

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

KHAIRIYAH
1305160556

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

KHAIRIYAH, NPM 1305160556, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 64 responden yang merupakan karyawan dari PT. Multimas Nabati Asahan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy*. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Dengan teknik analisa data yang dilakukan *Bartlett's test of sphericity*, *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy*, *MSA (Measure of sampling Adequacy)*, *Communality*, *Eigenvalue*, *Scree plot* dan Faktor Loadings.

Hasil penelitian ini hasil uji statistik untuk faktor kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO sebesar 0,684 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericitynya* adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan tiga variabel tersebut. Dan untuk ke tiga variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor kompensasi no 2,5 sampai 9 dan 12 sudah melebihi dari 0,5, untuk faktor lingkungan kerja no 1 sampai 10 sudah melebihi dari 0,5 dan faktor motivasi sebesar no. 2,3,5 sampai 9 dan no 11 sampai 14 sudah melebihi dari 0,5. Dimana untuk jumlah faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang diukur dengan menggunakan faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi besar yaitu 66,6%.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Loyalitas Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Alm. Resofin dan Ibunda Nur Dewi yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Lila Bismala, ST, M.Si Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Multi Mas Nabati Asahan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Kepada Abangda M. Ilham, Sari Ramadhan, Ismail, Iswin Gunawan, T. Azmi, Kakanda Fitria, Adinda Andi Ramadhona yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu
9. Dan kepada teman Vivin Nurmaningsih, Ive, Dinda, Okfita, Arif, Febri, Diansyah dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, April 2017
Penulis

KHAIRIYAH
1305160556

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Loyalitas	7
a. Pengertian Loyalitas	7
b. Tujuan Loyalitas	8
c. Ciri-Ciri Loyalitas.....	8
d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Loyalitas	10
e. Indikator Loyalitas.....	12
2. Kompensasi	14
a. Pengertian Kompensasi	14
b. Jenis-Jenis Kompensasi	14
c. Asas Kompensasi.....	15

d. Tujuan Kompensasi	16
e. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi	18
f. Indikator Kompensasi.....	20
3. Lingkungan Kerja.....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	21
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
d. Indikator Lingkungan Kerja	24
4. Motivasi	26
a. Pengertian Motivasi.....	26
a. Fungsi Motivasi	26
b. Tujuan Motivasi.....	27
c. Jenis-Jenis Motivasi.....	28
d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi	29
e. Indikator Motivasi	31
B. Kerangka Konseptual	32
C. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Variabel Penelitian	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Data	45
2. Analisis Data	53
B. Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	39
Tabel 3.3 Uji Validitas Kompensasi	40
Tabel 3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 3.5 Uji Validitas Motivasi.....	41
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	41
Tabel 3.7 Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4.1 Skala Likert.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.5 Skor Angket Kompensasi.....	47
Tabel 4.6 Skor Angket Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.7 Skor Angket Motivasi	51
Tabel 4.8 <i>Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity</i>	54
Tabel 4.9 <i>Measure of Sampling Adequacy (MSA)</i>	55
Tabel 4.10 <i>Communalities</i>	56
Tabel 4.11 <i>Total Variance Explained</i>	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Grafik Plot	61

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. Multimas Nabati Asahan, 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.

Menurut beberapa karyawan PT. Multimas Nabati Asahan 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 (2007) 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.

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.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 216) tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas karyawan dan kestabilan karyawan, artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap lamanya karyawan bekerja.

Menurut beberapa karyawan yang bekerja pada PT. Multimas Nabati Asahan faktor yang menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan, diantaranya mengenai kurangnya dorongan ataupun motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya, hal ini terbukti dengan tingkat perhatian yang kurang memadai dari atasan terhadap karyawan, selain itu juga dari fasilitas yang kurang memadai diindikasikan menjadi penyebab rendahnya loyalitas karyawan perusahaan, seperti pencahayaan yang kurang didalam ruangan, kurangnya pendingin dibeberapa ruangan.

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 **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan”**.

B. Identifikasi Masalah

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. Kurang motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya.
4. Masih kurangnya pencahayaan dan alat pendingin didalam ruangan.

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, motivasi dan lingkungan kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan.

Manfaat Penelitian

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 (2007) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Selain itu, menurut Tunggal (2007) 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 (2007) 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 (2007 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 (2007 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 (2007 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 (2007 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. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terimakasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

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 terhindar 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

Menurut Simamora (2008 hal. 552) menyatakan bahwa indikator dalam pemberian kompensasi, antara lain:

1. Adil
2. Layak
3. Gaji/upah
4. Tunjangan
5. Fasilitas
6. Insentif

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).

