

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PDAM TIRTANDI
CABANG MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*

Oleh

TRY CHAIRUNISYAH LUBIS
1405160944



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TRY CHAIRUNISYAH LUBIS
N P M : 1405160944
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG MEDAN AMPLAS
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : TRY CHAIRUN NISYAH LUBIS

N.P.M : 1405160944

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANDI CABANG AMPLAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE, MA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : TRY CHAIRUNISYAH LUBIS
N.P.M : 1405160944
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN AMPLAS

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/3/2018	Perbaikan parafrase dan penyempurnaan keabsahan referensi berdasarkan format yang telah ditentukan.	[Signature]	
29/3/2018	Analisis dan interpretasi berdasarkan teori yang ada. Perbaikan perbandingan dan penyempurnaan keabsahan referensi.	[Signature]	
31/3/2018	Finalisasi dan penyempurnaan keabsahan referensi.	[Signature]	

Dosen Pembimbing

[Signature]

(SAPRINAL MANURUNG S.E, M.A)

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]

(Dr. HASRUDI TANJUNG S.E, M.SI)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

: Tri Charunisyah Lubis

: 1405160944

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/

Universitas Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi

Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut

- Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
- Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.

Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti menyalahgunakan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.

Saya bersedia mengikuti sidang hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...*Febuari*...20.*18*

Pembuat Pernyataan



Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.

Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Try Chairunisyah Lubis, 1405160944, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh untuk kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian ini dilakukan oleh kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas data dengan menggunakan Corrected Item. Total dan Uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha. Untuk uji hipotesis dengan penelitian ini penelitian menggunakan uji t dan uji f serta menggunakan uji koefisien detreminasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan $t_{hitung} 3,770 > 2,002$ (sig 0,000 < 0,05) sehingga menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas. Dari hasil pengujian lingkungan kerja menunjukkan hasil $t_{hitung} 9,171 > t_{tabel} 2,002$ (sig 0,000 < 0,05) sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas. Untuk untuk kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas, dengan nilai $F_{hitung} (138,446 < 3,16)$ dengan (sig 0,000 < 0,05) selanjutnya nilai R square dalam model regresi adalah 0,832 atau sebesar 83,2% loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan 16,8% loyalitas karyawan dijelaskan pada variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulisan Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas”** Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Ayahanda Zulkifli Lubis S.H dan Ibunda Zainab Nasution S.E, M.SH. yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Orang- orang terdekat penulis, kakak penulis dr. Ayu Zuklhafni Lubis dan dr. Ade Hefniaty Lubis yang selalu membantu, memberikan masukan dan semangat dalam pengerjaan skripsi dapat diselesaikan.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprial Manurung S.E, M.A selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini Anggait Andara, Adinda Sari hrp, Deyana, Feni Yul Handika, Husnul, Kartika, Muhammad Fadlan, Rafi'i Hartanto, Sarah Matos, Bima permana teman satu bimbingan dan seluruh teman-teman Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan proposal ini, penulis mengucapkan terimakasih.

Akhirnya penulis mengharap proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Januari 2018

Penulis

TRY CHAIRUNISYAH LUBIS
NPM : 1405160944

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	IV
DAFTAR TABEL	VI
DAFTAR GAMBAR	VII
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	11
1. Loyalitas Karyawan	11
a. Pengertian Loyalitas Karyawan	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
c. Indikator Loyalitas Karyawan.....	14
d. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	15
2. Kompensasi	15

a. Pengertian Kompensasi	16
b. Tujuan Kompensasi	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	19
d. Manfaat Kompensasi	20
e. Indikator Kompensasi	21
3. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	24
c. Indikator Lingkungan Kerja	24
d. Jenis Lingkungan Kerja.....	25
B. Kajian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Konseptual.....	27
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.....	28
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	29
3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	30
D. Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Definisi Operasional	32
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi Dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37

F. Teknik Analisis Data.....	39
G.	

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian	48
2. Deskripsi Jawaban Responden	50
3. Uji Asumsi Klasik.....	57
4. Uji Regresi Linear Berganda	61
5. Uji Hipotesis.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel III.1 Defenisi Operasional	34
Tabel III.2 Pelaksanaan Penelitian	36
Tabel III.3 Skala Likert	38
Tabel IV.1 Skala Likert.....	50
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	52
Tabel IV.5 Skor angket Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	53
Tabel IV.6 Skor angket Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	56
Tabel IV.7 Skor angket Variabel Kompensasi (X2)	59
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas	63
Tabel IV.9 Koefisien Regresi Berganda	65
Tabel IV.10 Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	67
Tabel IV.11 Uji Simultan (Uji-f).....	70
Tabel IV.12 Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.....	28
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	29
Gambar III.3 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Loyalitas Karyawan	31
Gambar III.4 Uji parsial (t)	47
Gambar III.5 Uji simultan	48
Gambar IV.1 Uji Normalitas Histogram.....	61
Gambar IV.2 Uji Normalitas Normal P-Plot	62
Gambar IV.3 Grafik Heterokedastisitas	64
Gambar IV.4 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t).....	68
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t).....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya dalam sebuah organisasi tentu memiliki peran penting dalam mengaplikasikan rencana dan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia, modal (*capital*), seperangkat alat teknologi, dan sebagainya.

Berbagai sumber daya tersebut, dimana manusia (sumber daya manusia) memiliki peranan penting dalam mengkolaborasikan berbagai sumber daya yang ada untuk digerakkan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Maka manusia sebagai salah satu penggerak aktivitas kerja harus memiliki profesionalitas, kualitas, kapabilitas, dan kreativitas, sehingga berbagai agenda kerja organisasi dapat berjalan secara simultan dan berkelanjutan (*continue*). Namun esensi yang paling *urgent* (*penting*) agar terlaksananya agenda kerja perusahaan adalah loyalitas pekerja (karyawan) pada saat diberikan amanah dan tanggung jawab dalam melaksanakan agenda kerja.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada loyalitas yang dimiliki karyawan. Loyalitas akan mencerminkan komitmen karyawan untuk tetap menjalankan aktivitas tanpa memiliki interpretasi dan orientasi negatif dalam bekerja.

Konsistensi loyalitas karyawan tentu tidak terlepas dari kondisi yang melingkupi situasi yang berkembang dalam sebuah organisasi. Maka untuk itu pimpinan sebagai penggerak sentral dalam jalankan organisasi perlu memiliki *blue*

print dalam mengerjakan aktivitas karyawan dengan menyusun berbagai kebijakan yang dapat memberikan kontribusi positif bagi meningkatnya loyalitas karyawan. Diantaranya kondusifitas lingkungan kerja, memberikan motivasi, memperhatikan nilai kompensasi, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya.

Sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas, yang bergerak dalam bidang pengolahan dan pendistribusiann air bersih khususnya di daerah Kota Medan dan sekitarnya. Dimana keberadaan karyawan memiliki peran penting dalam mengerjakan setiap aktivitas kerja perusahaan. Oleh sebab itu perhatian dan penilaian terhadap keberadaan karyawan hendaknya dilakukan secara konsisten, dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas keberadaan jumlah karyawan mencapai 59 orang yang bekerja terbagai dalam berbagai bagian, diantaranya bagian hubungan langganan, bagian jaringan, bagian aset, bagian umum, bagian pemasaran, bagian keuangan. Besarnya jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan tentu membutuhkan pengelolaan secara profesional agar terciptanya sinergisitas dalam menjalankan setiap rencana kerja perusahaan.

Namun optimalisasi dalam upaya menjalankan rencana kerja perusahaan, tentu tidak dapat menafikan terdapatnya berbagai permasalahan yang muncul pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas, diantaranya adalah kinerja karyawan masih stagnan disebabkan inovasi dan kreatifitas cenderung tidak berkembang disebabkan tantangan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan monoton. Pemberian kompensasi sering didasarkan pada jenjang

kepangkatan, bukan berdasarkan kontribusi yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun masalah lain pada perusahaan adalah gaya kepemimpinan cenderung memiliki resistensi dalam karakter feodalisme. Kondisi lingkungan kerja kurang kondusif mencakup keterbatasan ruangkerja, penerangan, lahan parkir, ruang ibadah yang masih terbatas. Produktivitas kerja karyawan juga sangat rendah disebabkan pekerjaan yang diberikan cenderung tidak bervariasi. Berbagai permasalahan yang ada tentu jika diabaikan akan memiliki dampak negatif pada eksistensi perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja secara maksimal. Bahkan perusahaan akan cenderung mengalami re-orientasi dalam menjalankan fungsi memberikan pelayanan terbagi bagi masyarakat kota Medan yang membutuhkan air bersih dalam memenuhi aktivitas kehidupan mereka sehari-hari.

