

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PERUMDA BPR BINTAN CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**NURUL AULIYATI
NIM : 16612154**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PERUMDA BPR BINTAN CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**NURUL AULIYATI
NIM : 16612154**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PERUMDA BPR BINTAN CABANG
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NURUL AULIYATI

NIM : 16612154

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803/Lektor

Pembimbing Kedua,



Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



Lita Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PERUMDA BPR BINTAN CABANG
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Nurul Auliyati

Nim : 16612154

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Sembilan Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803/Lektor

Sekretaris,



Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901/Lektor

Anggota



Ir. Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603/Lektor

Tanjungpinang, 29 Agustus 2023,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang



Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak,CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Nurul Auliyati
NIM : 16612154
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,44
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa da paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 Agustus 2023

Penyusun,



NURUL AULIYATI
NIM. 16612154

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji dan Syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu yang telah memberikanku kekuatan dan kesehatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia-Mu serta kemudahan yang telah engkau berikan kepadaku akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kehadiran Nabi Besar Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya yang sederhana ini kepada kedua orang tua yang kukasihi dan kusayangi serta kepada suami dan anakku yang tersayang.

Kepada Kedua Orang Tuaku

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ayah (Maman Suherman (Alm)) dan Ibu (Sapta Putra Ika Kurniatiningsih) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembarnya kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah dan Ibu Bahagia, karena mungkin selama ini kusadari belum bisa berbuat lebih. Terimakasih untuk segala dukungan, motivasi dan nasehat yang telah ayah dan ibu berikan selama ini dan juga kepada suami dan anakku yang tersayang.

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya Sesudah Kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain)”

-QS. Al-Insyirah : 6-7-

“Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan, dengan bermodalkan yakin merupakan obat yang paling mujarab sebagai penumbuh semangat hidup”

-Penulis-

“The object of education is to prepare the young to educate themselves throughout their lives.”

-Robert Maynard Hutchins-

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT penulis haturkan karena berkat rahmat, hidayah dan keberkahan-Nya, penulis mampu menyelesaikan proses yang panjang dalam penulisan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari program studi Manajemen, pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan dengan mengangkat judul skripsi **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PERUMDA BPR BINTAN CABANG TANJUNGPINANG”**.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, mulai dari awal bangku perkuliahan hingga pada saat ini, tentunya akan sangat sulit bagi penulis untuk bisa sampai pada tahap ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.HSc selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
6. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan mereka kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016, yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis sepanjang proses perkuliahan yang panjang hingga penyelesaian tugas akhir ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan para penggiat ilmu pengetahuan. Aamiin

Tanjungpinang, 29 Agustus 2023
Penulis,

Nurul Auliyati
NIM. 16612154

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen.....	13
2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	16
2.1.4 Lingkungan Kerja	17
2.1.5 Kompensasi.....	23

2.1.6	Loyalitas Karyawan	27
2.2	Kerangka Pemikiran	34
2.3	Hipotesis	34
2.4	Penelitian Terdahulu.....	35
BAB III.....		39
METODOLOGI PENELITIAN		39
3.1	Jenis Penelitian.....	39
3.2	Jenis Data.....	39
3.3	Teknik Pengumpulan Data	40
3.3.1	Kuesioner	40
3.3.2	Studi Pustaka.....	41
3.4	Populasi dan Sampel	41
3.4.1	Populasi.....	41
3.4.2	Sampel.....	41
3.5	Definisi Operasional Variable	42
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	44
3.7	Teknik Analisis Data	47
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	47
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	48
BAB IV		55
PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN		55
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang	55
4.1.2	Karakteristik Responden.....	56
4.1.3	Deskriptif Tanggapan Responden.....	59
4.1.4	Uji Kualitas Data.....	71
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	74
4.1.6	Uji Regresi Linear Berganda	78
4.1.7	Uji Hipotesis	79
4.1.8	Koefisien Determinasi (R Square)	82
4.2	Pembahasan	83

BAB V	87
PENUTUP	87
5.1.1 Kesimpulan	87
5.1.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Data Pegawai Tahun 2022	6
2.	Data Karyawan Resign Perumda BPR Bintang cabang Tanjungpinang.....	9
3.	Definisi Operasional Variabel.....	42
4.	Responden Berdasarkan Umur.....	56
5.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
6.	Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	58
7.	Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
8.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	59
9.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	63
10.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan.....	68
11.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja.....	72
12.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi	73
13.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Loyalitas Karyawan.....	73
14.	Hasil Uji Reabilitas	74

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	34
2.	Hasil Grafik Histogram	75
3.	Hasil Grafik P-Plot	75
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76
5.	Hasil Uji Multikolinearitas	77
6.	Hasil Uji Linear Berganda	78
7.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	80
8.	Hasil Uji Simultan (Uji f)	81
9.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR LAMPIRAN

No	:	Judul Lampiran
Lampiran 1	:	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	:	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	:	Hasil Pengajuan Kuesioner
Lampiran 4	:	Hasil Dokumentasi
Lampiran 5	:	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 6	:	Hasil Presentase Plagiat
Lampiran 7	:	<i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PERUMDA BPR BINTAN CABANG TANJUNGPINANG

Nurul Auliyati, 16612154, Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
aulynur29@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Perumda BPR Bintang Tanjungpinang.

Penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 30 orang responden yang ditentukan dengan menggunakan SPSS.25. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini yaitu Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi Pustaka. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 17 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur. Alat yang digunakan dalam melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis adalah program SPSS.25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang. Artinya jika Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, maka tidak berdampak pada loyalitas karyawan. Sementara kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang. Artinya apabila perusahaan meningkatkan kompensasi kepada karyawan maka dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap Perusahaan Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Risnawati, S.Sos.,M.M

Dosen Pembimbing 2 : Betty Leindarita, S.E.,M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE LOYALTY OF PERUMDA BPR BINTAN BRANCH TANJUNGPINANG

Nurul Auliyati, 16612154, Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
aulynur29@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and compensation on employee loyalty at Perumda BPR Bintan Branch Tanjungpinang.

This study used a sample of 30 respondents who were determined using SPSS.25. The method used in this research is a quantitative method. The object of this research is Perumda BPR Bintan Branch Tanjungpinang.

Data collection was carried out using a questionnaire and literature study. Where the respondents filled out a questionnaire of seventeen statement items related to the variable being measured. The tools used in conducting data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing are SPSS programs.25.

The results of this study indicate that the work environment has no significant effect on employee loyalty at Perumda BPR Bintan Branch Tanjungpinang. This means that if a conducive work environment provides a sense of security and allows employees to work optimally, it will not have an impact on employee loyalty. Meanwhile, compensation has a significant effect on employee loyalty at Perumda BPR Bintan Branch Tanjungpinang. This means that if the company increases compensation to employees, it can increase the sense of employee loyalty to the Company Perumda BPR Bintan Branch Tanjungpinang.

Keywords: Work Environment, Compensation and Employee Loyalty

Advisor 1 : Risnawati, S.Sos.,M.M

Advisor 2 : Betty Leindarita, S.E.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya agar berjalan efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Manusia merupakan salah satu unsur dalam manajemen kemudian berkembang menjadi bidang ilmu yang di sebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang juga merupakan terjemahan dari *men power management*.

Sumber daya manusia merupakan hal yang berharga dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah bagian penting dari beberapa faktor-faktor produksi lainnya seperti bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi maupun uang dan lingkungan kerja, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pengelola dari faktor produksi lainnya tersebut. Oleh karena itu, sebagai salah satu faktor produksi, sumber daya manusia adalah masukan (*input*) yang harus diolah oleh organisasi dan menghasilkan keluaran (*output*).

Manusia selalu berperan aktif dalam segala aktifitas perusahaan karena manusia bertindak sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Alat-alat pendukung kinerja yang canggih sekalipun tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika tidak didukung oleh peran aktif manusia sebagai pengelola. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin banyak pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut, hal ini menyebabkan semakin besar pula

kemungkinan munculnya permasalahan dan konflik di dalamnya. Penanganan terhadap adanya permasalahan dalam organisasi tersebut ditentukan oleh tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Aktivitas sumber daya manusia merupakan tindakan yang diambil guna memberikan dan mempertahankan kinerja anggota yang memadai bagi organisasi. Sejalan dengan adanya tuntutan perubahan dalam pekerjaan maka bisa terjadi adanya pemindahan, kenaikan atau penurunan pangkat dan bahkan adanya pemecatan karyawan. Karyawan yang telah lama berada di perusahaan, mereka telah mahir dalam melakukan pekerjaannya, Hal ini dapat menimbulkan sikap loyal dalam diri karyawan kepada organisasi atau perusahaan yang tentunya dapat berdampak positif bagi berjalannya pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Karyawan tersebut memberikan dampak positif pula terhadap kinerjanya karena karyawan tersebut merasa senang dan tidak terbebani dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan maupun karyawan dapat mencapai tujuan secara maksimal.

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dan emosional dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi (Onsardi, 2018). Sementara itu, Poerwadarminta (Puspitasari, 2014) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga,

yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Loyalitas sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan, salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Adapun pengertian perbankan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembangaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sementara itu aktivitas perbankan dijalankan oleh sebuah badan yang disebut “bank”, yang diatur dalam undang-undang yang sama, dengan pengertian bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (Dr Kasmir, 2017).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, terdapat dua jenis perbankan yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Bank Umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan/atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sifat jasa yang diberikan adalah umum, dalam arti dapat memberikan seluruh jasa perbankan yang ada. Begitu pula dengan wilayah

operasinya dapat dilakukan di seluruh wilayah. Bank umum sering juga disebut sebagai bank komersil (*commercial bank*).

Adapun jenis bank lainnya adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Dr Kasmir, 2017), dengan kata lain bank perkreditan rakyat tidak menerima giro, kegiatan valuta asing maupun perasuransian. Sehingga untuk mencapai profit perusahaan dibutuhkan kerja keras serta dedikasi yang diwujudkan dalam bentuk loyalitas karena loyalitas terkait erat dengan rasa memiliki atau *sense of belongin*.

Selain jenis-jenis bank berdasarkan fungsinya sebagaimana disebutkan diatas, ada juga pembagian jenis-jenis kantor bank. Jenis-jenis kantor bank dapat dilihat dari seberapa luas ruang lingkup kegiatan jasa yang ditawarkan dalam suatu cabang bank. Jenis-jenis kantor bank tersebut yaitu kantor pusat, dimana semua kegiatan perencanaan sampai pengawasan dilakukan disini. Selanjutnya ada kantor cabang penuh, merupakan salah satu kantor cabang yang memberikan jasa bank paling lengkap. Kemudian kantor cabang pembantu yang berada di bawah kantor cabang penuh, dimana kegiatan yang dilakukan di kantor ini hanya melayani jasa bank sebagian saja. Dan jenis kantor yang terakhir adalah kantor kas, yang merupakan kantor bank yang paling kecil dimana kegiatannya hanya meliputi teller/kasir saja.

Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa perbankan. Perumda BPR Bintang Cabang

Tanjungpinang merupakan kantor bank cabang yang dibawah oleh kantor pusat BPR Bintang yang berada di Tanjung Uban, Kabupaten Bintan. Sebagai kantor cabang yang terletak di Kota Tanjungpinang, BPR Bintang Cabang Tanjungpinang memberikan pelayanan jasa bank yang lengkap dan memiliki beberapa karyawan yang bekerja guna mendukung operasional perusahaan.

Sebagai karyawan di sebuah perusahaan, karyawan Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang dituntut untuk mengembangkan diri secara optimal, professional dan andal dibidangnya serta terampil dalam menyelesaikan suatu masalah untuk tercapainya kesuksesan perusahaan tersebut. Dalam menjalankan pekerjaan secara berulang dan terus menerus pada kurun waktu tertentu dengan sendirinya akan timbul rasa loyal karyawan terhadap perusahaan kemudian rasa loyal tersebut akan tampak pada pola keseharian karyawan baik saat menjalankan pekerjaannya dilingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.

Karyawan yang loyal terhadap perusahaan merupakan karyawan yang memiliki kemauan bekerja sama, artinya memiliki kesediaan untuk mengorbankan diri melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, dimana pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Semakin baik hubungan antara perusahaan dengan karyawan, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Adapun data karyawan pada Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang yang tercatat sampai dengan tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai Tahun 2022

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	< 5 Tahun	4 Orang	Karyawan Kontrak
2	5 Tahun s/d 10 Tahun	13 Orang	Karyawan Tetap
3	10 Tahun s/d 20 Tahun	13 Orang	Karyawan Tetap
Jumlah		30 Orang	

Sumber: Data Karyawan Perumda BPR Bintan Cab. Tanjungpinang tahun 2022

Berdasarkan table 1.1 dilihat dari lama bekerja karyawan di Perumda BPR Bintan Cabang Tanjungpinang diperoleh data bahwa terdapat 4 orang karyawan yang bekerja dibawah 5 tahun, kemudian terdapat 13 orang yang bekerja antara 5 tahun sampai dengan 10 tahun dan terdapat 13 orang lainnya yang bekerja antara 10 tahun sampai dengan 20 tahun. Dapat dilihat jumlah pegawai dengan lama bekerja diatas 5 tahun lebih banyak, hal ini menunjukkan fenomena secara positif tentang dedikasi karyawan berdasarkan lama bekerja.

Perumda BPR Bintan Cabang Tanjungpinang memiliki karyawan yang berjumlah 30 orang yang berada pada usia produktif. Pada tahun 2022 terdapat 3 karyawan Perumda BPR Bintan Cabang Tanjungpinang yang mengundurkan diri dengan alasan pribadi, hal ini menjadi salah satu tanda tanya kenapa karyawan tersebut mengundurkan diri, Maka dari itu diperlukan beberapa faktor untuk membangun loyalitas bagi karyawan

Menurut Sheldon loyalitas merupakan suatu orientasi terhadap organisasinya (Akbar, 2017: 5). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah umur, masa kerja dalam organisasi, pembayaran gaji, desain kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, perlakuan organisasi terhadap

karyawan, promosi jabatan, kemampuan, pelatihan, dan pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi terbaik (Samsono, 2018). Dikatakan bahwa yang menjadi salah satu faktor membangun loyalitas karyawan adalah masa kerja. Dalam hal ini membuktikan bahwa untuk mengukur loyalitas karyawan salah satunya bisa dilihat dari lama mereka bekerja di perusahaan.

Nilai loyalitas karyawan bisa dilihat dari lamanya karyawan tersebut bekerja di perusahaan, hal ini menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki lingkungan kerja yang tidak membosankan dan memberikan penawaran yang menarik bagi karyawannya untuk tetap bekerja di perusahaan (Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang) sehingga sangat minim terjadinya pergantian pegawai di Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang. Dimana untuk mengukur loyalitas karyawannya bisa dilihat dari lingkungan kerja, kemudian besar kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang ada di dalam Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang.

Menurut Notoatmodjo (Suryanti, dkk., 2019) faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain kompensasi, lingkungan kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, ada pendapat dari Nitisemito (Lavinia, 2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, loyalitas karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan loyalitas karyawan akan menurun.

Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang diantaranya yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), “Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada loyalitas karyawan”. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang menentukan loyalitas karyawannya. Para pekerja juga mempertimbangkan adanya kompensasi atau tidak untuk bertahan disuatu perusahaan.