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (2007 hal. 3) “motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determain penting bagi kinerja individual”. Menurut Hasibuan (2012 hal.141) “Motivasi berasal dari kata Latin“movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

b. Fungsi Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Hamalik (2008 hal.175), fungsi motivasi itu ialah: mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan,

sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Sardiman (2008 hal.85) ada 3 fungsi motivasi yaitu: mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi, menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai dan menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan-tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa motivasi berfungsi untuk mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan, sebagai pengarah dan sebagai penggerak. Begitu juga dalam kegiatan atau proses belajar mengajar, motivasi sangat penting artinya. Karena bisa saja siswa tidak belajar sebagaimana mestinya karena kurang atau lemahnya motivasi belajar. Bahkan bisa jadi siswa yang intelegensinya tinggi pun bisa gagal dalam belajar jika siswa tersebut tidak punya motivasi.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2012 hal.146) yang mengatakan bahwa tujuan motivasi sebagai berikut : meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan

pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Purwanto (2008 hal.71) “secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugat seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”.

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienergi, dipertahankan, diarahkan, dihentikan dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, sewaktu segala hal yang dikemukakan berlangsung

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009 hal.86) motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki dua jenis tingkat kekuatan, yaitu: motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimiyati mengutip pendapat Mc.Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan

dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya, motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kuratif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh siswa dalam usaha pencapaian prestasi belajar.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal.150) yang mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi sebagai berikut : Insentif positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan insentif positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja, dan insentif negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering di gunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sihotang (2007 hal.223) Motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor-faktor yaitu : Kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan orang, sikap-sikap, kemampuan-kemampuan orang. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor

organisasional terdiri dari: Pembayaran gaji/ upah, keselamatan kesehatan kerja, para mandor (supervisi), para pengawas fungsional.

Menurut Hamzah B. Uno, (2008 hal. 22) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik dalam belajar dan adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 86) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi yaitu motivasi langsung, yaitu motivasi (materiil & non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

Dan motivasi tak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Berdasarkan yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor–faktor yang dapat dijadikan sebagai penggerak dari motivasi kerja seseorang terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri

individu tersebut atau disebut intrinsik dan faktor yang berasal dari luar diri individu atau disebut juga faktor ekstrinsik.

f. Indikator Motivasi

Menurut Rivai (2011 hal.456) ada beberapa indikator-indikator dalam motivasi, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja dan promosi. Adapun indikator motivasi menurut Siagian (2008 hal.138), adalah daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Sedangkan menurut Uno (2008 hal. 23) mengklasifikasikan indikator motivasi sebagai berikut: adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik, adanya lingkungan yang kondusif, sehingga memungkinkan seorang dapat belajar dengan baik.

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari motivasi dalam penelitian ini adalah adanya kompensasi, lingkungan kerja, promosi, daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan, adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik, adanya lingkungan yang kondusif, sehingga memungkinkan seorang dapat belajar dengan baik

B. Kerangka Konseptual

Unsur manusia memegang peranan yang penting karena manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, manusia juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan yang memerlukan perhatian tersendiri karena akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas terhadap organisasi (Hasibuan, 2012 hal. 222).

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.

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

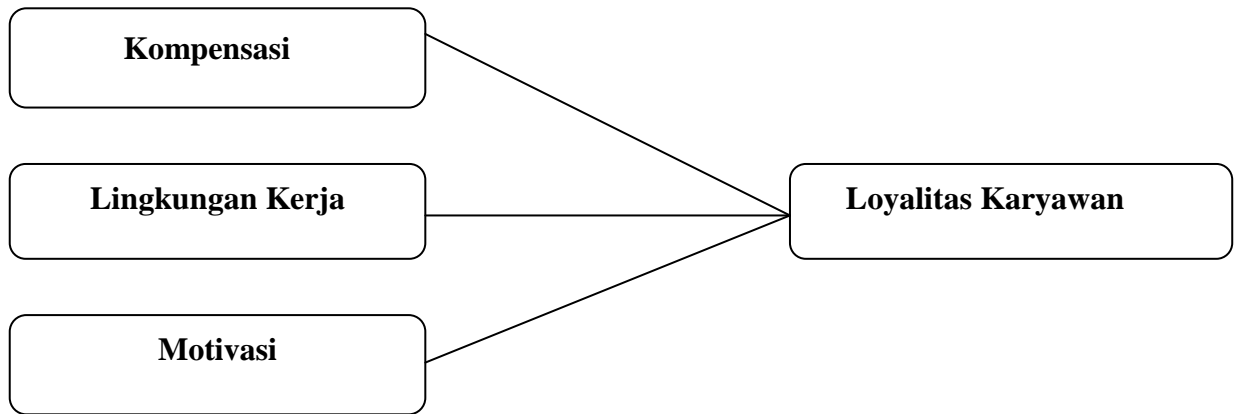
bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap.