Berbagai permasalahan dari hasil observasi yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas, tentu perlu dicarikan solusi agar dapat memberikan manfaat positif bagi kegiatan operasional perusahaan secara berkesinambungan. Maka dalam hal ini peneliti mencoba mengeksplorasi dan memecahkan masalah tersebut dengan melakukan penelitian khususnya berhubungan dengan loyalitas, lingkungan kerja dan kompensasi. Penekanan pada ketiga masalah tersebut disebabkan penulis melihat pentingnya masalah ini diteliti agar dapat mengoptimalkan aktivitas perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas dalam jangka panjang, khususnya menghadapi era pasar bebas yang berorientasi pada kualitas produk yang dihasilkan melalui profesionalitas dan kapabilitas karyawan.

Secara fundamental, loyalitas merupakan kesetiaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan atau perusahaan. Secara umum

loyalitas bersifat emosional. Loyalitas juga dapat diartikan suatu kualitas perasaan, dimana tidak selalu membutuhkan penjelasan secara rasional. Bahkan loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaan dimana karyawan bekerja. Maka loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut (Ciputrauceo, 2015).

Menurut Hasibuan (2012, hal. 118) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penelitian yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya jabatannya dan organisasi. Kesetiaan itu di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar maupun pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Adapun Raharjo (2017, hal. 1) rasa setia yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan tidak dapat dibangun dengan muda oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat menjaga dan mempertahankan karyawan melalui balas jasa/imbalan atas kontribusinya.

Pemberian kompensasi sebagai suatu kebijakan perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk menghargai suatu kontribusi kepada perusahaan dan dapat meningkatkan rasa loyalitas dari karyawan. Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap loyalitas pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu maka loyalitas

menurun dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Adapun Khair (2017, hal. 36), menjelaskan bahwa kompensasi bermakna membalas apa saja yang sudah diberikan suatu pihak terhadap pihak lain, baik karena loyalitas, kejujuran, dedikasi, kerelaan, keikhlasan, kesediaan, pengabdian maupun jerih payah yang sudah ditunjukkan.

Sedangkan Heryati (2016, hal. 58) berpendapat bahwa kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua utama, yaitu pembayaran finansial langsung (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung seperti (tunjangan finansial seperti asuransi an liburan yang dibayar oleh pemberian kerja).

Selanjutnya dalam pandangan Islam pemberian kompensasi kepada pekerjaan merupakan suatu kewajiban yang mutlak diberikan pimpinan atau perusahaan. Sebab pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki nilai yang wajib dihargai dalam bentuk pemberian kompensasi.

Pentingnya kompensasi juga dijelaskan dalam Al-quran dan Hadits yaitu sebagai berikut:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ
لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلًا فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَمِّرُوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فاستُرِضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga kepada mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya; dan musyawarahkanlah di anatar kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (Q.S. Ath- Tholaq (6): 559)

Sementara itu dalam hadis Nabi SAW mengemukakan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah, disahihkan al-albani)

Berdasarkan hadis di atas dikatakan bahwa pemberian upah itu segera setelah selesainya pekerjaan. Begitu juga dengan pemberian kompensasi kepada pegawai harus tepat waktu agar hak pekerja tidak diabaikan.

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai balas jasa perusahaan atas kontribusi karyawan terhadap aktivitas kerja yang mereka lakukan. Pemberian kompensasi dapat dalam bentuk materi dan non materi, sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kepentingan karyawan. Maka secara fundamental dapat dikatakan bahwa kompensasi dapat memberikan dampak atau pengaruh terhadap peningkatkan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Fanta dan Oetomo (2016) pada karyawan CV Elang Surabaya. Dimana hasil temuannya memperlihatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Safitri (2015, hal. 652) pada karyawan PT. Putra Lautan Kumala Lines. Dimana hasil temuannya memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Disisi lain aspek lingkungan kerja dapat dijadikan faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Keberadaan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai aspek kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Menurut Kasmir (2016, hal. 192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Didalam Surat Al *Mujadalah* Ayat 11 dikatakan :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَدْشُرُوا فَأَدْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
 مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya“*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*”(Q.S.Mujadalah (58) : 11).

Berdasarkan Surat *Mujadalah* ayat 11, di atas dapat dikemukakan bahwa apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan Setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif tentu memberikan dampak positif bagi aktivitas kerja karyawan, khususnya dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Dalam penelitian Ramadhani dan Raharjo (2017) pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Tanaman Tahunan menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Begitu juga yang dilakukan Purba (2017) pada karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan temuan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas, khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja, dengan menetapkan judul penelitian *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas”*.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan menjadi titik awal dalam menetapkan suatu kajian yang akan diteliti. Maka berdasarkan observasi yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas ditemukan berbagai permasalahan yang muncul, diantaranya:

1. Kinerja karyawan masih stagnan disebabkan inovasi dan kreatifitas cenderung tidak berkembang disebabkan tantangan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan monoton.
2. Pemberian kompensasi sering didasarkan pada jenjang kepangkatan, bukan berdasarkan kontribusi yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Gaya kepemimpinan cenderung memiliki resistensi dalam karakter feodalisme.
4. Kondisi lingkungan kerja kurang kondusif mencakup keterbatasan ruangkerja, penerangan, lahan parkir, ruang ibadah yang masih terbatas.
5. Produktivitas kerja karyawan juga sangat rendah disebabkan pekerjaan yang diberikan cenderung tidak bervariasi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas, tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu dan dana, maka peneliti lebih menekankan kegiatan penelitian ini membahas masalah kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas.

2. Rumusan Masalah

Penekanan pada masalah yang diteliti berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan. Maka diperlukan suatu perumusan masalah yang diimplementasikan dalam bentuk pertanyaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas ?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas ?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Hasil dari penelitian ini tentu dapat memberikan salah satu solusi terhadap permasalahan yang ada pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas. Maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap setia untuk menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi. Loyalitas memiliki pengaruh yang cukup besar di dalam perusahaan untuk meningkatkan produktifitas karyawan.

a. Pengertian loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang artinya setia. Loyalitas dalam suatu perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan (Meinaldi, *dkk.* 2014: hal. 1). Meningkatkan loyalitas kerja kepada perusahaan, artinya karyawan akan semakin rasa memiliki yang tinggi kepada perusahaan dan ini juga akan mengurangi tingkat *turn over* karyawan. Karyawan juga akan menjaga setiap rahasia perusahaan dengan tidak memboncorkannya kepada pihak luar.

Pendapat Kasmir (2016, hal. 216) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya. Loyalitas dapat mempengaruhi karier baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain (*intervening*). Loyalitas

karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja menurut (Purba, 2017).

Adapun Hasibuan (2012, hal. 112) mengemukakan bahwa karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau krops dari tindakan yang merugikan perusahaan atau kropsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau kropsnya.

Sementara Mondy (2008) mengemukakan loyalitas sebagai keterikatan identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai *total self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan.

Terbentuknya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan yang paling utama bagi setiap perusahaan. Menurut Kasmir (2016, hal. 64) agar karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan harus tetap tinggi dan dijaga. Caranya adalah dengan memeberikan perhatian kepada karyawan, baik dalam hal kondisi kerja, lingkungan kerja. Kemudia. Dengan adanya loyalitas tersebut, maka diharapkan karyawan mampu bertahan di perusahaan (tidak terjadi *turn over*). Pentingnya loyalitas karyawaan ini juga terdapat dalam Q.S. Al-Hujurat ayat: 517.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا
بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَٰئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ



Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu hanyalah orang-orang yang percaya (beriman) kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian mereka tidak ragu-ragu dan mereka berjuang (berjihad) dengan harta dan jiwa mereka pada jalan Allah. Mereka itulah orang-orang yang benar”. (Q.S. Al-Hujarat (15):517)

Berdasarkan ayat di atas bahwasanya tidak ada keraguan pada orang yang taat pada Allah dan Rasulnya. Begitu pulak dengan konsep loyalitas, karyawan yang loyal tidak perlu untuk berpindah perusahaan sehingga tidak terjadi *turnover*. karyawan yang loyal yakni karyawan yang mampu bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang relatif lama, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif dan signifikan untuk kemajuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan suatu sikap yang sangat dibutuhkan didalam perusahaan untuk mengurangi *turn over* karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang ada pada perusahaan.

