

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. AJB BUMIPUTERA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : INAYAH WULANDARI
NPM : 1505161056
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 6622-4567 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 Rabu, tanggal 20 Desember 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : INAYAH WULANDARI
NPM : 1505161056
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. AJB
BUMPUTERA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JISMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.SI.)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.SI.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Ketua

(H. JANURRI, S.E., M.M., M.SI.)



Sekretaris

(ROF GUNAWAN, S.E., M.SI.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

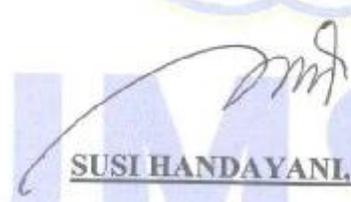
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : INAYATI WULANDARI
N P M : 1505161056
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. AJB
BUMIPUTERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Inayah Wulandari
NPM : 1505161056
Konsentrasi : Manajemen Sumber data Marusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. 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
2. 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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

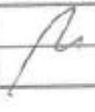
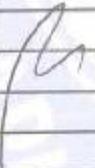
Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

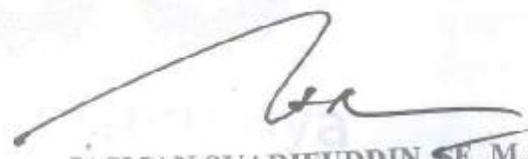
Nama : INAYAH WULANDARI
 N.P.M : 1505161056
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. AJB BUMIPUTERA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/2-2019	- Koreksi kuisioner - Perbaiki kuisioner		
1/3-2019	- Buat Abstrak - Kata Pengantar - Perbaiki sumber-sumber - Perbaiki tabel - Perbaiki Redaksional - Perbaiki Pembahasan - Perbaiki Kesimpulan 2 saran		
8/3-2019	- Perbaiki Pembahasan - Perbaiki daftar Pustaka		
11/3-2019	- Acc Dapat disidangkan		

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

ABSRTAK

INAYAH WULANDARI, 1505161056 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. AJB Bumiputera. Skripsi. 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. AJB Bumiputera.

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan angket (questioner). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT. AJB Bumiputera yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 3,938 > t_{tabel} 1,989$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan negatif lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan pada perusahaan PT. AJB Bumiputera yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 8,116 > t_{tabel} 1,989$ dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$, dan terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang diukur dari uji $F_{hitung} 92,915 > F_{tabel} 3,11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan *R Square* yaitu sebesar 0,704 atau 70,4 % dipengaruhi oleh kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Produk Blender Pada PT. National Super Medan. Skripsi ini sangat penulis butuhkan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karena selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan dan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya **Alm.Agus Iswanto** dan **Zahara** yang penuh kasih sayang mengasuh, mendidik dan membimbing saya sampai sekarang serta doa restunya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi
2. Bapak **Dr.Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak **H. Januri, SE, M.M, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak **Ade Gunawan, SE, M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak **Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak **Dr. Jufrizen, SE, M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak **Susi Handayani SE.MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi dan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini .
9. Kepada seluruh pegawai **PT.AJB BUMIPUTERA** yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian tugas akhir saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu .

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis sangat mengharapkan masukan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini serta memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan , Maret 2019
Penulis

INAYAH WULANDARI
15015161056

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II URAIAN TEORITIS	6
2.1 Konsep Efektivitas	6
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas	7
2.3 Kriteria Efektivitas	7
2.4 Koordinasi	9
2.5 Tipe-Tipe Koordinasi	11
2.6 Fungsi Koordinasi	11
2.7 Efektivitas Koordinasi.....	13
2.8 Efektivitas Koordinasi Vertikal.....	15
2.9 Koordinasi Vertikal	16
2.10 Wajib Pajak Reklame	17
2.11 Sistem Pemungutan dan Prosedur Pajak Reklame	17
2.12 Hambatan Pemungutan Pajak.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Kerangka Konsep	20
3.3 Definisi Konsep.....	21
3.4 Kategorisasi Penelitian.....	22
3.5 Narasumber	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data	24
3.7 Teknik Analisis Data.....	25
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	25
3.9 Deskripsi Objek Penelitian.....	25

3.9.1 Sejarah Berdirinya DPMPTSP	25
3.9.2 Tujuan Dan Sasaran.....	28
3.9.3 Tugas Pokok Dan Fungsi	29
3.9.4 Visi Dan Misi DPMPTSP.....	38
BAB IV ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.2 Analisis Hasil Data Wawancara	48
BAB V PENUTUP	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 3.1.....	18
GAMBAR 3.2.....	45