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

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan, motivasi juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Robbins (2008) Motivasi merupakan proses yang berpengaruh pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal. 216) tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas karyawan dan kestabilan karyawan, artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap lamanya karyawan bekerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Elisabeth (2008) 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 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan tujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Penelitian deskriptif menurut Indriantoro (2011 hal. 88) menyatakan bahwa deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada, pengumpulan data melalui studi ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

B. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 hal. 6). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawan.

Menurut Simamora (2008 hal. 552) menyatakan bahwa indikator dalam pemberian kompensasi, antara lain:

- a. Adil
- b. Layak
- c. Gaji/upah
- d. Tunjangan
- e. Fasilitas
- f. Insentif.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja
- c. Kebisingan di tempat kerja
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja
- e. Keamanan di tempat kerja

4. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Siagian (2008 hal.138) indikator motivasi adalah:

- a. Daya Pendorong,
- b. Kemauan,

- c. Kerelaan,
- d. Membentuk Keahlian,
- e. Membentuk Keterampilan,
- f. Tanggung Jawab,
- g. Kewajiban Dan Tujuan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Multimas Nabati Asahan yang beralamat di Jalan Access Road Dusun IV Tj Permai Desa Kuala Tanjung , Batubara

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des 2016				Jan 2016				Feb 2016				Mar 2016				Apr 2016			
		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. Multimas Nabati Asahan yang berjumlah 64 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. Multimas Nabati Asahan yang berjumlah 64 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian menggunakan Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Menurut Sugiono 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 3.2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Pengujian Validitas dan Reabilitas Terhadap Instrument Angket dapat dilakukan sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,468	0,244	Valid
2.	0,545	0,244	Valid
3.	0,481	0,244	Valid
4.	0,447	0,244	Valid
5.	0,583	0,244	Valid
6	0,502	0,244	Valid
7	0,539	0,244	Valid
8	0,536	0,244	Valid
9	0,565	0,244	Valid
10	0,560	0,244	Valid
11	0,478	0,244	Valid
12	0,455	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,600	0,244	Valid
2.	0,541	0,244	Valid
3.	0,555	0,244	Valid
4.	0,575	0,244	Valid
5.	0,540	0,244	Valid
6	0,598	0,244	Valid
7	0,510	0,244	Valid
8	0,535	0,244	Valid
9	0,536	0,244	Valid
10	0,563	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,508	0,244	Valid
2.	0,490	0,244	Valid
3.	0,594	0,244	Valid
4.	0,509	0,244	Valid
5.	0,557	0,244	Valid
6.	0,540	0,244	Valid
7.	0,462	0,244	Valid
8.	0,591	0,244	Valid
9.	0,552	0,244	Valid
10.	0,470	0,244	Valid
11.	0,467	0,244	Valid
12.	0,543	0,244	Valid
13.	0,615	0,244	Valid
14.	0,491	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2009, hal. 47), reliable cukup baik apabila hasil Alpha $\geq 0,6$. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,743	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,750	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,798	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.6 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi pada PT. Multimas Nabati Asahan menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai

cronbach's alpha (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel kompensasi dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,743, lingkungan kerja dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,750, dan motivasi dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,798, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki standar di atas dari 0,60.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis *multivariat* yaitu analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis untuk menemukan variabel baru yang disebut faktor yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah variabel asli yang tidak berkorelasi satu sama lainnya (tidak terjadi *multicollinearity*), variabel baru tersebut memuat sebanyak mungkin informasi yang terkandung dalam variabel asli (Supranto, 2008 hal. 26).