Menurut Meinaldi, *dkk* (2014, hal. 7) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan antara lain persepsi antara lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan Purba, (2017, hal. 2) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, lingkungan kerja yang aman dan nyaman,

kompensasi, komunikasi yang efektif, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan, karir karyawan, partisipasi karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain yaitu promosi jabatan, kenaikan upah, memuji kemajuan pada karyawan, dan pemindahan (Farida 2016, hal. 2)

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam perusahaan adalah kompensasi, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pengembangan karir, kenaikan upah, memuji kemajuan karyawan, pemindahan, pengadaan pelatihan dan pendidikan, karir karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi yang efektif, partisipasi antar karyawan.

c. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Menurut Heryati (2012, hal. 60) aspek pada loyalitas yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja terdapat pada individu menurut Siswanto (2010, hal. 112) dimana karyawan yang loyal merupakan kemauan karyawan

untuk bekerja sama, patuhnya karyawan terhadap perusahaan, tanggung jawab, adanya rasa memiliki.

Selanjutnya Lestari (2015, hal. 323) mengemukakan bahwa ketaatan/kepatuhan pada peraturan perusahaan, rasa tanggung jawab yang tinggi, pengabdian terhadap perusahaan, kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari aspek-aspek pada loyalitas karyawan adalah ketaatan pada peraturan perusahaan, patuhnya karyawan, rasa tanggung jawab yang tinggi, pengabdian kepada perusahaan, kejujuran, kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja, hubungan antar pribadi dan kemauan untuk bekerja sama.

d. Indikator Loyalitas

Disamping itu untuk melihat loyalitas karyawan dapat dikemukakan melalui indikator. Memilih indikator dalam mengidentifikasi pengaruh terhadap loyalitas.

Menurut Heryati (2016, hal. 61) mengemukakan bahwa indikator loyalitas yaitu menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, tetap bertahan dalam organisasi dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

Seadangkan Purba (2017, hal. 5) berpendapat indikator loyalitas yaitu, suka terhadap pekerjaannya, adanya rasa memiliki, mau bekerja sama, hubungan antara pribadi.

Indikator loyalitas karyawan yaitu bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, menaati peraturan tanpa pengawasan yang ketat, mau

mengikuti arahan atau instruksi, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, ikut berkontribusi dalam kegiatan organisasi (Runtu, 2014).

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai indikator pada loyalitas yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan diantaranya adalah kesetiaan atau kepatuhan karyawan dalam bekerja, tanggung jawab, kejujuran, pengabdian, adanya rasa memiliki, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, mau mengikuti arahan atau instruksi, menaati peraturan tanpa adanya pengawasan mau bekerja sama, suka terhadap pekerjaannya, hubungan antar pribadi.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dan salah satu aspek yang sangat sensitif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif sehingga produktivitas karyawan meningkat.

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 118) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Selanjutnya kompensasi menurut Bangun (2012, hal. 278) merupakan faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompensasi (*compensation*) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah diberikan (Hanggareini 2012, hal. 138)

Khair (2017, hal. 36) mengemukakan kompensasi bermakna membalas apa saja yang sudah diberikan suatu pihak terhadap pihak lain, baik karena loyalitas, kejujuran, dedikasi, kerelaan, keikhlasan, kesediaan, pengabdian maupun jerih payah yang sudah ditunjukkan. Mangkunegara (2009, hal. 83) berpendapat bahwa kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai.

Proses penetapan kompensasi yang diinterpretasikan sebagai gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah SAW yang memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. Pada masa Khalifah Umar ra., gajipegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat

biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bias memenuhi kebutuhan hidup. (Muttaqin, 2016).

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Q.S At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S. At-Taubah (9):105)*

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan supaya dapat meningkatkan loyalitas dan karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan perusahaan saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 191) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar

kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, peranan serikat buruh.

Selanjutnya Kasmir (2016, hal 251) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu, pendidikan, pengalaman, beban kerja dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya.

Sementara Siagian (2011, hal. 265) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu, tingkat upah dan gaji yang berlaku, tuntutan serikat buruh, produktivitas, kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji, peraturan perundang-undangan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu, tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan berlaku, faktor pemerintah, pendidikan, pengalaman, beban kerja, jabatan, jenjang kepangkatan atau golongan produktivitas, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja dan peranan serikat buruh.

c. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

1) Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa jabatan yang lebih

menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja (Khair, 2017, hal.105)

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Agar tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Adapun Menurut Khair (2017, hal. 109) bahwa tujuan dari kompensasi bertujuan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya.

Tujuan kompensasi yaitu, sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2012, hal. 121).

Selanjutnya Yani (2012, hal. 140) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi yang efektif yaitu, memperoleh personal yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitas pengertian, meningkatkan efisiensi administrasi.

Berdasarkan tujuan kompensasi dapat disimpulkan yaitu untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan,

mengendalikan biaya, memperoleh personal berkualitas, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitas pengertian, meningkatkan efisiensi administrasi, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

2) Manfaat Kompensasi

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat layak untuk bekerja. Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan membesar biaya. Namun pada jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu.

Menurut Kasmir (2010, hal. 238-240) manfaat kompensasi yaitu, loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja dapat dikurangi, memberi rasa aman, memberikan rasa kebanggaan, proses kegiatan perusahaan berjalan lancar.

d. Jenis- Jenis Kompensasi

Berdasarkan cara pemberian kompensasi bahwa jenis-jenis kompensasi ada dua. Menurut Murti dan Hudiwinarsih (2012, hal. 218) kompensasi tidak langsung berupa asuransi, uang cuti dan uang pensiun. Kompensasi langsung berupa gaji upah dan bonus.

Selanjutnya menurut Khair (2017, hal. 44) jenis kompensasi berdasarkan metode pemberiannya yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung

Sedangkan menurut Yani (2012, hal. 142) jenis-jenis kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial

Maka dapat disimpulkan jenis-jenis kompensasi yaitu, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi dalam bentuk non finansial.

e. Indikator-Indikator Kompensasi

Mengukur kompensasi karyawan menggunakan indikator. Indikator kompensasi yang dikemukakan Umar (2007, hal. 16) adalah gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan, asuransi. Adapun Mangkunegara (2009, hal. 84) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan yaitu Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Selanjutnya Manis (2017) mengemukakan bahwa indikator kompensasi yaitu kinerja, jabatan, keadilan, lama kerja, senioritas, kebutuhan.

Maka berbagai pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi diantaranya adalah kinerja, jabatan, keadilan, lama kerja, senioritas, kebutuhan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan *social* dan keadaan fisik untuk meningkatkan semangat kerja pada setiap karyawan sehingga karyawan loyal kepada perusahaan.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangaan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, iklim kerja, dan fasilitas kerja, yang relative memadai (Mangkunegara 2012, hal. 17).

Sedangkan Kasmir (2016, hal. 192) menjelaskan lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Rahmawati *dkk.* (2014, hal 2) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Allah menegaskan tentang lingkungan ini dalam Q.S. An-Nahl ayat 80.

