

Volume 5, Nomor 2, September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

## LOYALITAS KARYAWAN: DENGAN SISTEM KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA

**Alzen***Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**\*Koresponden: [alzen@umsu.ac.id](mailto:alzen@umsu.ac.id)***Kata Kunci:**

UMKM, pandemi, media digital, layanan pesan antar

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. AJB Bumiputera. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan angket (questioner). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT. AJB Bumiputera yang ditunjukkan dari hasil thitung  $3,938 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan dan negatif lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan pada perusahaan PT. AJB Bumiputera yang ditunjukkan dari hasil thitung  $8,116 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$ , dan terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang diukur dari uji Fhitung  $92,915 > F_{tabel} 3,11$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan R Square yaitu sebesar 0,704 atau 70,4 % dipengaruhi oleh kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

**Keyword:**

UMKM, pandemic, digital media, delivery service

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee loyalty, to determine the effect of the work environment on employee loyalty and to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT. AJB Bumiputera. The population in this study were all employees of PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera, which has a total of 81 employees, where sampling uses a saturated sample. Data collection techniques used in this study are documentation and questionnaires (questionnaires). The analysis technique used in this study is multiple regression, classical assumptions, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of the study show that there is a significant and positive effect of compensation on employee loyalty at PT. AJB Bumiputera shown from the results of tcount  $3.938 > t_{table} 1.989$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , there is a significant and negative effect of the work environment on employee loyalty variables at PT. AJB Bumiputera as shown by the results of tcount  $8.116 > t_{table} 1.989$  with a significant value of  $0.020 < 0.05$ , and there is a simultaneous effect of compensation and work environment on employee loyalty as measured by the Fcount

Volume 5, Nomor 2, September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

test  $92.915 > F_{table} 3.11$  with a significant value of  $0.000 < 0,05$ , with R Square which is equal to 0.704 or 70.4% influenced by compensation and work environment while the remaining 29.6% are other variables not examined by this study, such as work discipline, leadership, incentives and other variables..

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15328>

Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Cara Sitasi :** Alzen, A.(2022). Loyalitas Karyawan: Dengan Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2) 176-189

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia saat ini telah berkembang pesat. Tidak hanya mengenai mengenai pemilihan sumber daya manusia untuk ditempatkan dalam posisi tertentu saja. Akan tetapi sudah mulai berkembang dalam hal mengenai kenyamanan sumber daya manusia. Dalam hal ini kenyamanan sumber daya manusia harus diperhatikan karena tuntutan perusahaan yang semakin besar dikhawatirkan akan mengesampingkan berbagai hal yang seharusnya didapatkan oleh sumber daya manusia tersebut. Lebih lanjut lagi apabila kenyamanan sumber daya manusia kurang terpenuhi akan muncul lagi masalah mengenai loyalitas. Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Sebuah perusahaan perlu memastikan setiap karyawannya mempunyai loyalitas yang tinggi. Loyalitas tersebut tercermin dari seberapa besar rasa memiliki seorang karyawan pada perusahaannya. Loyalitas yang tinggi tentu akan meningkatkan produktivitas dan kualitas bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 hal. 95) Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana, et al 2012 hal. 136). Apabila perusahaan telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, sehingga akan timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan lebih baik. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan seperti menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya dan pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Jika karyawan tidak memiliki sifat loyal terhadap perusahaan, maka kinerja karyawan terhadap perusahaan tidak akan baik. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dapat dilihat dari pemberian kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja didalam perusahaan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. AJB Bumiputera, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas loyalitas kerja karyawan diantaranya rendahnya loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang kurang taat, kurangnya pengabdian, tanggungjawab dan terjadinya beberapa pegawai yang keluar dari pekerjaannya.

Loyalitas karyawan merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Loyalitas karyawan itupun harus diimbangi dengan pemberian kompensasi

yang sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang menciptakan kenyamanan. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas loyalitas karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012 hal. 83) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan balas jasa tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas, seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2012 hal. 185) yang menyatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap.

Menurut beberapa karyawan PT. AJB Bumiputera yang menyebabkan beberapa karyawan yang kurang dalam pemberian loyalitas dalam bekerja terjadi dikarenakan masih ada beberapa pegawai dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada bawahan. Menurut Bernadin (2011) kompensasi sebagai konsep yang mengacu pada semua bentuk keuntungan finansial dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima keuntungan itu sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi seperti itu dibagi menjadi dua bagian, yaitu uang tunai yang merupakan gaji langsung yang diberikan perusahaan atau atasan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain uang tunai kompensasi juga bisa berbentuk program kesejahteraan karyawan seperti tunjangan dan promosi jabatan. Kompensasi uang tunai memiliki dua unsur yang meliputi gaji pokok dan gaji kontingen. Gaji pokok merupakan uang gaji yang dihitung dengan upah perjam, mingguan atau bulanan ditambah uang lembur, shift diferensial, dan tunjangan seragam, sedangkan gaji kontingen merupakan tunjangan kinerja seperti peningkatan prestasi, upah insentif bonus dan pembagian keuntungan.