Model matematis yang digunakan untuk analisis faktor adalah sebagai berikut (Wibisono, 2008, hal. 244):

$$X_i = \sum_{j=1}^m A_{ij}F_j + b_i U_i$$

X_i	=Variabel ke i
F_j	=Faktor kesamaan ke j
U_i	=Faktor unik ke i
A_{ij}	=Koefisien faktor kesamaan
B_i	=Koefisien faktor unik

Langkah-langkah kunci yang relevan dengan analisis faktor adalah sebagai berikut.

1. *Bartlett's test of sphericity* yaitu suatu uji statistik yang dipergunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel tidak saling berkorelasi dalam populasi.
2. *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy* merupakan suatu indeks yang dipergunakan untuk meneliti ketepatan analisis faktor. Nilai tinggi antara 0,5–1,0 berarti analisis faktor tepat, kalau kurang dari 0,5 analisis faktor dikatakan tidak tepat. Angka MSA (*Measure of sampling Adequacy*) berkisar 0 sampai 1 dengan kriteria:
 - a. $MSA = 1$, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh Variabel yang lain.
 - b. $MSA > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
 - c. $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Dasar MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel.
3. *Communality* merupakan jumlah varian yang disumbangkan oleh suatu variabel dengan seluruh variabel lainnya dalam analisis.
4. *Eigenvalue* merupakan jumlah varian yang dijelaskan oleh setiap faktor.

5. *Scree plot* merupakan plot dari eigenvalue sebagai sumbu tegak (vertical) dan banyaknya faktor sebagai sumbu datar, untuk menentukan banyaknya faktor yang bisa ditarik (*faktor extraction*).
6. Faktor Loadings adalah korelasi sederhana antara variabel dengan faktor

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (X_3) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, dan variabel motivasi X_3 . Angket yang disebar ini diberikan kepada 64 karyawan 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 (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), maupun motivasi (X_3).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan sebanyak 64 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PT. Multimas Nabati Asahan untuk tahun 2016.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	45 orang	70,3%
2	Wanita	19 orang	29,7%
	Jumlah	64 orang	100%

Sumber : PT. Multimas Nabati Asahan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 45 orang pria (70,3%) dan wanita sebanyak 19 orang (29,7%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	2 orang	3,1 %
2	26 – 35 tahun	36 orang	56,3 %
3	36 – 45 tahun	21 orang	32,8 %
4	Di atas 46 tahun	5 orang	7,8 %
	Jumlah	64 orang	100 %

Sumber : PT. Multimas Nabati Asahan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 36 orang (56,3%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 25 tahun sebanyak 2 orang (3,1%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9 orang	14,1 %
2	Akademi	15 orang	23,4%
3	Strata - 1	36 orang	56,3%
4	Strata - 2	4 orang	6,3 %
	Jumlah	64 orang	100%

Sumber : PT. Multimas Nabati Asahan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Multimas Nabati Asahan dengan kelompok yang terbesar untuk

pendidikan, Strata-1 sebanyak 36 orang (56,3%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 4 orang (6,3%).

b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X_1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	62,5	20	31,3	4	6,3	0	0	0	0	64	100
2	40	62,5	16	25	8	12,5	0	0	0	0	64	100
3	39	60,9	22	34,4	3	4,7	0	0	0	0	64	100
4	37	57,8	26	40,6	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	36	56,3	27	42,2	1	1,6	0	0	0	0	64	100
6	30	46,9	32	50	2	3,1	0	0	0	0	64	100
7	35	54,7	28	43,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
8	33	51,6	28	43,7	3	0	0	0	0	0	64	100
9	36	56,3	28	43,7	0	0	0	0	0	0	64	100
10	36	56,3	26	40,6	2	3,1	0	0	0	0	64	100
11	26	40,6	37	57,8	1	1,6	0	0	0	0	64	100
12	29	45,3	33	51,6	2	3,1	0	0	0	0	64	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai sistem pemberian imbalan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai perbedaan gaji, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,9%

4. Dari jawaban keempat mengenai imbalan yang diberikan perusahaan sebanding, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai penerimaan upah sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai tunjangan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemberian asuransi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai fasilitas yang disediakan sudah memadai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
11. Dari jawaban kesembilan mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,8%