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ بُيُوتِكُمْ سَكَنًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ جُلُودِ الْأَنْعَامِ بُيُوتًا
تَسْتَخِفُّونَهَا يَوْمَ ظَعْنِكُمْ وَيَوْمَ إِقَامَتِكُمْ وَمِنْ أَصْوَابِهَا وَأَوْبَارِهَا
وَأَشْعَارِهَا أَثْنَا وَمَتْنَعًا إِلَىٰ حِينٍ ﴿٨٠﴾

Artinya: “Dan Allah menjadikan bagimu rumah-rumahmu sebagai tempat tinggal dan Dia menjadikan bagi kamu rumah-rumah (kemah-kemah) dari kulit binatang ternak yang kamu merasa ringan (membawa)nya di waktu kamu berjalan dan waktu kamu bermukim dan (dijadikan-Nya pula) dari bulu domba, bulu unta dan bulu kambing, alat-alat rumah tangga dan perhiasan (yang kamu pakai) sampai waktu (tertentu). Q.S. An-Nahl (16):80

Berdasarkan ayat di atas bahwa terbentuknya tempat tinggal tentunya tidak sekedar adanya yang mendukung dinding, lantai dan atap, tetapi dibuat serangkaian tujuan yang sangat kompleks, sehingga peran serta pemilik, arsitek tentunya mampu mewujudkan rancangan lebih manusiawi kare berfungsi untuk manusia. Begitu juga dengan lingkungan kerja tidak sekedar adanya dinding, lantai dan atap, tetapi lingkungan kerja juga memberikan fasilitas yang nyaman seperti ruang kerja yang tertata rapi, kenyamanan dan keamanan, kebersihan.

Sehingga karyawan nyaman di dalam ruangan dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan prosedur.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi yang mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang berkaitan dengan pencapaian dengan sasaran-sasaran dengan organisasi.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri dalam tugas-tugas yang dibebankan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan.

Menurut Rahmawati, *dkk* (2014, hal. 3) menjelaskan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, temperatur, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan, pencahayaan, kebisingan, hubungan antar karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan (Arianto, 2013, hal 192)

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, temperatur, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan, pencahayaan, kebisingan, hubungan antar karyawan, alat kerja, fasilitas kerja yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu seluruh aktivitas yang dilakukan di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Rahmawati, *dkk* (2014, hal. 4) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sementara itu menurut Murdiantono (2012) jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi dua jenis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Selanjutnya menurut Riadi (2014) mengemukakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai indikator. Dalam pandangan Novianto (2015) indikator lingkungan kerja diantaranya adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Selanjutnya Arianto (2013 hal 195) mengungkapkan indikator lingkungan kerja terdiri dari pewarnaan, penerangan, kebersihan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Meli (2014, hal. 37-38) menyatakan lingkungan kerja diukur melalui hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan bawahan.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup pewarnaan, penerangan, keamanan kerja karyawan, hubungan antara karyawan, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan bawahan, kebersihan, sirkulasi udara, music, kebisingan, pencahayaan, ruang gerak yang diperlukan, dan suhu.

B. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang sangat penting dalam rangka penyusunan kerangka penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan Purba (2017) menemukan bahwa penelitian antara kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis.

Kemudian penelitian yang dikemukakan Maineldi, dkk (2014) menemukan bahwa hasil variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indra Giri Hulu.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Safitri (2015) bahwa dari hasil penelitian menemukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Putra Lautan Kumala Lines Samarinda.

Kemudian penelitian Fanta dan Oetomo (2016) menemukan bahwa hasil penelitian antara proses rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya.

Hasil penelitian yang dilakukan Viona (2016) menemukan bahwa hasil penelitian antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel II. 1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
1	Purba, (2017)	Kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan	Ditemukan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis
2	Maineldi, (2014)	Kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan	Ditemukan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indra Giri Hulu.
3	Safitri, (2015)	Kompensasi dan loyalitas	Ditemukan bahwa ada pengaruh kompensasi dengan loyalitas karyawan pada PT. Putra Lautan Kumala Lines Samarinda
4	Farida dan Oetomo, (2016)	Proses rekrutmen, kompensasi, dan loyalitas karyawan	Ditemukan bahwa ada pengaruh kompensasi dengan loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya
5	Ramadhani dan Raharjo (2017)	Kompensasi, lingkungan kerja fisik, loyalitas karyawan dan kepuasan kerja	Ditemukan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan PT.

			Krisna Brass Indonesia.
--	--	--	-------------------------

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas.

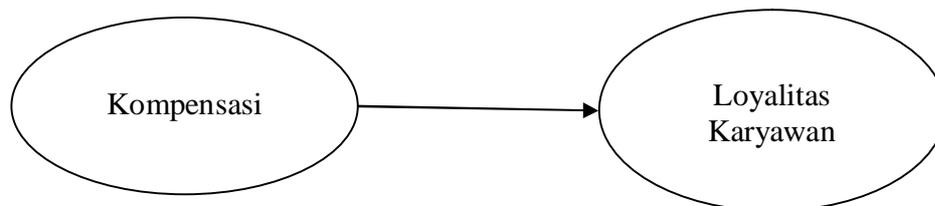
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Manajemen kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu variabel yang erat kaitannya dalam peningkatan loyalitaskerja karyawan adalah adanya kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya.

Penelitian Safitri (2015) pada karyawan PT. Karyawan Lautan Kumala Lines Samarinda, dari pengujian regresi uji t hitung (0,332) dengan signifikan $0,001 < \alpha < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Adapun penelitian Farida dan Oetomo (2016) CV. Elang Samudra Surabaya, dari pengujian regresi yang dilakukan, didapatkan nilai t hitung (3,440) dengan signifikan $0,001 < (\alpha) 0,05 \leq 0,05$ sebesar 0,010. Artinya kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dikemukakan pada kerangka konseptual pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Gambar II.1, di bawah ini.



Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

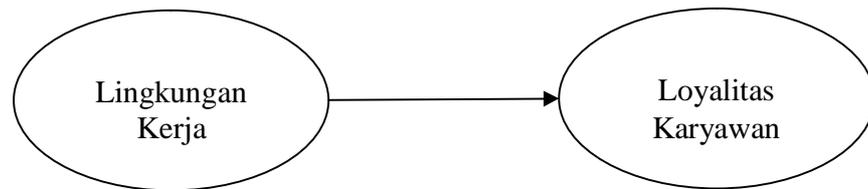
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang nyaman. Ketika rasa nyaman telah terjadi pada karyawan akan timbul semangat kerja yang baik sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian Ramadhani dan Rahardjo (2017) pada karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahanan. Dari pengujian regresi yang dilakukan, hasil regresi hanya sebesar 0,103 dan signifikansi $0,359 < 0,05$. Hal ini menunjukkan di peroleh lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan

Penelitian Purba (2017) PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis pada karyawan Dari pengujian regresi yang dilakukan, di dapatkan nilai t hitung $(6,984) > t$ tabel $(2,068)$ dan Signifikan $(0,000) < 0,05$. Lingkungan berpengaruh

signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dikemukakan pada kerangka konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Gambar II.2, di bawah ini.



Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Mainaldi, *dkk*, 2014)

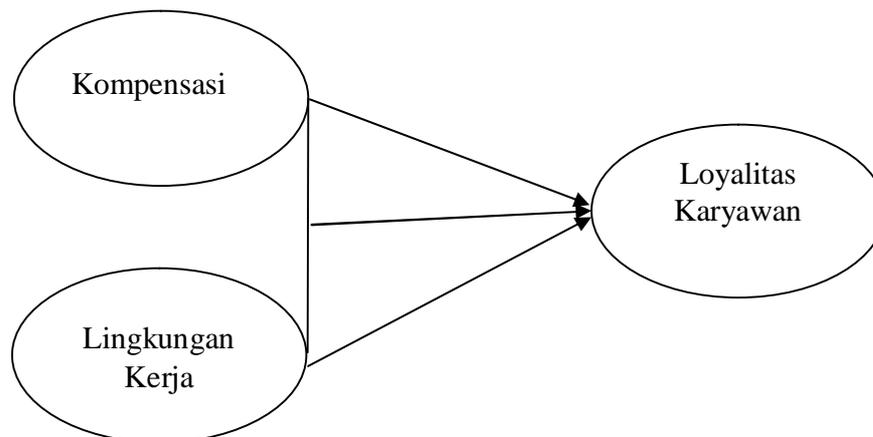
Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal.

Karyawan yang memiliki dedikasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap organisasi.