DAFTAR TABEL

TABEL 4.1	
TABEL 4.2	
TABEL 4.3	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia saat ini telah berkembang pesat. Tidak hanya mengenai mengenai pemilihan sumber daya manusia untuk ditempatkan dalam posisi tertentu saja. Akan tetapi sudah mulai berkembang dalam hal mengenai kenyamanan sumber daya manusia. Dalam hal ini kenyamanan sumber daya manusia harus diperhatikan karena tuntutan perusahaan yang semakin besar dikhawatirkan akan mengesampingkan berbagai hal yang seharusnya didapatkan oleh sumber daya manusia tersebut. Lebih lanjut lagi apabila kenyamanan sumber daya manusia kurang terpenuhi akan muncul lagi masalah mengenai loyalitas.

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Sebuah perusahaan perlu memastikan setiap karyawannya mempunyai loyalitas yang tinggi. Loyalitas tersebut tercermin dari seberapa besar rasa memiliki seorang karyawan pada perusahaannya. Loyalitas yang tinggi tentu akan meningkatkan produktivitas dan kualitas bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 95) Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana, et al 2012 hal. 136). Apabila perusahaan telah memberikan fasilitas-fasilitas yang

memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, sehingga akan timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan lebih baik. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan seperti menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya dan pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Jika karyawan tidak memiliki sifat loyal terhadap perusahaan, maka kinerja karyawan terhadap perusahaan tidak akan baik. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dapat dilihat dari pemberian kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja didalam perusahaan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. AJB Bumiputera, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas loyalitas kerja karyawan diantaranya rendahnya loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang kurang taat, kurangnya pengabdian, tanggungjawab dan terjadinya beberapa pegawai yang keluar dari pekerjaannya.

Loyalitas karyawan merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Loyalitas karyawan itupun harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang menciptakan kenyamanan. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas loyalitas karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 83) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan balas jasa tidak langsung, uang

atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas, seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2012 hal. 185) yang menyatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap.

Menurut beberapa karyawan PT. AJB Bumiputera yang menyebabkan beberapa karyawan yang kurang dalam pemberian loyalitas dalam bekerja terjadi dikarenakan masih ada beberapa pegawai dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada bawahan.

Menurut Bernadin (2011) kompensasi sebagai konsep yang mengacu pada semua bentuk keuntungan finansial dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima keuntungan itu sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi seperti itu dibagi menjadi dua bagian, yaitu uang tunai yang merupakan gaji langsung yang diberikan perusahaan atau atasan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain uang tunai kompensasi juga bisa berbentuk program kesejahteraan karyawan seperti tunjangan dan promosi jabatan. Kompensasi uang tunai memiliki dua unsur yang meliputi gaji pokok dan gaji kontingen. Gaji pokok merupakan uang gaji yang dihitung dengan upah perjam, mingguan atau bulanan ditambah uang lembur, shift diferensial, dan tunjangan seragam, sedangkan gaji kontingen merupakan tunjangan kinerja seperti peningkatan prestasi, upah insentif bonus dan pembagian keuntungan.

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

Dari riset pendahuluan yang dilakukan lingkungan kerja pada PT. AJB Bumiputera yang kurang nyaman yang dirasakan oleh beberapa pegawai, seperti masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih yang kurang harmonis, dan juga di beberapa meja pegawai kurang rapi, terbukti dengan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja pegawai

Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan. Karena itu wajar jika banyak perusahaan yang tidak ingin kehilangan karyawannya yang berkualitas. Perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki. Usaha pemberian motivasi ini dapat membangun loyalitas pada karyawan tersebut.

Loyalitas sangat penting didalam perusahaan , dimana loyalitas bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan. Dengan adanya loyal yang tinggi maka perusahaan akan dengan sangat mudah untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan bersama.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. AJB Bumiputera”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan beberapa karyawan yang keluar dari pekerjaanya.
2. Masih ada beberapa karyawan dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada bawahan.
3. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja pegawai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis

memfokuskan penelitian atau membatasi masalah dengan membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. AJB Bumiputera?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. AJB Bumiputera?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. AJB Bumiputera?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. AJB Bumiputera
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. AJB Bumiputera
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. AJB Bumiputera

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan sebagai penambah wawasan dan pengetahuan praktis mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pandangan mengenai loyalitas karyawan. Sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan suatu kebijakan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.
3. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang kompensasi dan motivasi dengan loyalitas karyawan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Hasibuan (2012 hal. 58) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Sedangkan menurut Saydam (2009) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Selain itu, menurut Tunggal (2012) loyalitas yaitu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan.