Karyawan yang telah mencapai sikap loyal kepada perusahaan akan berusaha bertahan pada perusahaan, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang memilih mengundurkan diri dari sebuah perusahaan tersebut, demikian hal yang terjadi di Perumda BPR Bintang dimana terdapat beberapa karyawan yang telah mengundurkan diri. Adapun data karyawan yang mengundurkan diri pada Perumda BPR Bintang cabang Tanjungpinang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Karyawan Resign Perumda BPR Bintang cabang Tanjungpinang

No.	Tahun	Jumlah	Keterangan
1	2020	2 orang	Karyawan tetap
2	2021	2 orang	Karyawan tetap ; kontrak
3	2022	3 orang	Karyawan tetap

Sumber: Data Karyawan Perumda BPR Bintang Cab. Tanjungpinang Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terdapat 6 orang karyawan tetap dan 1 orang karyawan kontrak yang mengundurkan diri. Hal ini terjadi secara berturut-turut dalam kurun waktu 3 tahun yaitu dimulai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri dalam kurun waktu tersebut merupakan suatu fenomena yang tidak seharusnya secara wajar terjadi, artinya terdapat beberapa faktor yang telah mempengaruhi keputusan karyawan tersebut mengundurkan diri. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi karyawan tersebut mengundurkan diri peneliti melakukan observasi sederhana terhadap 6 orang karyawan tersebut dengan hasil bahwa faktor yang menjadi penyebab karyawan tersebut memutuskan untuk mengundurkan diri adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Karyawan dengan kompensasi yang tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan serta lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti dan mencari informasi lebih lanjut terkait apakah faktor-faktor tersebut juga mempengaruhi loyalitas karyawan di Perumda BPR Bintang cabang Tanjungpinang atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dengan melakukan sebuah

penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Perumda BPR Bintan Cabang Tanjungpinang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari gejala yang telah disampaikan tersebut, yang menjadi dasar bagi peneliti melakukan penelitian Pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Loyalitas karyawan pada Perumda BPR Bintan Cabang Tanjungpinang. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas antara lain adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan pada penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang loyalitas karyawan.

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Memberikan kontribusi mengenai konsep loyalitas karyawan Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang.
2. Memberikan kontribusi dalam memperkaya ilmu pengetahuan dalam merespon loyalitas karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR).
3. Memberikan bahan untuk menganalisis bagaimana loyalitas karyawan Perumda BPR Bintang Cabang Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis
Dapat menambah wawasan pengetahuan tentang loyalitas karyawan.
2. Bagi pihak perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan agar bisa mempertahankan loyalitas karyawannya.
3. Bagi akademis
Dapat menjadi sebuah referensi atau pertimbangan kepada mahasiswa/mahasiswi yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan tentang Analisis Faktor-faktor Loyalitas karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, secara singkat akan disusun dalam 5 bagian yang terdiri dari :

BAB I: PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori tentang manajemen, manajemen sumber daya manusia, loyalitas karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, kerangka berpikir dan penelitian terdahulu .

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bagian ini terdapat, jenis penelitian yang dilakukan, jenis data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable, populasi dan sampel penelitian, teknik pengolahan data, analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasannya

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian beserta saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya: Schein (Pomantow, dkk., 2019) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Terry (Masahengke, 2018) memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksudmaksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

Stoner, Freeman dan Gilbert (Muslimin & Kartiko, 2021) menyatakan manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, aktivitas anggota organisasi, dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya

organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan Jones dan George (Ariyani, 2018) menerangkan manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun definisi manajemen lainnya adalah menurut Oei Liang Lie (Larasati, 2018) mengartikan bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Kegunaan Manajemen

Kegunaan manajemen diantaranya (Larasati, 2018):

1. Untuk mencapai tujuan
2. Untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas
4. Untuk memaksimalkan dan mengoptimalkan usaha

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Adapun beberapa pendapat tentang fungsi manajemen (Suprihanto, 2014:4) antara lain sebagai berikut:

1. Prof. Drs. Oey Liang Lee: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengkoordinasian, dan pengontrol.

2. Koont O Donnel dan Niclander: *planning, organizing, staffing, directing,* dan *controlling*.
3. Newman: *planning, organizing, assembling resources, directing,* *controlling*.
4. Louis A. Alen: memimpin, merencanakan, menyusun, mengawasi.
5. George R. Terry: *planning, organizing, actuating, controlling*.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Adamy, 2016). Berdasarkan pendapat (Mangkunegara, 2017) sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Sofyandi (Fanti, dkk., 2015), sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* and *controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian

kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah strategi untuk menjalankan fungsi dari manajemen seperti, perencanaan, pengorganisasian, *leading* dan *controlling* dalam aktifitas organisasi.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang disebut juga sebagai Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Manajemen SDM selain dapat diartikan sebagai suatu proses dalam suatu organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu kebijakan yang mengatur manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Marwansyah, 2014) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen serta seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan serta pengembangan karir, pemberian kompensasi,

kesejahteraan, keselamatan serta kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu serta seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan serta pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja

yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Lewa dan Subowo (Yasa & Utama, 2014) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat

diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara ataulingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam Perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota

perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut (Sedarmayanti, 2017) terdapat beberapa faktor yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja

- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Purba, 2015) indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 3 yaitu perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja adalah:

1. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku, bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

2. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas

- a. Tata ruang yang baik
- b. Cahaya dalam ruang yang cukup
- c. Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain

3. Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran

penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efesiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

2.1.5 Kompensasi

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja serta bantuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawan, dkk., 2014). Menurut Simamora (Hermawan & Riana, 2014) mendefinisikan Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Edison (Khair, 2020) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2014) kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga

kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari beberapa pengertian mengenai kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa arti dari kompensasi adalah imbalan atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa dan pekerjaan yang telah dilakukan terhadap perusahaan.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Khair (Ningrum, dkk., 2018) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor pemerintah

Peraturan Pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standart biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran Perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu di dasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Khair (Hidayah & Sopyan, 2016) juga mengemukakan bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh dan organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan UU dan KEPRES
- f. Biaya hidup atau cost of living
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian nasional