Selain kompensasi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja faktor lingkungan kerja juga berpengaruh penting dalam pelaksanaan kerja. Menurut Stewart (2011), Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Dari riset pendahuluan yang dilakukan lingkungan kerja pada PT. AJB Bumiputera yang kurang nyaman yang dirasakan oleh beberapa pegawai, seperti masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih yang kurang harmonis, dan juga di beberapa meja pegawai kurang rapi, terbukti dengan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja pegawai. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan. Karena itu wajar jika banyak perusahaan yang tidak ingin kehilangan karyawannya yang berkualitas. Perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki. Usaha pemberian motivasi ini dapat membangun loyalitas pada karyawan tersebut.

Loyalitas sangat penting didalam perusahaan, dimana loyalitas bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan. Dengan adanya loyal yang tinggi maka

perusahaan akan dengan sangat mudah untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan bersama.

## **LANDASAN TEORI**

### **Loyalitas**

Menurut Hasibuan (2012 hal. 58) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab Sedangkan menurut Saydam (2009) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Selain itu, menurut Tunggal (2012) loyalitas yaitu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan. Dari penjelasan diatas umumnya menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secaraterus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan.

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2012) antara lain adalah:

- 1) Kejujuran
- 2) Mempunyai rasa memiliki perusahaan
- 3) Mengerti kesulitan perusahaan
- 4) Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan
- 5) Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan
- 6) Menyimpan rapat rahasia perusahaan
- 7) Menjaga dan meninggikan citra perusahaan
- 8) Hemat
- 9) Tidak unjuk rasa

### **Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 83) “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Menurut Rivai (2011 hal. 714) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Menurut Simamora (2008 hal. 540) “Kompensasi merupakan apa diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”. Dengan mengacu pada pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya. Baik itu tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai keinginan perusahaan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dan dari sudut pandang para karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Sofyandi (2008) mengemukakan, kompensasi pada umumnya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Contohnya: tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Adapun asas dalam pemberian kompensasi menurut Simamora (2008 hal. 550) adalah sebagai berikut:

1) Asas layak (keadilan eksternal)

Keadilan eksternal adalah tarif gaji yang pantas dan berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal, keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa dari organisasi-organisasi yang membandingkan”.

2) Asas adil (keadilan internal)

Keadilan internal adalah tingkat gaji yang pantas atau patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan, keseimbangan antara input yang diberikan oleh karyawan dibandingkan dengan hasil (*output*) yang diperoleh dari pekerjaannya”.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

3) 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.

4) 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.

5) Standar dan Biaya Hidup Pegawai.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar 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 peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

6) 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.

7) Permintaan dan Persediaan.

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

#### 8) Kemampuan Membayar.

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

### Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012 hal. 43). Sedangkan menurut Silalahi (2013 hal. 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Menurut Sutrisno (2012 hal. 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) yaitu

- 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya,
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi,
- 3) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai.

Ada dua tipe lingkungan manajemen yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar dapat menjadi peluang atau ancaman, sedangkan lingkungan dalam dapat menjadi kekuatan atau kelemahan bagi organisasi. Karena lingkungan mempengaruhi aktivitas manajerial, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, maka responsivitas dan penyesuaian kebijakan manajemen terhadap lingkungannya adalah penting dan menentukan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, salah satu indikator dari efektivitas organisasi dapat dilihat dari kemampuan adaptabilitas organisasi yang bersangkutan terhadap lingkungan, yaitu sampai seberapa jauh organisasi terhadap perubahan lingkungan luar. Sering dikemukakan bahwa satu kriteria efektivitas harus menggambarkan hubungan timbal balik antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya organisasi. Untuk itu perlu dipahami kemungkinan untuk mengelola elemen-elemen lingkungan eksternal agar dipelihara sebagai peluang dan kekuatan serta dan diminimasi, jika tidak mungkin dihilangkan sebagai hambatan atau kelemahan (Silalahi, 2013, hal 118).

Lingkungan kerja dibedakan dibedakan dalam dua keadaan yaitu lingkungan fisik dan psikologis (Hariardja, 2009, hal 292). Lingkungan fisik meliputi rasa aman, suhu atau temperatur, pencahayaan, kebisingan, peralatan dan fasilitas kerja. Lingkungan fisik juga meliputi mesin, gedung, ruangan dan peralatan. Lingkungan psikologis dapat diartikan sebagai kondisi social antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan. Kondisi sosial ini meliputi keramahan, persahabatan, dan hubungan kekeluargaan dengan sesama karyaawan dan juga atasan.