Dari penjelasan diatas umumnya menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan

loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan.

b. Tujuan Loyalitas

Ketidak pedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan kehilangan karyawan-karyawan yang unggul. Menurut Sastrohadiwiryono (2012 hal. 31) tujuan loyalitas adalah agar karyawan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan perbuatan dalam melaksanakan tugas.

c. Ciri-ciri loyalitas

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

1) Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang, dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran diperusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya kepada perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga, masyarakat, supplier. Pada akhirnya negarapun akan dirugikan.

2) Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberikan pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat didalamnya merupakan anggota-anggotanya. Karyawan diharapkan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki perusahaan dengan bersamasama berusaha menjaga

divisinya masing-masing. Bentuk kongkritnya adalah dengan menjaga dan merawat aset perusahaan seperti merawat aset pribadi.

3) Mengerti kesulitan perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan yang sudah ada dalam *job description* saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar terhadap individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut, tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

4) Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakekatnya terbaik untuk karyawan dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah saling bahu membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meinggalkannya dan segera pindah ke perusahaan lain

5) Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat pada produktivitas.

6) Menyimpan rapat rahasia perusahaan

Disadari atau tidak karyawan membocorkan rahasia perusahaan, terungkap ketika sedang mengobrol dengan pihak lain atau orang lain diluar perusahaan. Rahasia perusahaan adalah segala data atau

informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

7) Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada didalamnya juga ikut terlihat positif.

8) Hemat

Hemat berarti mengeluarkan tepat sesuai dengan kebutuhan. Penghematan harus dilakukan kapanpun dan dalam kondisi apapun. Tidak perlu menunggu keadaan sulit, tidak perlu menunggu keadaan krisis, apalagi menunggu perusahaan bangkrut

9) Tidak unjuk rasa

Unjuk rasa hampir tidak ada positifnya walaupun ada tidak sebanding dengan harga yang dibayarkan, karena unjuk rasa:

- a) Hanya menunjukkan perasaan atau emosi
- b) Memaksakan kehendak diri, kelompok atau golongan sendiri
- c) Sangat berkompeten untuk berubah jadi tindak anarkis
- d) Merendahkan martabat orang atau pihak lain
- e) Merugikan banyak pihak

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas

Loyalitas karyawan dalam bekerja diperusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut ini menurut Saydam (2009 hal. 35) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas antara lain:

- 1) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenagakerjaan.
- 2) Waktu kerja yang kurang fleksibel
- 3) Rendahnya motivasi kerja karyawan
- 4) Struktur yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kurang jelas.
- 5) Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang menantang.
- 6) Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian pada kepuasan konsumen.
- 7) Rendahnya kemampuan kerja atasan yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim.
- 8) Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Langkah-langkah yang dapat memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan menurut Saydam (2009 hal. 395) adalah sebagai berikut:

- 1) Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga menciptakan keadaan eksternal.
- 2) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada didalam perusahaan dan menyusun pekerjaan yang benar.
- 3) Indikator-indikator perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan karyawan.
- 4) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 5) Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja karyawan.
- 6) Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai keadaan.

Pembinaan loyalitas menurut Saydam (2009 hal. 416-417) perlu dilakukan agar sumber daya manusia tersebut:

- 1) Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan.
- 2) Merasa memiliki terhadap perusahaan.
- 3) Dapat mencegah terjadinya turnover karyawan.
- 4) Menjamin kesinambungan kinerja karyawan.
- 5) Menjamin tetap terpeliharanya motivasi kerja.
- 6) Meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja.

e. Indikator loyalitas

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut Saydam (2009 hal. 485) yaitu:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan, yaitu:

- a) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan keteentuan yang berlaku
- b) Mentaati perintahan perusahaan/organisasi yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.
- d) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

2) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanyang diserahkan kepadanya dengan baik.Tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab, yaitu:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Mengutamakan kepentingan perusahaan/organisasi dari kepentingan pribadi atau golongan.
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau keselaran antara perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu:

- a) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

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

Menurut Rivai (2011 hal. 714) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut Simamora (2008 hal. 540) “Kompensasi merupakan apa diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”.

Dengan mengacu pada pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya. Baik itu tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai keinginan perusahaan.

Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dan dari sudut pandang para karyawan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

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

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

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

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

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

c. Asas Kompensasi

Program kompensasi hendaknya ditetapkan atas adil dan layak. Prinsip asas adil dan layak harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diterima karyawan memberikan kepuasan atas kerja mereka.