2.1.5.3 Indikator Kompensasi

Menurut Khair (Hidayah & Sopyan, 2016) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji

Imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

- b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sarana kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja

e. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.6 Loyalitas Karyawan

Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap tinggal di perusahaan, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalakan hasil kerjanya. Karyawan tetap tinggal juga tidak semata harus patuh karena sudah seharusnya memang begitu dan sesuai norma yang ada, tetapi loyalitas harus terkait sampai pada komitmen terhadap perusahaan karena keterlibatan secara emosional dengan perusahaan. Hal tersebut bisa terjadi

karena loyalitas atau kesetiaan menurut Meyer dan Herscovits (Kurniawan, 2019) “Merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.” kondisi psikologis inilah yang membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Menurut Adamy (Adamy, 2016:1) karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Omar (Iskandar, 2018:205) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Loyalitas adalah sikap setia dan patuh seorang maupun kelompok karyawan terhadap perusahaan dimana ia melakukan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan kondisi yang dapat mengikat karyawan dengan perusahaannya karena loyalitas bukan hanya sikap setia yang tercermin dari seberapa lama waktu seseorang telah bekerja pada perusahaan namun dapat dilihat juga dari seberapa

besar pikiran, ide, gagasan serta kinerja yang tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu (Onsardi, 2018).

Menurut kamus ilmiah populer loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Tjiptono (Aribowo, dkk., 2020) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab.

2.1.6.1 Aspek Loyalitas Karyawan

Terdapat beberapa aspek yang dapat mewujutkan loyalitas, aspek-aspek loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Tamba, dkk., 2018), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan

pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Steers dan Porter (Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Simamora (Thomas Stefanus Kaihatu, dkk., 2015) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi loyalitas karyawan:

1. Faktor rasional:

- a. Gaji
- b. Bonus

- c. Jenjang karier
- d. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan

2. Faktor emosional:

- a. Pekerjaan yang menantang
- b. Lingkungan kerja yang mendukung
- c. Perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang
- d. Pemimpin yang berkarisma
- e. Pekerjaan yang membanggakan
- f. Penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan
- g. Budaya kerja

3. Faktor spiritual:

- a. Kepuasan rohani
- b. Pekerjaan yang bersifat rohani
- c. Sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani
- d. Pemimpin yang religius
- e. Kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani

2.1.6.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Powers (Lavinia, 2018) mengemukakan terdapat 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan yaitu:

- a. Tetap bertahan dalam organisasi
- b. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan

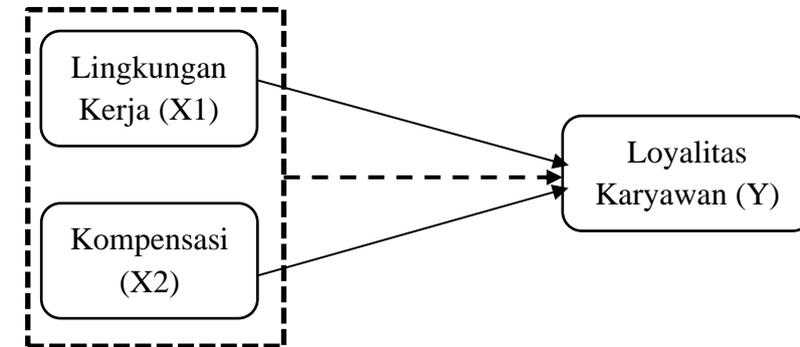
- c. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
- d. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
- e. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
- f. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
- g. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri
- h. Membeli dan menggunakan produk perusahaan
- i. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social perusahaan
- j. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
- k. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental perusahaan
- l. Mau mengikuti arahan atau instruksi
- m. Merawat properti perusahaan dan atau tidak memboroskannya
- n. Bekerja secara aman
- o. Tidak mengakali aturan perusahaan termasuk ijin sakit
- p. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Menurut (Busro, 2018) indikator loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi
- b. Kesiediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut
- c. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan
- d. Perasaan karyawan akan adanya keamanan
- e. Kepuasan karyawan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan garis:

- > = Hubungan secara parsial
 - - - - -> = Hubungan secara simultan

Sumber : Data yang diolah peneliti (2023)

Kerangka pemikiran yang disajikan diatas menjelaskan bahwa faktor Lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2017).

2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis atau kata lainnya adalah hipotesa ialah jawaban sementara mengenai masalah yang masih mempunyai sifat praduga karena masalah tersebut masih harus dibuktikan benar atau tidaknya. Selain itu, adanya hipotesis penelitian, peneliti dapat mengatakan sekaligus membuktikan apakah suatu teori yang sudah pernah ada dapat diterima atau tidak pada saat kondisi saat ini (Hidayah

& Sopyan, 2016). Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan. Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa:

H1 : Diduga lingkungan Kerja berpengaruh (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y)

H2 : Diduga Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y)

H3 : Diduga Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang ditulis oleh Ni Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan*” merupakan salah satu penelitian yang menjadi referensi penulis. Adapun hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut: 1) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. 2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali. Hal ini menunjukkan semakin baik pemberian kompensasi di perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. 3) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali. Hal ini menunjukkan apabila iklim organisasi di perusahaan semakin baik maka loyalitas karyawan juga akan meningkat (Purnamasari & Sintaasih, 2019).

