lingkungan kerja	0,233	0,109	0,235	2,144	0,036
Beban kerja	0,354	0,157	0,247	2,258	0,027
Etos kerja	0,213	0,090	0,262	2,353	0,022

a. *Dependent* Variabel: Kinerja karyawan

Persamaan regresi berikut dapat dibuat didasarkan pada hasil dari analisis berupa regresi linear berganda, seperti yang dilakuka penunjukkan dalam cakupan tabel 4.9, yaitu : $Y = 5,646 + 0,233X_1 + 0,354X_2 + 0,213X_3$

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam angka desimal dengan besaran 0,233, artinya jika lingkungan yang lingkupnya pada kerja ditingkatkan setiap satuan, kinerja dari karyawan akan menjadi meningkat dalam angka desimal dengan besaran 0,233 satuan.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi positif sebesar 0,354 oleh beban kerja. Ini berarti bahwa apabila lingkungan pada kerja ditingkatkan setiap satuan, kinerja dari karyawan akan menjadi meningkat dalam angka desimal dengan besaran 0,354 satuan.
3. Etos kerja memberikan suatu pengaruh dengan kategori positif dalam angka desimal dengan besaran 0,213 dihadapkan pada kinerja dari karyawan; dengan peningkatan satu satuan dalam lingkungan di lingkup kerja, kinerja dari karyawan akan menjadi meningkat dalam angka desimal dengan besaran 0,213 satuan.

4. Kinerja karyawan akan tetap sama dengan 5,646 jika lingkungan kerja, beban kerja, dan etos kerja tidak berubah, atau nilainya sama dengan 0.

10. Hasil uji t

TABEL 10.
UJI T- test

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,646	3,305		1,709	0,002
Lingkungan kerja	0,233	0,109	0,235	2,144	0,036
Beban kerja	0,354	0,157	0,247	2,258	0,027
Etos kerja	0,213	0,090	0,262	2,353	0,022

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

- Hipotesis pertama (H1) diterima karena ternyata lingkungan kerja berdampak dengan kategori yang positif dan juga signifikan yang dihadapkan pada kinerja dari karyawan dengan besaran nilai t_{hitung} dalam angka desimal dengan besaran 2,144, nilai t_{tabel} dalam angka desimal dengan besaran 1,668, dan nilai signifikan dalam angka desimal dengan besaran $0,036 < 0,05$.
- Sebab nilai dari t_{hitung} dalam angka desimal dengan besaran 2,258 menjadi lebih besar dari dari t_{tabel} dalam angka desimal dengan besaran 1.668 dan nilai dari signifikan dalam angka desimal dengan besaran 0,027 lebih kecil dari dalam angka desimal dengan besaran 0,05, hipotesis kedua (H2) dilakukan penerimaan.
- Sebab nilai dari t_{hitung} dalam angka desimal dengan besaran 2,353 lebih besar dari nilai t_{tabel} dalam angka desimal dengan besaran 1.668 dan nilai berupa signifikan dalam angka desimal dengan besaran 0,022 lebih kecil dari dalam angka desimal dengan besaran 0,05, hipotesis ketiga (H3) dilakukan penerimaan.

11. Hasil uji analisis determinasi

TABEL 11.
Analisis Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	<i>Std. Error of the Estimate</i>		
		R Square	Adjusted R Square	Adjusted R Square

1	.493 ^a	0,243	0,209	2,88924
---	-------------------	-------	-------	---------

a. *Predictors: (Constant)*, lingkungan kerja, beban kerja dan etos kerja

b. *Dependent Variable: y*

Sumber : lampiran 9

Tabel 4.11 menunjukkan rumus yang bisa untuk dipergunakan dalam melakukan penghitungan berupa analisis determinasi, dalam cakupan berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,243 \times 100\% \\ &= 24,3\% \end{aligned}$$

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X1), beban kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X2), dan etos kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X3) memengaruhi kinerja karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y) pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot sebesar 24,3%. Variabel lain dengan jenis yang lain, yang tidak dilakukan penelitian dalam cakupan penelitian ini memberi sumbangan dalam persentase dengan besaran 75,7% dari total.