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

1) Asas layak (keadilan eksternal)

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

2) Asas adil (keadilan internal)

Keadilan internal adalah tingkat gaji yang pantas atau patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan, keseimbangan antara input yang

diberikan oleh karyawan dibandingkan dengan hasil (*output*) yang diperoleh dari pekerjaannya”.

d. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dikatakan sebagai acuan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Tujuan Kompensasi menurut Hasibuan (2012 hal. 121) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh, dan pemerintah:

1) Ikatan Kerjasama.

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerjasama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk dimanfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dengan karyawan.

2) Kepuasan Kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5) Stabilitas Karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak secara eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif stabil.

6) Disiplin.

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi . karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

7) Pengaruh Serikat Buruh.

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi

yang diberikan perusahaan bagi karyawannya tinggi, begitu pun sebaliknya, dengan program kompensasi yang baik dan memadai perusahaan akan terhidar dari serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawannya organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban karyawan.

8) Pengaruh Pemerintah.

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu melalui kebijakan perundangan dan regulasi pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha bagi karyawannya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

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

1) Faktor Pemerintah.

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

2) Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3) Standar dan Biaya Hidup Pegawai.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah.

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

5) Permintaan dan Persediaan .

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

6) Kemampuan Membayar.

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

f. Indikator Kompensasi

Indikator – Indikator Pemberian Kompensasi menurut Mangkunegara (2012 hal. 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai

4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu. Kedua metode pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji..

Menurut Husein (2008 hal. 16) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut.

1) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

2) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

3) Insentif

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

4) Upah

Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto,2012 hal. 43). Sedangkan menurut Silalahi

(2013 hal. 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Menurut Sutrisno (2012 hal. 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

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

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

Ada dua tipe lingkungan manajemen yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar dapat menjadi peluang atau ancaman, sedangkan lingkungan dalam dapat menjadi kekuatan atau kelemahan bagi organisasi. Karena lingkungan mempengaruhi aktivitas manajerial, baik secara

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

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

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2008 hal. 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1. Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3. Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda ataupun barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang dapat langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar

adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

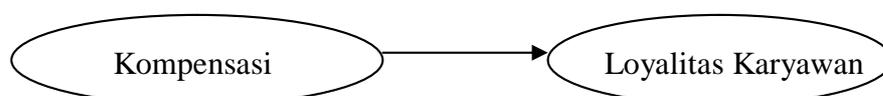
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya. Jika perusahaan memberi kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan, dan kompensasi tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidupnya maka karyawan diduga tidak akan berpikir untuk berpindah kerja lagi, atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain. Jadi, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan diduga semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 83) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan balas jasa tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas, seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2012 hal. 185) yang menyatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap.

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



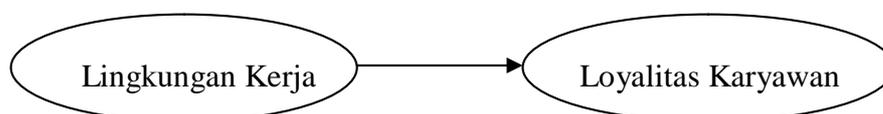
Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Karyawan bekerja dalam suatu lingkungan kerja. Jika ia bekerja dalam lingkungan yang sudah nyaman, ruang bekerja serta peralatan kerja yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain dan juga dengan atasannya maka diduga ia akan tetap setia bekerja di perusahaannya. Karena jika ia berpindah kerja belum tentu ia akan mendapatkan lingkungan kerja yang sebaik lingkungan kerjanya sekarang. Jadi semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang ada, diduga semakin tinggi loyalitas karyawannya.

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

Pada penelitian yang dilakukan oleh Andromike Maineldi (2014) yang diperoleh hasil tingkat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan..



Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

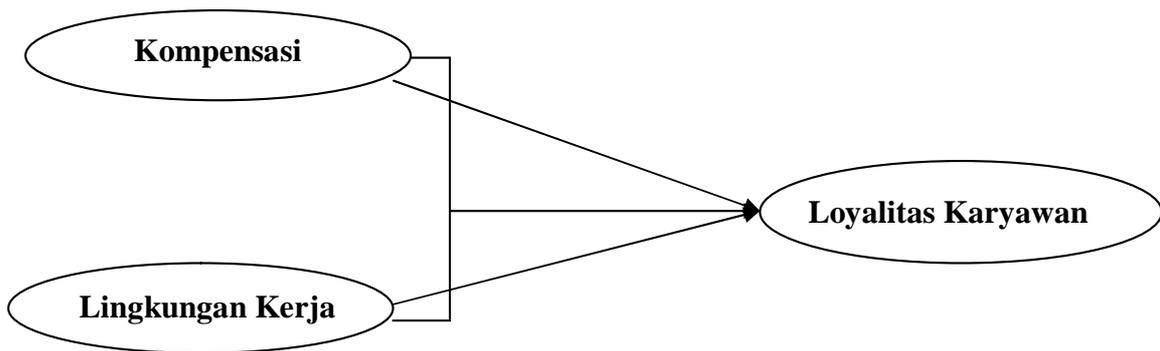
3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk, dimana Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Loyalitas karyawan harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang dapat menciptakan kenyamanan. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas loyalitas karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Berto Kristanto Purba (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. AJB Bumiputera
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. AJB Bumiputera
3. Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. AJB Bumiputera.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen loyalitas karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent

a. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel loyalitas karyawan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Loyalitas Karyawan

No.	Indikator
1.	Ketaatan atau kepatuhan
2.	Tanggung Jawab
3.	Pengabdian
4.	Kejujuran

Sumber : Saydam (2009 hal. 485)

2. Variabel Independen

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah :

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No.	Indikator
1.	Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi
2.	Struktur Pembayaran
3.	Penentuan Bayaran Individu
4.	Metode Pembayaran
5.	Kontrol Pembayara

Sumber : Mangkunegara (2012 hal. 86)

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel Lingkungan kerja adalah:

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan kerja

No.	Indikator
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja
3.	Kebisingan di tempat kerja
4.	Bau tidak sedap di tempat kerja
5.	Keamanan di tempat kerja

Sumber : Sedarmayanti (2011 hal. 28)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. AJB Bumiputera yang beralamat di Jalan S. Iskandar Muda No. 138 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai dengan Maret 2019

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hal. 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. AJB Bumiputera yang berjumlah 81 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. AJB Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian menggunakan :

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian

3. Kuesioner (angket)

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju/Tepat	5
b. Setuju /Tepat	4
c. Kurang Setuju /Tepat	3
d. Tidak Setuju /Tepat	2
e. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

a. Pengujian Validitas Data

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya 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 pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1 y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari *Sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikam (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka instrument tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₁)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,002		$0,002 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Loyalitas Karyawan (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,002	0,05	$0,002 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha.

$$r = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} + b_n \cdot 1 \left\{ \frac{\sum ab^2}{s_1^2} \right\}$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum sb^1$ = Total varians butir

s_1^2 = Varians total

Kriteria reliabilitas instrument adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,710	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,663	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,683	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang Kompensasi (variabel X_1) sebesar 0,710 (reliabel), Instrument Lingkungan Kerja (variabel X_2) sebesar 0,663 (reliabel) dan Loyalitas Karyawan (Variabel Y) sebesar 0,683 (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. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Loyalitas Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

Penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi

ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98). Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

b) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalamsuatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantaras sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan denganmembandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 88).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola 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 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

2. Uji Hipotesis

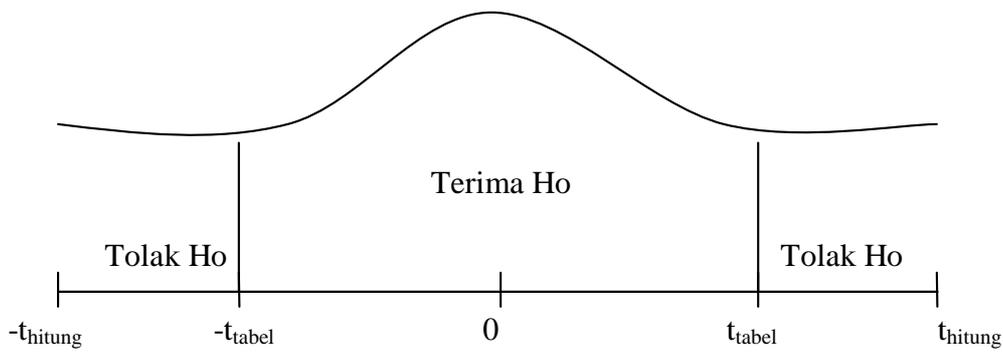
a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



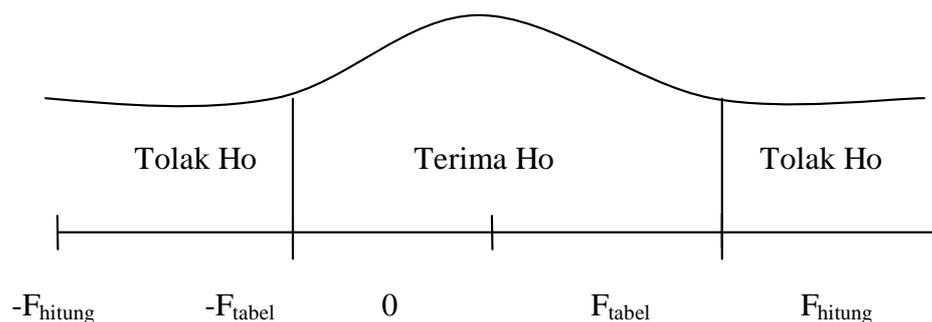
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Uji Determinan (R^2)

Uji determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang

diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kompensasi (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), maupun variabel Loyalitas Karyawan (Y). Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputerayang berjumlah sebanyak 81 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011).