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan adalah sebagai berikut: 1) Pihak Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali hendaknya dapat lebih memberi informasi dan dukungan mengenai pengembangan karir, karena ketika karyawan mendapatkan peluang untuk pengembangan karir dengan begitu karyawan akan lebih meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja untuk perusahaan. 2) Pihak Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali diharapkan memberi gaji, insentif, tunjangan yang disesuaikan dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. 3) Pihak Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali diharapkan dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman mulai dari meningkatkan komunikasi, menunjukkan perilaku yang baik, bersikap jujur, memberi kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat sehingga karyawan tetap bertahan untuk bekerja dengan demikian loyalitas karyawan akan semakin meningkat di Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali. 4) Peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian serupa dapat memperluas cakupan lokasi dan diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Adapun penelitian lainnya yang menjadi referensi penulis adalah penelitian dari Rina Angesti Widi dengan judul "*Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan*". Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompensasi berpengaruh pada loyalitas karyawan. 2. Kompensasi dan lingkungan

kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. 3. Kompensasi, lingkungan kerja karyawan, dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Widi, 2018)

Bahtiar Kertiyasa dan Sulastri Irbayuni dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya*”, menyajikan hasil penelitian sebagai berikut: Pertama, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Kedua, semakin baik kompensasi, semakin tinggi loyalitas karyawan Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya (Kertiyasa & Irbayuni, 2022)

Hasil tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya adalah dengan semakin puasnya karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang diterimanya belum memuaskan, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan loyalitas dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang loyal akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat dan baik. Kompensasi dikatakan tepat apabila dapat memenuhi kebutuhan minimal, sesuai dengan jenis pekerjaannya, tingkat

pendidikan, profesionalisme karyawan, sesuai dengan tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain dan selalu mengikuti perubahan- perubahan yang terjadi.

Kompensasi yang rendah menyebabkan berbagai permasalahan dalam perusahaan diantaranya rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan yang rendah ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat perputaran karyawan, moral dan disiplin kerja yang rendah serta rendahnya semangat dan kegairahan kerja. Kompensasi yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena dilihat dari perannya, lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik pula. Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi untuk tidak pindah pekerjaan. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan juga akan dapat mengikat karyawan. Didalam suatu perusahaan maka harus dihilangkan kesenjangan sosial yang menyolok antara sesama karyawan dan antar karyawan dengan pimpinan. Kesenjangan sosial yang menyolok akan menimbulkan ketidaktenangan dan sulit terciptanya kerjasama dalam bekerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif (Sugiyono, 2017).

Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017).

3.2 Jenis Data

Data yang diambil dibagi kedalam dua jenis yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengamati langsung proses awal hingga akhir (Sugiyono, 2017). Data primer yang digunakan yaitu dengan menghitung angka-angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian diolah lebih lanjut.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari hasil penelitian bahan-bahan kepustakaan dan dokumentasi (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan seperti buku-buku, literatur, penelitian terdahulu dan bahan tertulis lainnya yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Menurut Pujihastuti (Marlina, dkk., 2017) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum. Kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian ilmiah banyak dipakai pada penelitian sosial, misalnya penelitian di bidang sumberdaya manusia, pemasaran serta penelitian tentang berperilaku (*behavioral research*) yang menyangkut masalah dibidang akuntansi (*behavioral accounting*) serta keuangan (*behavioral finance*). Penelitian di bidang akuntansi maupun keuangan tidak identik dengan data sekunder saja namun dapat menggunakan data primer yang dikumpulkan berdasarkan teknik survei. Kuesioner dikirimkan langsung oleh peneliti apabila responden relatif dekat dan penyebarannya tidak terlalu luas.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawabnya. Peneliti dapat menggunakan instrumen kuesioner untuk memperoleh data yang

terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden (Sugiyono, 2017).

3.3.2 Studi Pustaka

Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu mengumpulkan data sekunder atau data yang diperoleh dari data yang telah dibukukan, baik berupa laporan-laporan maupun hasil penelitian terdahulu. Studi pustaka atau studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka ke perpustakaan dan pengumpulan buku-buku, bahan-bahan tertulis serta referensi-referensi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2017).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda BPR Bintang cabang Tanjungpinang yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang

karyawan yang bekerja Perumda BPR Bintang cabang Tanjungpinang yang merupakan keseluruhan dari jumlah populasi. Cara yang peneliti gunakan dalam pengambilan sample adalah boring sampling atau sampel jenuh, artinya dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

3.5 Definisi Operasional Variable

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok	a. Perlengkapan dan fasilitas b. Lingkungan tempat kerja c. Suasana kerja (Purba, 2015)	1 2 & 3 4 & 5	Likert
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Simamora (Hermawan & Riana, 2014)	a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Upah e. Premi f. Pengobatan g. Asuransi Khair (Hidayah & Sopyan, 2016)	1 2 3	Likert

3	Loyalitas (Y)	<p>bahwa loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki Omar (Iskandar, 2018)</p>	<p>a. Kesiediaan seorang untuk melangge ngkan hubungan nya dengan organisasi b. Kesiediaan seseorang untuk mengorba nkan kepenting an pribadiny a demi mencapai kesukses an dan keberhasil an organisasi tersebut c. Kesiediaan karyawan untuk memperta hankan diri bekerja dalam perusahaa n d. Perasaan karyawan akan adanya keamanan e. Kepuasan karyawan di dalam organisasi tempat ia bergabung</p>	1 2 3 4 5	Likert
---	---------------	--	--	---------------------------------------	--------

			untuk bekerja (Busro, 2018)		
--	--	--	--------------------------------------	--	--