Hasil penelitian Mainaldi, *dkk*, (2014) pada karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Dari hasil f hitung adalah (82, 661)

$> F$ tabel (3,092) dan signifikansi (0,000) $> 0,05$. Jadi H_0 dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas

Hasil penelitian Purba (2017) pada karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis. Dari hasil f hitung adalah 47,114 sedangkan nilai F tabel 3,44. Hal ini berarti F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $0,000 < (\alpha)$ $0,05$. Jadi H_0 dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Hal ini dapat dikemukakan pada kerangka konseptual pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Gambar II.3, di bawah ini.



Gambar II.3 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian dikatan jawaban sementara karena jawaban

yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat) (Sugiyono, 2016, hal 178). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variable dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variable. Dalam pendekatan asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016, hal. 7) metode penelitian kuantitatif sering disebut dengan metode tradisional, sebab metode ini cukup lama digunakan dalam hal penelitian. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif Karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian dari menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variable, berupa pengukuran (measurement) atau pengujian (test) suatu variable (Jualianda, *dkk.* 2015)

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas

penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

		diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012, hal 118)	lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, jabatan	5. pegawai urgen pegawai (sumber Umar, 2007; Mangkunegara, 2009; Manis, 2017)		17
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan samadi perusahaan. Sedarmayati (2009, hal. 21)	Dalam penerapan lingkungan kerja dapat diukur dari keamanankerja, hubunganantarkaryawan, pencahayaan, kebersihan, keamanan, ruanggerak, suhu.	1. Keamanan kerja 2. Hubungan antar karyawan 3. Hubungan atasan dengan bawahan 4. Pencahayaan 5. Kebersihan 6. Ruang gerak 7. Sirkulasi udara 8. Kebisingan 9. Pewarnaan (Sumber Novianto, 2015; Arianto, 2013; Meli, 2014;	1-5	18 19,20 21,22 23 24,25 26 27 28 29,30

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan bagian untuk mengemukakan secara rinci detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan. Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cab Medan Amplas.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan mengemukakan secara rinci kapan penelitian ini dilakukan, kapan berawal dan kapan berakhir, serta membuat tabel jadwalatauskedulwaktupenelitian (Julandi, ddk.2015, hal. 112). Waktu penelitian di rencanakan pada bulan November 2017 sampai dengan bulan maret 2018.

Tabel III. 2
Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun																			
		Nov-17				Des-17				Jan-18				Feb-18				Mar-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra rised	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penelitian proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Pengumpulan data															■	■				
6	Penyusunan laporan																	■	■	■	■
7	Ujian meja hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa. Menurut Sugiyono (2016, hal. 61) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh bagian populasi yang berjumlah 59 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono (2016, hal. 62) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016 hal 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 59 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan agar dapat memahami dan menyimpulkan hasil dari penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan:

1. Wawancara

Wawancara merupakan dialog yang dilakukan antara peneliti dengan responden sebagai subyek penelitian. Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak pegawai yang berhubungan dengan penelitian ini (Sugiyono, 2016, hal. 137). Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas

2. Observasi

Kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengetahui fenomena-fenomena masalah yang terjadi pada perusahaan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2016, hal. 145). Dalam hal ini, peneliti mengamati berbagai permasalahan yang adapada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

3. Angket

Angket merupakan sebuah pertanyaan atau pernyataan dari setiap variable akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti (Sugiyono, 2016, hal. 142). Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi

bobot nilai.jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Table III.2
Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi,*dkk*(2015, hal. 71)

a. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut Arikunto (2015, hal. 211) validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Juliandi, *dkk* (2015, hal 77)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamata variabel x
- $(\sum y)^2$ = pengamata jumlah variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

- a) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
- b) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif san atau probabiliatas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 –tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.6 Uji Validita Kompensasi (X1)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	keterangan
1	0,642 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,527 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0,432 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0,409 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,597 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0,490 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Dari tabel 3.6 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 6 kuesioner tabel kompensasi memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,741 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,674 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0,441 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0,757 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,622 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0,681 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0,640 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0,357 (positif)	0.005 < 0.05	Valid

9	0,775 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0,684 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
11	0,605 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
12	0,426 (positif)	0.01 < 0.05	Valid
13	0,823 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel 3.7 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 13 kuesioner tabel lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,575 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,672 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0,514 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0,638 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,587 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0,449 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0,547 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0,541 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
9	0,615 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0,632 (negatif)	0.000 < 0.05	Valid
11	0,481 ((positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel 3.7 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 11 kuesioner tabel Loyalitas karyawan memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach's alpha sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Juliandi *dkk*, (2014, hal. 82)

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butiran pernyataan

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas > 0,06 maka instrument memiliki realibilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien realibilitas < 0,06 maka instrument memiliki reliabelitas yang baik.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai reliabel	Keterangan
Kompensasi	0,693	Reliabel
Lingkungan kerja	0,755	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,741	Reliabel

F. Teknik analisis data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Kompensasi

X_2 = Lingkungan kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016, hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi standart normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantaras sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan

membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2016 hal 148)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016, hal. 134).

Dasar pengambilan yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016, hal. 134).

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu alat atau wahana yang sangat di dalam suatu kajian atau penelitian pada perusahaan.

a. Uji secara Parsial (uji t)

Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y).

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

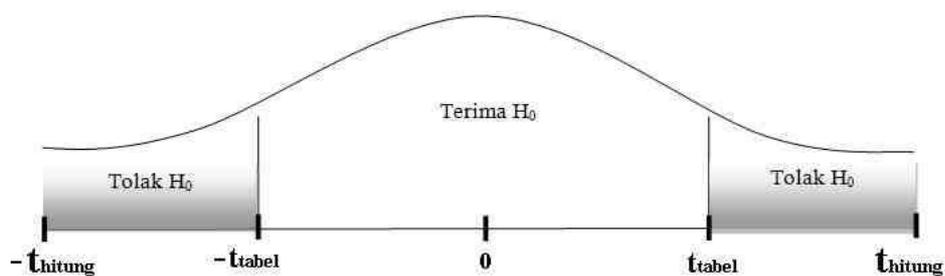
Sugiyono(2016, hal. 194)

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r_{xy} = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). (Sugiyono, 2016, hal. 194)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Sugiyono (2016, hal. 192)

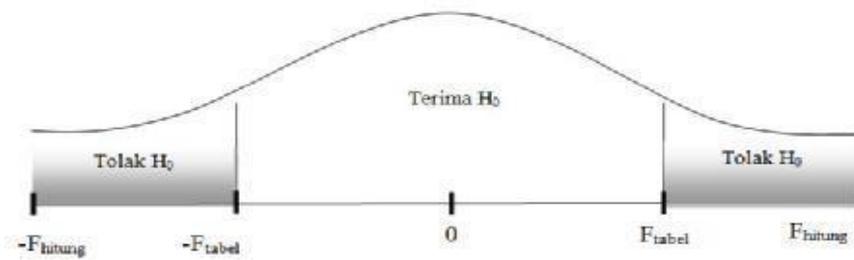
Keterangan:

R= koefisien korelasi ganda

k= jumlah variabel indeviden

n= jumlah anggota sampel

F= F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependent (Y)
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependent (Y). (Sugiyono, 2016, hal. 192)

4. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus yang digunakan.

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Identitas Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 59 orang karyawan yang pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia dan masa kerja.

a. Jenis kelamin

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	38	64,4	64,4	64,4
PEREMPUAN	21	35,6	35,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.1 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat 38 orang (64,4%) laki-laki dan perempuan 21 orang (35,6). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin laki – laki 38 orang dan perempuan 21 orang.

b. Usia

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	3	5,1	5,1	5,1
	31-41	26	44,1	44,1	49,2
	> 40	30	50,8	50,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 3 orang atau (42,4%), responden yang berusia 31 -40 tahun sebanyak 26 orang (44,1%), responden yang berusia > 40 tahun 30 orang atau (50,8%).

c. Masa kerja

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		MASA KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5	19	32,2	32,2	32,2
	> 5 TAHUN	40	67,8	67,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat responden yang masa kerjanya,responden yang masa kerjanya 1 - 5 tahun sebanyak 19 orang atau (32,2%), responden yang masa kerjanya >5 tahun sebanyak 40 orang atau (67,8%).