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono

(2013 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. AJB Bumiputera yang berjumlah 81 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. AJB Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian menggunakan: Dokumentasi, Wawancara, Kuesioner (angket) Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudia menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis , Uji t, Uji F, Uji Determinan ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

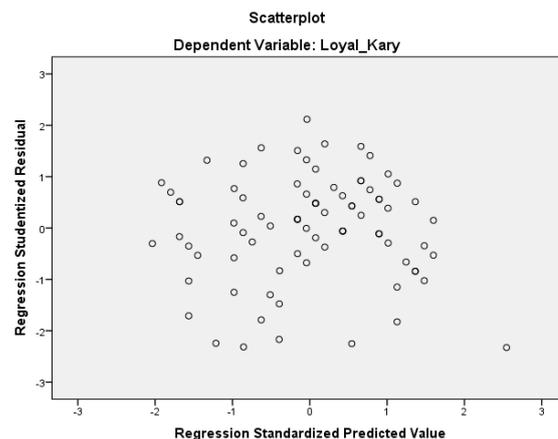
**Tabel 1.**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardize		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1 (Constant)	2.120	2.499		.848	.399		
Komp_	.271	.069	.302	3.938	.000	.643	1.554
Ling_Kerj	.537	.066	.623	8.116	.000	.643	1.554

a. Dependent Variable: Loyal\_Kary

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 3.**  
**Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardize		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	d Coefficients			Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.120	2.499		.848	.399	
	Komp_	.271	.069	.302	3.938	.000	.643 1.554
	Ling_Kerj	.537	.066	.623	8.116	.000	.643 1.554

a. Dependent Variable: Loyal\_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,120 + 0,271 X_1 + 0,537 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,120 apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka loyalitas karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar 33,324.
- 2) Nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,271 menyatakan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka loyalitas karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 27,1%.

- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,537 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 53,7%.

### Uji Hipotesis

#### Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardize		Collinearity		
		Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	2.120	2.499		.848	.399		
	Komp_	.271	.069	.302	3.938	.000	.643	1.554
	Ling_Kerj	.537	.066	.623	8.116	.000	.643	1.554

a. Dependent Variable: Loyal\_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dari tabel 3 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,938 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  3,938 >  $t_{tabel}$  1,989 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 8,116 dengan nilai signifikan 0,020 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  8,116 >  $t_{tabel}$  1,989 dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.

#### Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.204	2	210.602	92.915	.000 <sup>b</sup>
	Residual	176.796	78	2.267		

Total	598.000	80
a. Dependent Variable: <i>Loyal_Kary</i>		
b. Predictors: (Constant), <i>Ling_Kerj</i> , <i>Komp_</i> (Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)		

Pada tabel 4 uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 92,915 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11, maka diperoleh  $F_{hitung} 92,915 > F_{tabel} 3,11$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 5.**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.697	1.50553	1.689

a. Predictors: (Constant), *Ling\_Kerj*, *Komp\_*

b. Dependent Variable: *Loyal\_Kary*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,704 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,704 \times 100\%$$

$$D = 70,4\%$$

Hal ini berarti bahwa loyalitas karyawan sebesar 70,4% dipengaruhi oleh kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,938 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 3,938 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Kompensasi diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas, seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2012 hal. 185) yang menyatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka

kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap. Hasil penelitian yang telah dilakukan Rahmadana (2015) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 8,116 dengan nilai signifikan 0,020 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  8,116 >  $t_{tabel}$  1,989 dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Karyawan bekerja dalam suatu lingkungan kerja. Jika ia bekerja dalam lingkungan yang sudah nyaman, ruang bekerja serta peralatan kerja yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain dan juga dengan atasannya maka diduga ia akan tetap setia bekerja di perusahaannya. Karena jika ia berpindah kerja belum tentu ia akan mendapatkan lingkungan kerja yang sebaik lingkungan kerjanya sekarang. Jadi semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang ada, diduga semakin tinggi loyalitas karyawannya. Menurut Stewart (2011), Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Pada penelitian yang dilakukan oleh Andromike Maineldi (2014) yang diperoleh hasil tingkat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Dikarenakan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 92,915 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11, maka diperoleh  $F_{hitung}$  92,915 >  $F_{tabel}$  3,11 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan nilai  $R$  Square yaitu sebesar 0,704 atau 70,4 % dipengaruhi oleh kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya Loyalitas karyawan harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang dapat menciptakan kenyamanan. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas loyalitas karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Berto Kristanto Purba (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. AJB Bumiputera. Responden pada penelitian ini berjumlah 81 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi ( $X_1$ ), terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) pada perusahaan PT. AJB Bumiputera yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} 3,938 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) pada perusahaan PT. AJB Bumiputera yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} 8,116 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari Uji  $F_{hitung} 92,915 > F_{tabel} 3,11$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,704 atau 70,4 % dipengaruhi oleh kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 144-150.
- Fauzia, Agustini. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Fiani, Ike Resti. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy Di Rokan Hulu*. Jom Fekon Vol.1 No.
- Gultom, D., K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 176-184.
- Heryati, Agustina. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016
- Hasibuan, Melayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho)*. Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1, Januari 2018
- Jufrizen. (2010). Efektivitas Budaya Organisasi pelayanan publik (studi kasus di beberapa rumah sakit pemerintah kota medan. *Jurnal riset akuntansi dan bisnis*. 10(5). *Jurnal akuntansi dan bisnis*. 10(1), 44-67.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Maineldi, Andromike, dkk. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014
- Purba, Berto Kristanto. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. JOM FISIP Volume 4 No. 1 Februari 2017
- Saefuddin, Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media

- Safitri, Rahmadana. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 3, 2015
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Agora Vol. 1, No. 1, (2013)
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Widi, Rina Angesti. (2017). *Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan*. Upajiw Dewantara Vol. 2 No. 1 April