Sumber : Data yang diolah peneliti (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data kuantitatif dilakukan melalui tahap-tahap berikut ini:

a. Edit Data

Pada tahapan ini, data yang telah terkumpul melalui daftar pernyataan (kuesioner) ataupun pada wawancara perlu dibaca kembali untuk melihat apakah ada hal-hal yang masih meragukan dari jawaban responden.

b. Kode Data

Setelah tahap edit data selesai, maka data-data yang berupa jawaban-jawaban responden perlu diberi kode untuk memudahkan dalam menganalisis data. Hal ini sangat penting artinya, apalagi jika proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer. Pemberian kode pada data dapat dilakukan dengan melihat jawaban dari jenis pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

c. Tabulasi Data

Tabulasi data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel. Atau dapat dikatakan bahwa tabulasi data adalah penyajian data dalam bentuk tabel atau daftar untuk memudahkan dalam pengamatan dan evaluasi. Hasil tabulasi data ini dapat menjadi gambaran tentang hasil penelitian,

karena data-data yang diperoleh dari lapangan sudah tersusun dan terangkum dalam tabel-tabel yang mudah dipahami maknanya. Selanjutnya peneliti bertugas untuk memberi penjelasan atau keterangan dengan menggunakan kalimat atas data-data yang telah diperoleh.

d. Analisis Data

Pada dasarnya, pengolahan data dalam penelitian sosial tidak lepas dari penggunaan metode statistik tertentu. Statistik sangat berperan dalam penelitian, baik dalam penyusunan, perumusan hipotesis, pengembangan alat dan instrument penelitian, penyusunan rancangan penelitian, penentuan sampel, maupun dalam analisis data.

Kegunaan statistik dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Alat untuk mengetahui hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel, sehingga dapat diketahui apakah suatu hubungan benar-benar terkait dalam kausalitas atau tidak.
2. Memberikan teknik-teknik sederhana dalam mengklasifikasikan data dan menyajikan data secara lebih mudah sehingga bisa dimengerti dengan lebih mudah pula.
3. Membantu peneliti dalam menyimpulkan suatu perbedaan yang diperoleh apakah benar-benar berbeda secara signifikan.
4. Secara teknik dapat digunakan untuk menguji hipotesis, sehingga bisa menolong peneliti dalam mengambil keputusan apakah menerima atau menolak suatu hipotesis.

5. Meningkatkan kecermatan peneliti dalam mengambil keputusan terhadap kesimpulan-kesimpulan yang akan ditarik.
 6. Memungkinkan penelitian untuk melakukan kegiatan ilmiah secara lebih ekonomis.
- e. Interpretasi Data

Setelah data yang terkumpul dianalisis dengan teknik statistik hasilnya harus diinterpretasikan atau ditafsirkan agar kesimpulan-kesimpulan penting mudah ditangkap oleh pembaca. Interpretasi merupakan penjelasan terperinci tentang arti sebenarnya dari materi yang dipaparkan, selain itu juga dapat memberikan arti yang lebih luas dari penemuan penelitian. Interpretasi memiliki dua aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menegakkan keseimbangan suatu penelitian, maksudnya menghubungkan hasil suatu penelitian dengan penemuan penelitian lainnya.
2. Untuk membuat atau menghasilkan suatu konsep yang bersifat menjelaskan.

Kedudukan interpretasi dalam rangkaian proses analisis data penelitian sangat penting. Oleh karena itu, interpretasi harus dilakukan dengan hati-hati, sebab kualitas analisis sangat tergantung dari kualitas interpretasi yang dibuat peneliti terhadap data.

- f. Generalisasi dan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, peneliti dapat membuat generalisasi dan kesimpulan dari hasil penelitian. Generalisasi dapat disebut sebagai suatu hal yang berkaitan dengan pembentukan gagasan atau simpulan umum dari suatu kejadian, hal, dan sebagainya. Dalam penelitian, generalisasi harus mempunyai kaitan dengan teori yang mendasari penelitian. Generalisasi ini kemudian diikuti oleh proses penarikan kesimpulan dari hasil penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

$$r = \frac{n(\Sigma X_1 X_{1tot}) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_{1tot})}{\sqrt{((n\Sigma x_i^2 - (\Sigma x_i)^2)(n\Sigma x_{tot}^2) - (\Sigma x_{1tot})^2)}}$$

Dimana:

r = Korelasi *product moment*

Σ = Jumlah skor suatu item

ΣX_{tot} = Jumlah total skor jawaban

Σx_i^2 = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

Σx_{tot}^2 = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\Sigma X_i X_{tot}$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid dan peneliti melakukan ulang penelitian dilapangan.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half* item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Adapun rumus untuk mencari reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right)$$

Dimana:

r_i = Reliabilitas instrumen

n = Jumlah butir pertanyaan

s_i^2 = varians butir

s_t^2 = varians total

Ketentuan nilai reliabilitas adalah apabila nilai $r_i > r$ tabel maka alat ukur dapat dinyatakan reliabel dan sebaliknya

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Apa konsekuensinya jika model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal? Uji t yang digunakan untuk melihat signifikansi variable independen terhadap variabel dependen menjadi tidak bisa diaplikasikan jika model tidak mempunyai distribusi residual yang normal. Deteksi normalitas suatu model dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (1) cara grafis menggunakan grafik Normal P-P Plot; (2) Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S); serta (3) Uji Jarque-Berra (J-B).