12. Dari jawaban kesepuluh mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,6%

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi sudah cukup baik, artinya perusahaan sudah mampu memberikan kompensasi sesuai dengan keinginan karyawan, dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan karyawan tentang kompensasi yang dilakukan perusahaan sebagian besar menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	57,8	26	40,6	1	1,6	0	0	0	0	64	100
2	33	51,6	30	46,9	1	1,6	0	0	0	0	64	100
3	33	51,6	31	48,4	0	0	0	0	0	0	64	100
4	38	59,4	23	35,9	3	4,7	0	0	0	0	64	100
5	29	45,3	33	51,6	2	3,1	0	0	0	0	64	100
6	28	43,8	34	53,1	2	3,1	0	0	0	0	64	100
7	31	48,4	32	50	1	1,6	0	0	0	0	64	100
8	35	54,7	28	43,8	1	1,6	0	0	0	0	64	100
9	27	42,2	34	53,1	3	4,7	0	0	0	0	64	100
10	36	56,3	26	40,6	2	3,1	0	0	0	0	64	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai penataan ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu beradaptasi dengan temperatur, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai sirkulasi udara di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%

4. Dari jawaban keempat mengenai pencahayaan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai ventilasi udara di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,6%
6. Dari jawaban keenam mengenai kebisingan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengharum ruangan terdapat di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai satuan keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja karyawan dalam bekerja umumnya sudah baik, artinya karyawan sudah merasa nyaman dalam bekerja diperusahaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X₃)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	51,6	28	43,8	3	4,7	0	0	0	0	64	100
2	31	48,4	33	51,6	0	0	0	0	0	0	64	100
3	34	53,1	30	46,9	0	0	0	0	0	0	64	100
4	33	51,6	30	46,9	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
6	31	48,4	32	50	1	1,6	0	0	0	0	64	100
7	37	57,8	27	42,2	0	0	0	0	0	0	64	100
8	31	48,4	32	50	1	1,6	0	0	0	0	64	100
9	35	54,7	29	45,3	0	0	0	0	0	0	64	100
10	29	45,3	34	53,1	1	1,6	0	0	0	0	64	100
11	31	48,4	28	43,8	5	7,8	0	0	0	0	64	100
12	30	46,9	32	50	2	3,1	0	0	0	0	64	100
13	29	45,3	29	45,3	6	9,4	0	0	0	0	64	100
14	30	46,9	29	45,3	5	7,8	0	0	0	0	64	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai merasa puas dengan gaji yang diterima, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai terpenuhinya kebutuhan sehari-hari, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,6% %
3. Dari jawaban ketiga mengenai pencapaian kesuksesan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai giat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6% %
5. Dari jawaban kelima mengenai penyelesaian pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai Atasan saya memberikan bimbingan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai memaksimalkan pekerjaan berdasarkan keahlian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kesempatan dalam meningkatkan keahlian karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai jaminan karir karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai peluang dan kesempatan dalam bekerja bagi karyawan , responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
11. Dari jawaban ketujuh mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,4%
12. Dari jawaban kedelapan mengenai bertanggung jawab atas kedudukan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
13. Dari jawaban kesembilan mengenai pematuhan dalam sistem kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45,3%
14. Dari jawaban kesepuluh mengenai prosedur kerja yang diberikan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,9%

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi karyawan dalam bekerja umumnya sudah cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

2. Analisis Data

Untuk mengetahui ketercukupan korelasi antar variabel awalnya. Korelasi ini dapat dilihat pada matriks korelasi antar variabel-variabel awalnya. Test Statistik yang digunakan adalah *Measure of Sampling Adequacy* (MSA), *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) *measure of sampling adequacy* dan *Bartlett test of sphericity*.

a. *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test*

Langkah yang dilakukan setelah setiap variabel awal yang akan dimasukan dalam analisis diperoleh, yaitu pengujian dengan kecukupan sampel melalui indeks *Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy* dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*. Indeks ini digunakan untuk meneliti ketepatan penggunaan analisis faktor. Apabila nilai KMO antara 0,5 sampai 1 dan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* ini kurang dari level signifikansi (α) yang digunakan dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat digunakan. Dari output SPSS 23 diperoleh nilai KMO sebagai berikut:

Tabel 4.8
Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.684
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	621.317
	df	378
	Sig.	.000

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari output SPSS 23 diperoleh nilai KMO sebesar 0,684 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*nya adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan tiga variabel tersebut.

b. Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Measure of Sampling Adequacy (MSA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai ini dapat dilihat pada nilai *anti-image correlationmatriks*. Jika nilai MSA lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut sudah dapat memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Apabila terdapat nilai *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dari variabel-variabel awal yang kurang dari 0,5 harus dikeluarkan satu per satu dari analisis, diurutkan dari variabel yang nilai MSAnyanya terkecil dan tidak digunakan lagi dalam analisis selanjutnya. Dari hasil output menggunakan SPSS 23 diperoleh nilai MSA sebagai berikut:

Tabel 4.9
Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Variabel	<i>Anti-Image Correlationmatriks</i>
Komp2	0.534
Komp5	0.667
Komp6	0.592
Komp7	0.673
Komp8	0.706
Komp9	0.671
Komp12	0.633
Lingk1	0.698
Lingk2	0.553
Lingk3	0.634
Lingk4	0.831
Lingk5	0.669
Lingk6	0.757
Lingk7	0.680
Lingk8	0.689
Lingk9	0.847
Lingk10	0.852
Motiv2	0.657
Motiv3	0.613
Motiv5	0.725
Motiv6	0.652
Motiv7	0.708
Motiv8	0.829
Motiv9	0.831
Motiv11	0.556
Motiv12	0.722
Motiv13	0.710
Motiv14	0.576

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Melalui output SPSS 23 dapat dilihat bahwa tiga variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor kompensasi no 2,5 sampai 9 dan 12, untuk faktor lingkungan kerja yang memenuhi kriteria untuk no 1 sampai 10 dan untuk motivasi yang memenuhi

kriteria untuk no. 2,3,5 sampai 9 dan no 11sampai 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

c. Communalities

Communalities pada dasarnya adalah jumlah variansi dari suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Lebih lengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Communalities

	Initial	Extraction
k2	1.000	.654
k5	1.000	.712
k6	1.000	.645
k7	1.000	.646
k8	1.000	.645
k9	1.000	.744
k12	1.000	.710
l1	1.000	.682
l2	1.000	.795
l3	1.000	.728
l4	1.000	.483
l5	1.000	.678
l6	1.000	.781
l7	1.000	.593
l8	1.000	.768
l9	1.000	.596
l10	1.000	.633
m2	1.000	.519
m3	1.000	.773
m5	1.000	.624
m6	1.000	.598
m7	1.000	.665
m8	1.000	.583
m9	1.000	.693
m11	1.000	.725
m12	1.000	.469
m13	1.000	.738
m14	1.000	.781

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dari tabel di atas menunjukkan 3 variabel diuji memenuhi persyaratan komunalitas yaitu lebih besar dari 0,5 (komunalitas $> 0,5$). Perlu diingat bahwa jika ada variabel dengan nilai Extraction pada tabel Communalities $< 0,5$, maka variabel tersebut tidak memenuhi syarat komunalitas dan harus dikeluarkan dari pengujian serta anda harus mengulangi langkah analisis faktor dari awal tanpa mengikutsertakan variabel yang tidak memenuhi syarat komunalitas.

d. Pembentukan Faktor

Setelah variabel ditentukan dan dipilih serta perhitungan korelasinya telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis, langkah selanjutnya adalah membentuk faktor untuk menemukan struktur yang mendasari hubungan antar variabel awal tersebut. Metode yang digunakan dalam pembentukan faktor adalah metode analisis *principal component*. Dua langkah utama dalam melakukan pembentukan faktor adalah dengan penentuan atas jumlah faktor dan juga dari rotasi faktor-faktor yang terbentuk.

1) Penentuan jumlah faktor

Jumlah faktor yang akan dibentuk ditentukan dengan melakukan kombinasi beberapa kriteria untuk mendapatkan jumlah faktor yang paling sesuai dengan data penelitian.

Tabel 4.11
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.653	23.760	23.760	6.653	23.760	23.760
2	2.401	8.575	32.335	2.401	8.575	32.335
3	1.791	6.398	38.733	1.791	6.398	38.733
4	1.631	5.825	44.558	1.631	5.825	44.558
5	1.494	5.336	49.894	1.494	5.336	49.894
6	1.288	4.601	54.496	1.288	4.601	54.496
7	1.240	4.430	58.925	1.240	4.430	58.925
8	1.125	4.017	62.942	1.125	4.017	62.942
9	1.034	3.693	66.635	1.034	3.693	66.635
10	.950	3.394	70.029			
11	.869	3.105	73.134			
12	.821	2.933	76.067			
13	.780	2.787	78.854			
14	.704	2.515	81.370			
15	.683	2.441	83.810			
16	.609	2.177	85.987			
17	.580	2.071	88.058			
18	.506	1.809	89.867			
19	.462	1.651	91.517			
20	.443	1.583	93.100			
21	.354	1.263	94.363			
22	.323	1.152	95.515			
23	.297	1.060	96.575			
24	.266	.950	97.525			
25	.256	.913	98.438			
26	.200	.716	99.154			
27	.126	.448	99.602			
28	.111	.398	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari output SPSS 23 diperoleh nilai kriteria pertama yang digunakan adalah nilai eigen. Faktor yang mempunyai nilai eigen lebih dari 1 akan dipertahankan dan faktor yang mempunyai nilai eigen kurang