PEMBAHASAN

1. Untuk memeriksa pengaruh lingkungan kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X1) dihadapkan pada kinerja dari karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y) pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot, kita dapat menggunakan koefisien regresi berganda. Dengan koefisien regresi 1 dalam angka desimal dengan besaran 0,233, kita dapat mengatakan bahwa setiap dari peningkatan lingkungan kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X1) bisa memberi peningkatan pada kinerja dari karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y). Maka dengan hal itu, pernyataan tersebut menerima hipotesis bahwa lingkungan pada lingkup kerja punya suatu pengaruh dengan sifat positif dihadapkan pada kinerja dari karyawan pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot.
2. Untuk memeriksa pengaruh beban kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X2) dihadapkan pada kinerja karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y) pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot, kita dapat menggunakan koefisien regresi berganda, dengan koefisien regresi kedua dalam angka desimal dengan besaran 0,354. Maka dengan hal itu kita bisa untuk mengataka bahwa beban kerja punya suatu pengaruh dengan sifat yang positif

dihadapkan pada kinerja dari karyawan pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot. Hipotesis kedua (H2) mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang dihadapkan pada kinerja karyawan pada Daya Tarik

3. Untuk memeriksa pengaruh etos kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X3) yang dihadapkan pada kinerja karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y) pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot, kita dapat menggunakan koefisien regresi berganda. Dengan koefisien regresi 3 dalam angka desimal dengan besaran 0,213, kita dapat mengatakan bahwa setiap peningkatan etos kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X3) bisa untuk memberi peningkatan pada kinerja karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y). Maka dengan hal itu, hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot
4. Hasil dari uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R² adalah dalam angka desimal dengan besaran 0,243. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X1), beban kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X2), dan etos kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y) pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot dalam angka desimal dengan besaran 24,3%. Variabel dengan jenis yang lain yang tidak dilakukan suatu penelitian dalam cakupan penelitian ini memberi sumbangan dalam persentase dengan besaran 75,7% dari total.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Didasarkan pada hasil dari analisis dan juga pembahasan maka bisa untuk dilakukan penarikan simpulan dalam cakupan berikut :

1. Lingkungan kerja punya suatu pengaruh dengan sifat positif dan juga signifikan dihadapkan pada kinerja karyawan Pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot. Ini berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan, kinerja karyawan akan menjadi meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot. Ini berarti jika beban kerja yang diberikan pada karyawan adalah yang terbaik, kinerja karyawan akan menjadi meningkat.

3. Etos kerja kerja punya suatu pengaruh dengan sifat positif dan juga signifikan dihadapkan pada kinerja karyawan Pada Daya Tarik Wisata Tanah Lot.
4. Pengaruh lingkungan kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X1), beban kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X2), dan etos kerja atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (X3) terhadap kinerja karyawan atau yang dilakukan penyimbolan menjadi (Y) dalam angka desimal dengan besaran 24,3%. Variabel dengan jenis lain yang tidak dilakukan penelitian dalam cakupan penelitian ini menyumbang 75,7% dari total.

SARAN

Didasarkan pada cakupan hasil penelitian ini, maka dilakukan penyaranan dalam beberapa hal di cakupan poin-poin naratif berikut:

1. Pengelola Daya Tarik Wisata Tanah Lot diharap untuk bisa dengan sangat memperhatikan pada aspek lingkungan kerja yang berfokus pada faktor keamanan, seperti bagaimana seorang karyawan memperlakukan keadaan disekitarnya. Meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya keamanan dan memahami ancaman atau risiko akan membuat mereka lebih waspada untuk mengamankan lingkungan kerja mereka.
2. Pengelola Daya Tarik Wisata Tanah Lot diharapkan sangat memperhatikan beban kerja yang berfokus pada indikator standar pekerjaan, yaitu kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan. Evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan berdasarkan standar pekerjaan diharapkan membantu karyawan memahami standar pekerjaan.
3. Pengelola Daya Tarik Wisata Tanah Lot diharapkan sangat memperhatikan etos kerja dengan fokus pada indikator tanggung jawab, yaitu sikap pekerja terhadap pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Memberikan tugas kepada anggota dari tim sesuai dengan suatu kemampuan dan juga keahlian dari mereka adalah cara untuk meningkatkan tanggung jawab. Ini meningkatkan rasa percaya diri mereka dan kesadaran akan tanggung jawab mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Darmadi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.

- Erlandhi, D. 2016. Pengaruh Cultural Value Pada Daya Tarik Wisata Pura Tanah Lot Bali Terhadap Keputusan Berkunjung. *Skripsi*. Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Pres. Surabaya.
- Hadiansyah, A. 2015. pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia*. Vol. 3, Issue 2.
- Harahap, M. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Socfin Indonesia Medan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Muntaz, W. 2021. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
- Prayogo, R. R. 2018. Perkembangan Pariwisata Dalam Perspektif Pemasaran. PT Lontar Digital Asia.
- Sianipar, R. dan S. 2019. Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*. Vol. 15 No.1.