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas mayoritas masa kerjanya adalah >5 tahun.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 13 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 11 pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini ditujukan kepada 59 orang karyawan pada PADM Tirtanadi Cabang Medan Amplas sebagai responden yang menjadi sampel penelitian dengan penarikan sampel menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Penghitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.4
Skala Likert

Jawaban Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono (2012. Hal:133)

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X1 dan X2.

a. Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

Padavariabel loyalitas karyawan jumlah butir pernyataan sebanyak 11 buah ada pun jawaban responden dapat dikemukakan pada tabel.IV.5

Tabel IV.5

Skor angket Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Variabel Loyalitas Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	13,6	26	44,1	25	42,4	0	0	0	0	59	100
2	6	10,2	26	44,1	27	45,8	0	0	0	0	59	100
3	10	16,9	26	44,1	27	39,0	0	0	0	0	59	100
4	8	13,6	31	52,5	20	33,9	0	0	0	0	59	100
5	7	11,9	32	54,2	20	33,9	0	0	0	0	59	100
6	7	11,9	28	47,5	20	33,9	0	0	0	0	59	100
7	7	11,9	24	27,9	28	47,5	0	0	0	0	59	100
8	4	6,8	31	52,5	24	40,7	0	0	0	0	59	100
9	9	15,3	29	49,2	24	40,7	0	0	0	0	59	100
10	7	11,9	30	50,8	22	37,3	0	0	0	0	59	100
11	6	10,2	27	39,0	25	42,4	2	1,7	0	0	59	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas maka dapat dikemukakan sebagai berikut :

Pada butir pernyataan mengenai memiliki rasa setia kepada perusahaan mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 26 orang (44,1%) menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (42,4%) menjawab sangat setuju

sebanyak 8 orang (13,6%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban.

Pada butir pernyataan mengenai sangat penting memiliki rasa patuh kepada perusahaan mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 27 orang (45,8%) menjawab setuju sebanyak 26 orang (44,1%) menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban.

Pada butir pernyataan mengenai saya akan tanggung jawab bila dikasih misi dan tujuan dari perusahaan mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 26 orang (44,1%) menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (39,0%) menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (16,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai bertanggung jawab atas kerjaan yang diberikan kepada perusahaan mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 31 orang (52,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (33,9%) sangat setuju sebanyak 8 orang (13,6%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai pegawai dalam pekerjaannya memberikan rasa jujur mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 32 orang (54,2%) menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (33,9%) menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai karyawan memiliki rasa jujur yang tinggi terhadap pekerjaannya mayoritas responden memberikan menjawab setuju sebanyak 28 orang (47,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (33,9%) jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai saya sudah lama mengabdikan kepada perusahaan mayoritas responden memberikan menjawab setuju sebanyak 28 orang (47,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang (33,9%) jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai saya memiliki rasa pengabdian yang tinggi kepada perusahaan mayoritas responden memberikan menjawab setuju sebanyak 31 orang (52,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (40,7%) jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang (6,8%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai adanya rasa memiliki bagi saya kepada perusahaan mayoritas responden memberikan menjawab setuju sebanyak 29 orang (49,2%) menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (40,7%) jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (15,3%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai suka dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mayoritas responden memberikan menjawab setuju sebanyak 30 orang (50,8%) menjawab kurang setuju sebanyak 22

orang(37,3%) jawaban sangat setuju sebanyak 7orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai adanya rasa suka karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan mayoritas responden memberikan menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang(42,4%) menjawab setuju sebanyak 27 orang (39,0%) jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

a. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Padavariabel kompensasi karyawan jumlah butir pernyataan sebanyak 6 buah ada pun jawaban responden dapat dikemukakan pada tabel.IV.6

Tabel IV.6
Skor angket Variabel Kompensasi (X1)

No	Variabel Kompensasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15,3	26	44,1	24	40,7	0	0	0	0	59	100
2	6	10,2	23	39,0	30	50,8	0	0	0	0	59	100
3	6	10,2	28	47,5	26	44,1	0	0	0	0	59	100
4	7	11,9	30	50,8	22	37,3	0	0	0	0	59	100
5	7	11,9	34	57,6	18	30,5	0	0	0	0	59	100
6	4	6,8	26	44,1	29	49,2	0	0	0	0	59	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV.6 diatas maka dapat dikemukakan sebagai berikut :

Pada butir pernyataan mengenai kinerja yang saya berikan membuat besar kecilnya insentif yang diberikan mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 26 orang (44,1%) menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang(40,7%) menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (15,3%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai intensif yang diberikan kepada karyawan, dilihat dari berapa lama dia bekerja mayoritas responden memberikan jawaban menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang(50,8%)menjawab setuju sebanyak 23 orang (39,0%) menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai senioritas di kantor sangat diperhatikan pada perusahaan mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 28 orang (47,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang(44,1%) menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai kompensasi dilihat dari senioritas yang ada pada perusahaan mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 30 orang (50,8%) menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang(37,3%) menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai insentif diberikan kepada karyawan yang lebih banyak membutuhkan, mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 34 orang (57,6%) menjawab kurang setuju sebanyak 18

orang(30,5%)menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai pemberian insentif didasarkan pada tingkat urgensi dari pegawai mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 29 orang(49,2%) menjawab setuju sebanyak 26 orang (44,1%)menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (6,8%) menjawab sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Padavariabel lingkungan kerja karyawan jumlah butir pernyataan sebanyak 6 buah ada pun jawaban responden dapat dikemukakan pada tabel.IV.7

Tabel IV.7
Skor angket Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Variabel Loyalitas Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,9	22	37,3	30	50,8	0	0	0	0	59	100
2	6	10,2	22	37,3	27	42,8	0	0	0	0	59	100
3	8	10,2	23	39,0	28	47,5	0	0	0	0	59	100
4	7	11,9	29	37,3	30	50,8	0	0	0	0	59	100
5	6	10,2	29	49,2	24	40,7	0	0	0	0	59	100
6	8	13,6	27	45,8	24	40,7	0	0	0	0	59	100
7	7	11,9	31	52,5	21	35,6	0	0	0	0	59	100
8	6	10,2	28	47,5	24	40,7	1	1,7	0	0	59	100
9	7	11,9	31	52,5	21	35,6	0	0	0	0	59	100
10	5	8,5	30	50,8	24	40,7	0	0	0	0	59	100

11	6	10,2	32	54,2	21	35,6	1	0	0	0	59	100
12	7	11,9	28	47,5	24	40,7	0	0	0	0	59	100
13	5	8,5	33	55,9	21	35,6	0	0	0	0	59	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV.7 diatas maka dapat dikemukakan sebagai berikut :

Pada butir pernyataan mengenai keamanan kerja membuat saya nyaman berada di lingkungan kerja mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 30 orang (50,8%) menjawab setuju sebanyak 22 orang (37,3%) menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai keamanan kerja dikantor saya sangat aman mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 27 orang (42,8%) menjawab setuju sebanyak 22 orang (37,3%) menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%) menjawab sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai hubungan antar karyawan yang baik mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 28 orang (47,5%) menjawab setuju sebanyak 23 orang (39,0%) menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (13,6%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai hubungan antar karyawan yang dapat diajak bekerja sama mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 30 orang (50,8%) menjawab setuju sebanyak 29 orang (37,3%)

menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai hubungan baik antar karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 29orang (49,2%) menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang(40,7%)menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai atasan dan karyawan dapat bekerja sama sehingga target dapat tercapai mayoritas responden memberikan jawaban menjawab setuju sebanyak 27orang (45,8%) menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang(40,7%) menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (13,6%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai intensitas pencahayaan yang sesuai dilingkungan kerja mayoritas responden memberikan jawaban menjawab setuju sebanyak 31orang (52,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang(35,6%)menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban.

Pada butir pernyataan mengenai penataan cahaya baik sehingga tidak mengganggu aktifitas dalam bekerja mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 28orang (47,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (40,7%) menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%) menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atayu (1,7%) sedangkan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai ruangan kerja selalu bersih mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 31 orang (52,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (35,6%) menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai ruang gerak yang disediakan cukup luas mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 30 orang (50,8%) menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (40,7%) menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (8,5%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 32 orang (54,2%) menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (35,6%) menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai kebisingan pada lingkungan kerja membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 28 orang (47,5%) menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (40,7%) menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (11,9%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban

Pada butir pernyataan mengenai pewarnaan pada tempat saya bekerja sudah baik mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 33 orang (55,9%) menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (35,6%) menjawab sangat

setuju sebanyak 5 orang (8,5%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban.