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	43	53
2.	Perempuan	38	47
Total		81	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 43 orang (53%) dan perempuan sebanyak 38 orang (47%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan usia di atas 41 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	11	13,6
2.	31– 40 tahun	42	51,9
3.	41 – 50 tahun	22	27,2
4.	Di atas 51 tahun	6	7,4
Total		81	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 42 orang (51,9%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (27,2%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	9	11,11
2.	D3	11	13,6
3.	Strata-1	56	69,1
4.	Strata-2	5	6,2
Total		81	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 56 orang atau 69,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera adalah Sarjana.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan beban kerja yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi
PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	58	25	30,9	9	11,1	0	0	0	0	81	100
2	49	60,5	30	37	2	2,5	0	0	0	0	81	100
3	43	53,1	31	38,3	7	8,6	0	0	0	0	81	100
4	50	61,7	26	30,1	5	6,2	0	0	0	0	81	100
5	51	62,9	26	30,1	4	4,9	0	0	0	0	81	100
6	46	56,8	33	40,7	2	2,5	0	0	0	0	81	100
7	46	56,8	31	38,3	4	4,9	0	0	0	0	81	100
8	49	60,5	27	33,3	5	6,2	0	0	0	0	81	100
9	52	64,2	21	25,9	8	9,9	0	0	0	0	81	100
10	42	51,9	33	40,7	6	7,4	0	0	0	0	81	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai imbalan yang terima sesuai dengan pekerjaan yang kerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,7%
5. Dari jawaban kelima mengenai gaji atau upah yang terima sesuai dengan jenjang pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,9%
6. Dari jawaban keenam mengenai gaji yang terima sesuai dengan jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,8%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemberian gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bonus dari perusahaan apabila telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,5%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,2%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai biaya pengobatan apabila Anda sakit ditanggung oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kompensasi yang ada pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja
PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	61,7	25	30,9	6	7,4	0	0	0	0	81	100
2	46	56,8	27	33,3	8	9,9	0	0	0	0	81	100
3	41	50,6	33	40,7	7	8,6	0	0	0	0	81	100
4	52	64,2	22	27,2	7	8,6	0	0	0	0	81	100
5	46	56,8	32	39,5	3	3,7	0	0	0	0	81	100
6	47	58	30	37	4	4,9	0	0	0	0	81	100
7	45	55,6	29	35,8	7	8,6	0	0	0	0	81	100
8	48	59,3	26	30,1	7	8,6	0	0	0	0	81	100
9	41	50,6	33	40,7	7	8,6	0	0	0	0	81	100
10	45	55,6	30	37	6	7,4	0	0	0	0	81	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pencahayaan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,7%

2. Dari jawaban kedua mengenai pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,8%
3. Dari jawaban ketiga mengenai sirkulasi udara di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,2%
5. Dari jawaban kelima mengenai tempat kerja saya jauh dari kebisingan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan., responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengharum ruangan terdapat di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,6%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai satuan keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,6%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel lingkungan yang ada pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan
PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	49,4	31	38,3	10	12,3	0	0	0	0	81	100
2	50	61,7	28	34,6	3	3,7	0	0	0	0	81	100
3	47	58	31	38,3	3	3,7	0	0	0	0	81	100
4	51	62,9	27	33,3	3	3,7	0	0	0	0	81	100
5	51	62,9	25	30,9	5	6,2	0	0	0	0	81	100
6	43	53,1	34	41,9	4	4,9	0	0	0	0	81	100
7	43	53,1	32	39,5	6	7,4	0	0	0	0	81	100
8	49	60,5	25	30,9	7	8,6	0	0	0	0	81	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai menaati peraturan organisasi tanpa pengawasan yang ketat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai kesadaran tentang peraturan yang ada, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan bertugas yang dibebankan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58%

4. Dari jawaban keempat mengenai terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,9%
5. Dari jawaban kelima mengenai usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi ini, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,9%
6. Dari jawaban keenam mengenai tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai tetap memegang rahasia perusahaan yang saya tahu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai misi atau tujuan dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,5%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel loyalitas karyawan yang ada pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