Dalam penelitian ini akan digunakan uji normal probability (P-Plot) karena cukup efektif untuk mendeteksi apakah model regresi yang akan dianalisis dalam sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normal probability (P-Plot) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas (*multicollinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi di antara variabel-variabel bebas/independen di dalam model regresi berganda. Konsekuensi dari asertaya multikolinearitas ini adalah bahwa estimator/prediktor akan mempunyai varian serta standar kesalahan (*error*) yang besar, sehingga sulit memperoleh suatu estimasi/prediksi yang tepat. Lebih lanjut, sebagai akibat dari varian serta sandard error yang besar, maka interval estimasi akan cenderung lebih

lebar serta nilai hitung statistik uji t akan kecil, sehingga menyebabkan variabel independen menjadi tidak signifikan secara statistik. Deteksi asertaya gejala multi kolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai Tolerance serta VIF (*Varian Inflation Factor*) yang kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance < 0,1, serta nilai VIF > 10, maka dikatakan bahwa ditemukan asertaya gejala multikolinearitas pada model regresi.

3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Kompensasi) terhadap Y (Loyalitas Karyawan). Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Loyalitas Karyawan

a = Parameter Konstanta

b = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Variabel Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Kompensasi

b_1 = Pengaruh X_1 terhadap Y jika X_2 konstan

b_2 = Pengaruh X_2 terhadap Y jika X_1 konstan

ϵ = *Error term*

3.7.2.5 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, serta akan diterima jika benar. Penolakan serta penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Kompensasi), serta Y (loyalitas Karyawan), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut:

3.7.2.6 Uji F (Simultant)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} serta F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
 $H_a : \beta_1 \text{ \& } \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel

Lingkungan Kerja (X1) serta Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

3.7.2.7 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t- hitung dengan nilai t- tabel. Nilai t- hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficients. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan Uji t :

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) serta hipotesis alternatif (H_a): H_0 : $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). H_a : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). H_0 : $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) H_0 : $\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).
- b. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai t- hitung dibandingkan dengan t- tabel serta ketentuannya sebagai berikut : Jika t- hitung $>$ t- tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak Jika t- hitung $<$ t- tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

3.7.2.8 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan penggunaan model bisa dibenarkan. Koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya persentase pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Menurut (Ghozali, 2011) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi dependen. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika K_d mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Akbar, F. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4 No. 1.
- Aribowo, Lubis, A., & Sabrina, H. (2020). Pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan. *Jurnal Mahasiswa*, 2–18.
- Ariyani, R. (2018). Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Slb Buah Hati Kota Jambi. *Jurnal Al-Afkar*, 6(2), 110–128.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenamedia Group.
- Dr Kasmir. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Fanti, A. N., Syafii, & Rahman, A. (2015). Audit Manajemen Atas Sumber Daya Manusia Untuk Mengevaluasi Tingkat Efektivitas Perekrutan Dan Pengembangan Karyawan Pada Pt Catalyt. *Kesehatan Masyarakat*, 51–60.
- Hermawan, I. ketut andy, & Riana, I. G. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 255113.
- Hidayah, N. N., & Sopyan, A. (2016). Analisis Kemampuan Berpikir Deduksi Hipotesis Terhadap Pemahaman Konsep Rangkaian Resistor Pada Listrik

Arus Searah. *Physics Communication*, 1(1), 34–42.
<https://doi.org/10.15294/physcomm.v1i1.8967>

Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 13 No. 1.

Iskandar. (2018a). Analisis Loyalitas Karyawan Pt Asuransi Bumi Putra. *Riau Economic and Business Review*, 9(3).

Iskandar. (2018b). Analisis Loyalitas Karyawan Pt Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 204–208. <https://doi.org/10.36975/JEB.V9I3.34>

Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6 (1).
ISSN: 2597-5234

Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.

Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>, 03(03), 85–97.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1), 1–6.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlina, R., Puspaningrum, H., & Hamdani. (2017). Differentiation of test items between the high school biology olimpiad in north kayong and the national science olimpiad. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 6(2), 245–251. <https://doi.org/10.15294/jpii.v6i2.10679>
- Masahengke, F. (2018). Manajemen Produksi Dan Komunikasi Program Komedi Baelang (Studi Kasus di LPP TVRI Kalimantan Timur). *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 134. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v5i1.1339>
- Muslimin, T. A., & Kartiko, A. (2021). Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 75–87. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.30>
- Ningrum, D. P., Santoso, D., & Widodo, J. (2018). Peranan Kompensasi Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja (Studi Kasus di PT. Kusumahadi Santosa). *Administrasi*, 1–6.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Jurnal of Economic, Bussiness and Accounting (Costing)*, 2 No. 1.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Pomantow, Y., Mandey, S. L., & Taroreh, R. N. (2019). Perbedaan Kinerja

Karyawan Tetap Dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kab. Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5544–5551.
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26342>

Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 No.9. ISSN: 2302-8912

Puspitasari, E. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tiga Serangkai Surakarta Tahun 2014. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Samsono, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Berinfaq. *Jurnal Bina Ummat: Membina dan Membentengi Ummat*, 1(02), 15–55. <https://doi.org/10.38214/jurnalbinaummatstidnatsir.v1i02.23>

Sastrohadiwiryo. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suprihanto, J. (2014). *Manajemen*. Gadjah Mada University Press.

Suryanti, L., Masruchin, & Djoharsjah. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan

Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. *Farmagazine*, V(3).

Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41. <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>

Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). Dan Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara*, 2 (1). ISSN: 2580-4553

Yasa, I., & Utama, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 254172.