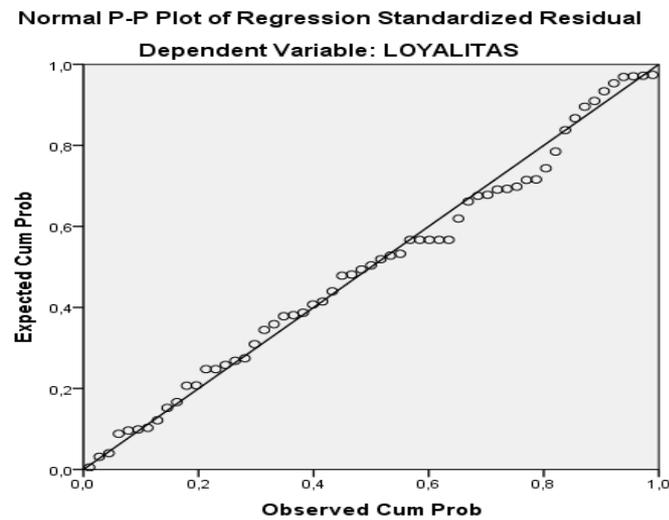
3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Pengujian Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016, hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka mobil model regresi memenuhi standart normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikutin arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1.
Uji Normalitas Normal P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Gambar IV.1. Uji Normalitas Normal P-Plot

Berdasarkan pada gambar IV.1 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalamsuatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang

disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2016 hal 148).

Tabel IV.8
Uji Multikolinearita

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,527	1,898
	X2	,527	1,898

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Dari tabel IV.8 diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai angka nilai *tolerance* $0,527 \geq 0,1$ dan nilai VIF $\leq 1,898$, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk dua variabel *independent* tidak terdapat multikolinearitas.

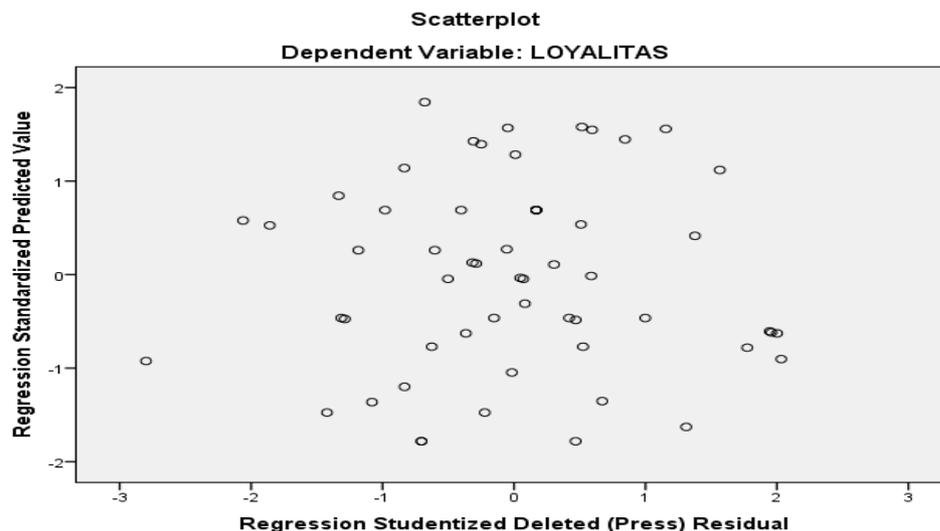
c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016, hal. 134).

Dasar pengambilan yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedasitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. (Ghozali, 2016, hal. 134).

Gambar IV.2. Grafik Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0 (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah semua syaratasumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh

faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas karyawan yang dijelaskan melalui Kompensasi dan Lingkungan Kerja padasugiyono (2016, hal. 192)

PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas pada tabel IV.9. Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Loyalitas karyawan

A = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan kerja

Tabel IV.9.
Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,557	2,572		,605	,547
KOMPENSASI	,590	,156	,285	3,770	,000
LINGKUNGAN KERJA	,550	,060	,693	9,171	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0 (2018)

Dari Tabel IV.9 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,557 + 0,590 X_1 + 0,550 X_2$$

Berdasarkan tabel IV.9 yang dikemukakan bahwa dapat disimpulkan persamaan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 1,557 + 0,590 X_1 + 0,550 X_2$. Dalam menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier berganda pada masing-masing nilai yang dikemukakan tersebut maka dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai constant (α) diperoleh sebesar 1,557 dalam kategori positif, dengan pengertian jika dapat penambahan nilai pada kompensasi dan lingkungan kerja maka nilai loyalitas akan bertambah sebesar nilai kompensasi dan lingkungan kerja ditambah nilai konstanta sebesar 1,557. Namun sebaliknya jika tidak ada penambahan pada nilai kompensasi dan lingkungan kerja maka nilai loyalitas akan bertambah sebesar 1,557.

Adapun koefisien regresi pada variabel kompensasi (β_1) bertanda positif sebesar 0,590 maka diartikan bahwa jika terjadi penambahan peningkatan sebesar 1 point pada kompensasi maka akan mempengaruhi nilai peningkatan pada loyalitas dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja tetap. Sementara itu koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (β_2) bertanda positif sebesar 0,550 diartikan bahwa jika ada penambahan peningkatan sebesar 1 point pada lingkungan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan nilai loyalitas dengan asumsi bahwa variabel kompensasi tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah :

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka H0 ditolak pengaruh variabel X terhadap variabel Y. H0 diterima.

2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Ho Diterima.(Sugiyono,2016, hal. 192)

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n-k) = (0,025 ; 57) = 2,002$$

keterangan :

α = nilai signifikan (0,05)

n = Jumlah sampel

k =Jumlah variabel X

Tabel IV.10
Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1. (Constant)	1,557	2,572	,605	,547
KOMPENSASI	,590	,156	3,770	,000
LINGKUNGAN KERJA	,550	,060	9,171	,000

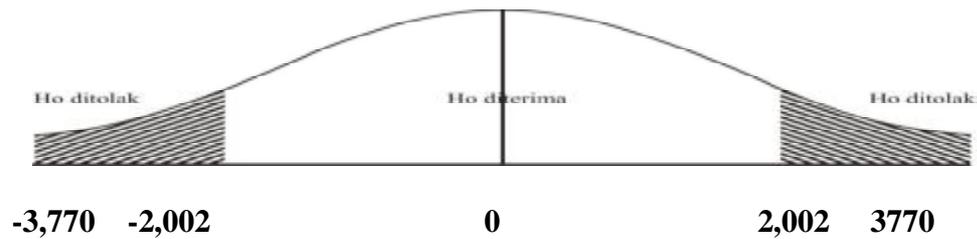
a. Dependent Variable: LOYALITAS

r

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

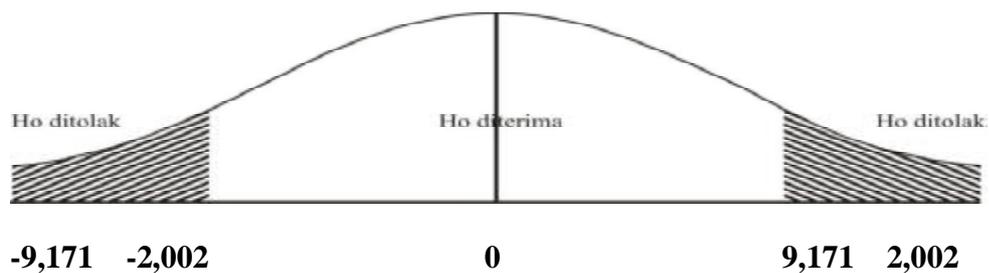
Pada tabel IV.10 memperlihatkan

bahwa pengujian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,770 > 2,002) atau signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak sehingga disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat pada gambar IV.4. Hasil uji hipotesis kompensasi terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 4.4. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi terhadap loyalitas karyawan

bahwa pengujian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,171 > 2,002$) atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat pada gambar IV.5. Hasil uji hipotesis lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 4.5. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 ditolak. Sedangkan jika sig $< 0,05$ maka H_0 di tolak (Sugiyono, 2016, hal.192)

$$Fh = \frac{R^2 / K}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	857,435	2	428,718	138,446	,000 ^b
Residual	173,412	56	3,097		
Total	1030,847	58			

a. Dependent Variable: LOYALITAS

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Dari tabel IV. 11 Diatas dapat diketahui :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56 \text{ adalah } 3,160$$

$$F_{hitung} = 138,446$$

$$F_{tabel} = 3,160$$

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. (Sugiyono, 2016, hal. 192)