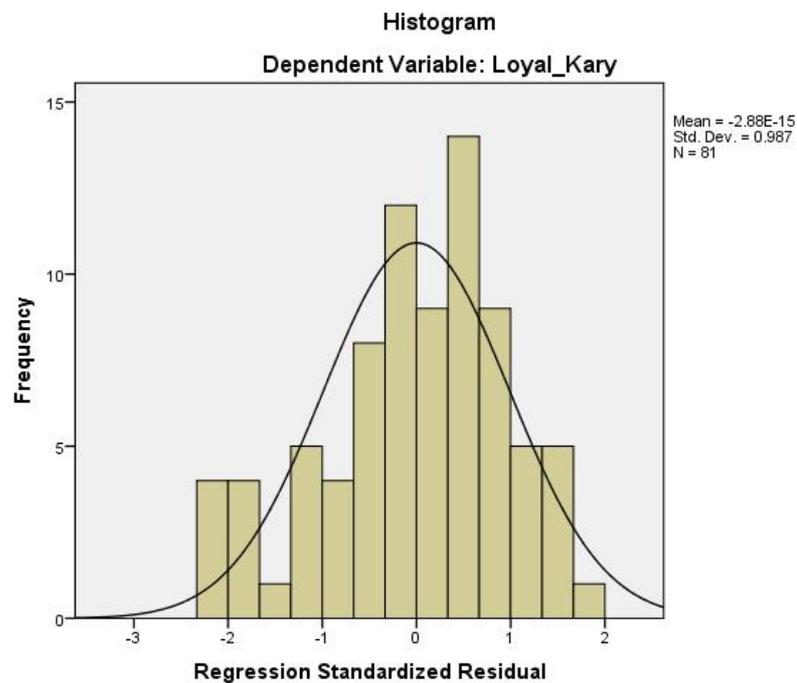
1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji

normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

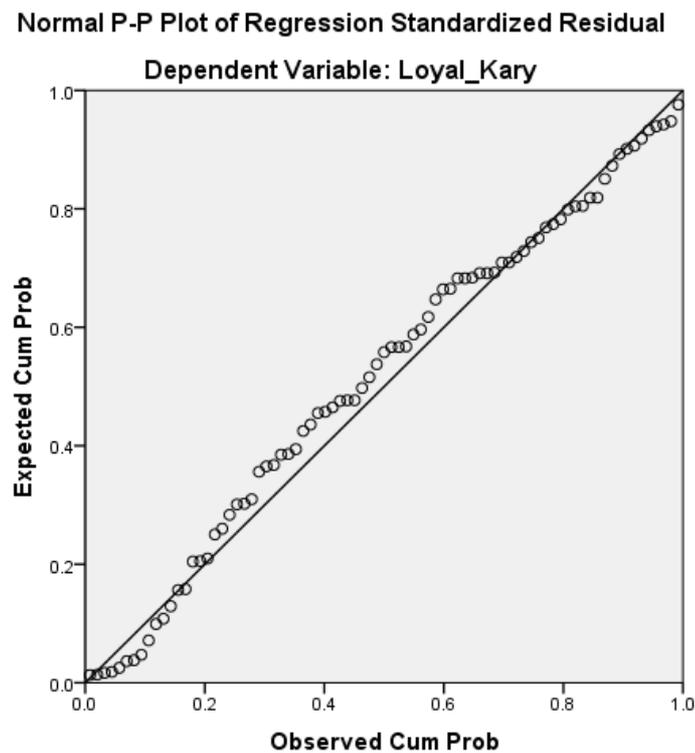
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian

multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: Loyal_Kary

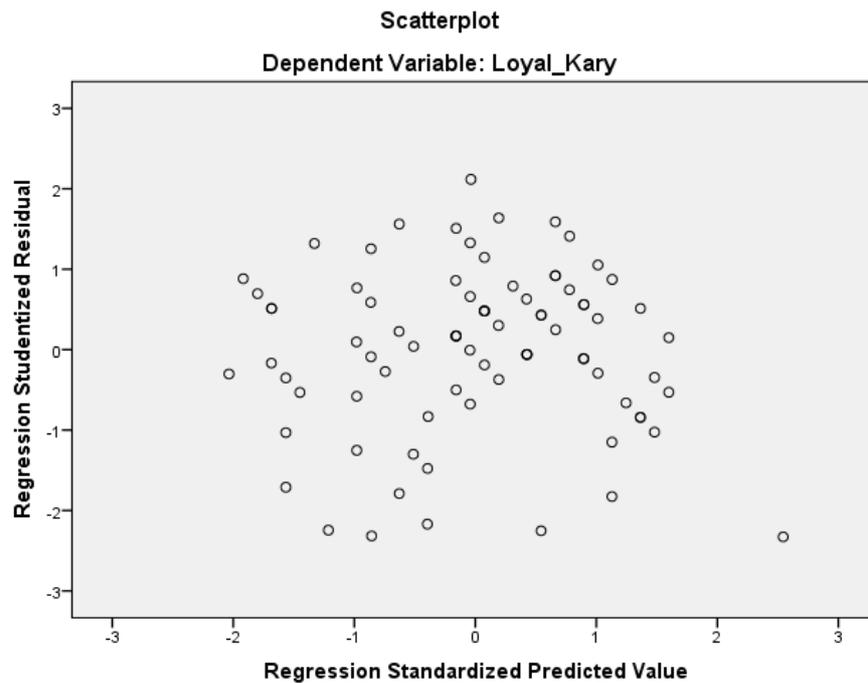
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,643 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,554 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,643 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,554 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

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



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

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

b. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Loyal_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,120 apabila variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dianggap nol, maka loyalitas karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 33,324.
- 2) Nilai koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,271 menyatakan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 27,1%.
- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,537 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 53,7%.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Loyal_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

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

2) Uji Simultan (Uji-F)

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

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.204	2	210.602	92.915	.000 ^b
	Residual	176.796	78	2.267		
	Total	598.000	80			

a. Dependent Variable: Loyal_Kary

b. Predictors: (Constant), Ling_Kerj, Komp_

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Pada tabel 4.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 92,915 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,11, maka diperoleh F_{hitung} $92,915 > F_{tabel}$ 3,11 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.697	1.50553	1.689

a. Predictors: (Constant), Ling_Kerj, Komp_

b. Dependent Variable: Loyal_Kary

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

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

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

$$D = 70,4\%$$

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

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

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

Kompensasi diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas, seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2012 hal. 185) yang menyatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap.

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

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

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

Karyawan bekerja dalam suatu lingkungan kerja. Jika ia bekerja dalam lingkungan yang sudah nyaman, ruang bekerja serta peralatan kerja yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain dan juga dengan atasannya maka diduga ia akan tetap setia bekerja di perusahaannya. Karena jika ia berpindah kerja belum tentu ia akan mendapatkan lingkungan kerja yang sebaik lingkungan kerjanya sekarang. Jadi semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang ada, diduga semakin tinggi loyalitas karyawannya.

Menurut Stewart (2011), Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat menciptakan

ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Andromike Maineldi (2014) yang diperoleh hasil tingkat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Dikarenakan hasil F_{hitung} sebesar 92,915 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,11, maka diperoleh $F_{hitung} 92,915 > F_{tabel} 3,11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,704 atau 70,4 % dipengaruhi oleh kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

Loyalitas karyawan harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang dapat menciptakan kenyamanan. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas

loyalitas karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Berto Kristanto Purba (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

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

penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, saran yang dapat diajukan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. AJB Bumiputera adalah:

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi karyawan meliputi pemberian tunjangan transportasi yang sesuai. Loyalitas karyawan menjadi lebih terjaga dengan pemberian tunjangan transportasi yang sesuai.
2. Kesuksesan karyawan di dalam mengerjakan tugas, harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memantau loyalitas dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Akhamd Subkhi, Mohammad Jauhar. (2013). *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Amanah Dita. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: Perdana Mulya Sarana
- Ariandi Fandi. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Nusa Media
- Fajariani Ni Putu Eka, I.B.Ketut Surya. (2015). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015
- Fauzia Agustini. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Fiani Ike Resti. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy Di Rokan Hulu*. Jom Fekon Vol.1 No. 2
- Heryati Agustina. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016
- Hasibuan Melayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho)*. Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1, Januari 2018
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kadarisman M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali
- Maineldi Andromike, dkk. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014
- Nurhayati Diah, dkk. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)*. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016

- Nuryasin Ilham, dkk. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016
- Purba Berto Kristanto. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. JOM FISIP Volume 4 No. 1 Februari 2017
- Ramadhani Zahrah Putri, Mudji Rahardjo. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)*. Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017
- Saefuddin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media
- Safitri Rahmadana. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 3, 2015
- Sinambela Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soegandhi Vannecia Marchelle. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Agora Vol. 1, No. 1, (2013)
- Sofyandi Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Widi Rina Angesti. (2017). *Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan*. Upajiwa Dewantara Vol. 2 No. 1 April
- Wijaya Tanto dan Andreani Fransisca. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Agora Vol. 3, No. 2, (2015)
- Yani M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.