Tabel 4.8 memperlihatkan nilai F_{hitung} 138,446 sedangkan probabilitas sig sebesar 0,000. Adapun F_{tabel} 3,160. Pada taraf signifikan 5% . Maka dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (138,446 > 3,160) atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

6. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV.12

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,912 ^a	,832	,826	1,75973	2,260

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.832 \times 100\% \\
 &= 83,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,832 menunjukkan variabel

loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 83,2 % . Sedangkan sisanya ($100 \% - 83,2\% = 16,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (kompensasi dan lingkungan) berpengaruh terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam pengujian secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh terhadap loyalitaskaryawan (Y)hasil penelitian ini memperlihatkan nilai t_{hitung} 3,770 sedangkan t_{tabel} 2,002 dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ H_0 ditolak hal ini menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang didapatkan dan dijalankan oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan akan menambah tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Farida dan Oetomo (2016) pada CV Elang Samudra Surabaya. Menemukan bahwa hasil penelitian dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Safitri (2015) pada PT. Putra Kumala Lines Samarinda. bahwa hasil dari penelitian menemukan variabel kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Putra Kumala Lautan Lines Samarinda.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam pengujian secara parsial lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) hasil penelitian ini memperlihatkan nilai t_{hitung} 9,171 sedangkan t_{tabel} 2,002 dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ H_0 ditolak hal ini menunjukkan secara parsial lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

Kondisi ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan meningka semangat karyawan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kestian karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitan Viona (2016) pada PT. Krisna Brass Indonesia. Menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian dengan Ramadhani dan Raharjo (2017) pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan. Menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam pengujian secara simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar 138,446 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan

F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% maka disimpulkan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($138,446 > 3,16$) atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

Hal ini secara teori memperlihatkan bahwa keberadaan kompensasi yang baik ditambah lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif bagi loyalitas karyawan dalam bekerja bahkan karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan setiap aktivitas disimpulkan kompensasi yang baik akan memberikan kenyamanan dan penghargaan bagi karyawan dalam bekerja.

Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,832 menunjukkan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 83,2%. Sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan Maineldi, dkk (2014) menemukan bahwa hasil variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indra Giri Hulu. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purba (2017) pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis. Dimana kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas yang berdasarkan hasil temuan pada pengamatan yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kurangnya kompensasi (reward) yang diberikan perusahaan kepada karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga dapat membuat turunya loyalitas karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas. Dalam proses penelitian, diambil sampel sebanyak 59 orang pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas dengan menggunakan teknik pengambilan data dalam bentuk kuesioner (angket), observasi dan wawancara.

Dalam melakukan pengujian data hasil penelitian menggunakan uji signifikan parsial (Uji Statistik t) dan uji signifikansi simultan (Uji Statistik F).

Berdasarkan perhitungan dari hasil T_{hitung} untuk variabel

1. Dalam pengujian secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) hasil penelitian ini memperlihatkan nilai t_{hitung} 3,770 sedangkan t_{tabel} 2,002 dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ H_0 ditolak hal ini menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

2. Dalam pengujian secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) hasil penelitian ini memperlihatkan nilai t_{hitung} 9,171 sedangkan t_{tabel} 2,002 dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ H_0 ditolak hal ini menunjukkan secara parsial lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.
3. Dalam pengujian secara simultan pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil penelitian memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar 138,446 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% maka disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($138,446 > 3,16$) atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan seharusnya perusahaan meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan melalui pemberian kompensasi yang baik sehingga menimbulkan loyalitas karyawan
2. Mengingat bahwa faktor paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kompensasi maka diharapkan perusahaan memiliki kebijakan yang terbaik dalam pemberian kompensasi.
3. Sebaiknya lingkungan kerja di perusahaan lebih diperhatikan lagi dalam tingkat kenyamanannya lebih memperhatikan pada pencahayaan, suhu ruang, dan siklus udara pada setiap sudut kantor dalam perusahaan karena

karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dan termotivasi karena ada rasa nyaman dari dalam dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho, (2013). “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, Oktober 2013.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Gelora Aksara Pratama.
- Departmen Agama RI. (2004). *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*. Bandung: Cv Penerbit J-Art
- Danuarta Adad. (2014). “Kompensasi Menurut Para Ahli”.*Kompensasi*.[Http://Adaddanuarta.Blogspot.Co.Id](http://Adaddanuarta.Blogspot.Co.Id). Diakses 17 November 2017
- Farida, Arusia Tara Dan Hening Walidi Aotoemo (2016), “Pengaruh Proses Rekrutment Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. Elang Samudra”, *Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No 3 Maret 2016
- Hasibuan, Melayu, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara
- Hanggraeni (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Heryati, Agustina (2016). “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Department Operasi Pt. Pupuk Sriwijaya Palembang: Dosen Fasilkom Uigm Palembang. Vol. 1, No. 2 Agustus 2016
- Juliandi Azuar. , *Dkk.* (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis* (Edisi Ii). Medan: Umsu Press
- Kadarisman. (2012), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Kambali, Muhammad, (2017). “Kritik Ekonomi Islam Terhadap Pemikiran Karl Marx Tentang Sistem Kepemilikan Dalam Sistem Sosial Masyarakat”, *JES*. STAI AL-Azhar Mentai Gersik. Vol. 1. No. 2, Maret 2017
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Medanatera

- Mainaldi, Andromike *Dkk* “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balon Indra Giri Hulu. *Jom Fekon*. Riau University. Vol. 1, No. 2 Oktober 2014
- Manis, Si (2017). Pengertian, Jenis, Bentuk, Prinsip, Tujuan, Dan Indikator, Insentif, Telengkep. <http://www.pelajaran.co.id>. Diakses 5 Maret 2017
- Mangkunegara. (2009a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya
- Moekijat (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Murdianto, Agus. (2012).”Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah”. Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang. Vol. 9 Edisi 1, 2012.
- Novianto, Dwi Dan Tri Yuniati, (2015). “Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna”, *Junal Ilmu Dan Riset Manjemen*. Sel=Kolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. Vol.4, No. 6, Juni 2015.
- Potu, (2013) “Kepemimpinan Dan Motivasi, Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”, *Jurnal Emba*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Purba, Berto Kristanto (2017). “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Jom Fisip*. Vol. 4, No. 1 Februari 2017.
- Putra, Ananda. (2016). “Kompensasi Dalam Perspektif Islam”[Http://Www.Academia.Edu](http://Www.Academia.Edu). Diakses 8 Febuari 2018
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, *Dkk* (2013). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Surya Timur Sakti Jatim”, *Agora*. Universitas Kristen Petra. Vol. 1, No, 1, 2013.
- Safitri, Ramadhana. (2015). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Lines Samarinda Lautan Kumala Lines Samarinda”, *Ejournal Adminstrasi Bisni*. Vol. 3, No. 3. 2015
- Sedaramayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Pr Rafika Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian* (Edisi 23). Bandung: Alfabeta

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisii Viii). Jakarta: Prendamedia Group
- Rahmadani, Zahrah Putri Dan Rahardjo Mudji, (2017). “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loylitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”, *Diponegoro Journal Of Management*. Dapertement Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponogoro. Vol. 4, No. 6, 2014
- Rahmawati, Nela Pima. , Dkk (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) “*Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Rahmisari dan Suryatin, (2016), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 6 Juni 2016.
- Riadi, Muchlis. (2004). *Pengertian, Jenis Dan Manfaat Lingkungan Kerja*. [Http://Www.Kajianpustaka.Com](http://www.kajianpustaka.com). Diakses 7 Febuari 2018
- Viona, Fransisca Lata (2016) “ *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Krisna Brass Indonesia* “ *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, Mei 2016.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media