dari 1 tidak akan diikutsertakan dalam model. Dari tabel diatas diperoleh nilai eigen yang lebih besar dari 1 pada 9 faktor. Dengan kriteria ini diperoleh jumlah faktor yang digunakan adalah 9 faktor.

Kriteria kedua adalah penentuan berdasarkan nilai persentase variansi total yang dapat dijelaskan oleh banyaknya faktor yang akan dibentuk. Dari tabel diatas dapat dilakukan interpretasi yang berkaitan dengan variansi total kumulatif sampel. Jika variabel-variabel itu diringkas menjadi beberapa faktor, maka nilai total variansi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

Jika ke-1 variabel diekstraksi menjadi 1 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $6,653/28 \times 100\% = 23,8\%$.

Jika ke-2 variabel diekstraksi menjadi 2 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $2,401/28 \times 100\% = 8,6\%$.

Jika ke-3 variabel diekstraksi menjadi 3 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,791/28 \times 100\% = 6,4\%$.

Jika ke-4 variabel diekstraksi menjadi 4 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,631/28 \times 100\% = 5,8\%$.

Jika ke-5 variabel diekstraksi menjadi 5 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,494/28 \times 100\% = 5,3\%$.

Jika ke-6 variabel diekstraksi menjadi 6 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,288/28 \times 100\% = 4,6\%$.

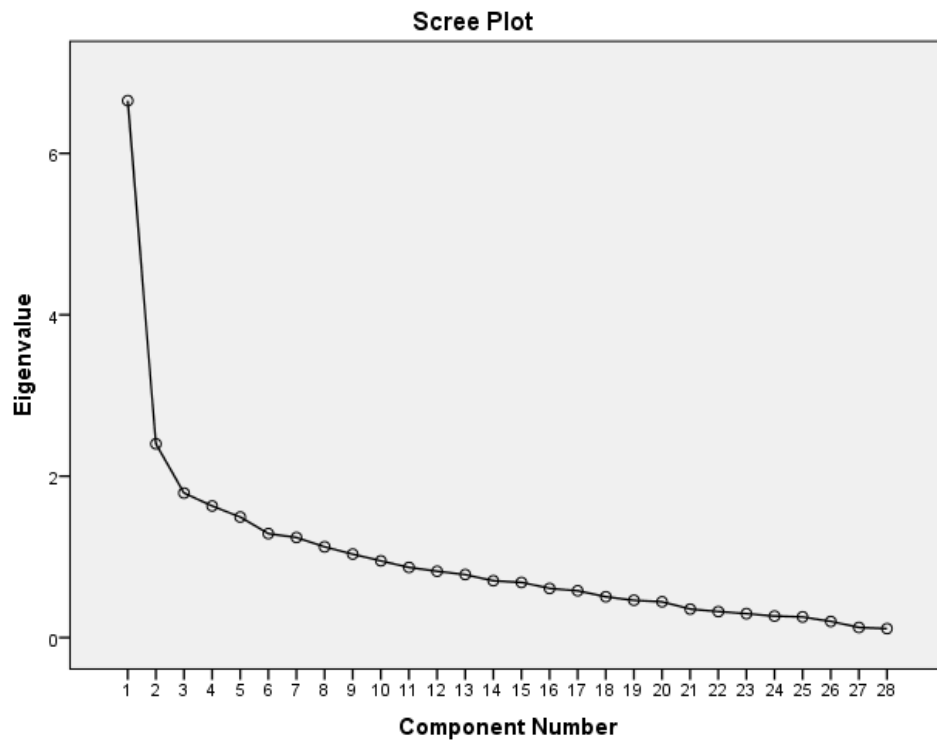
Jika ke-7 variabel diekstraksi menjadi 7 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,240/28 \times 100\% = 4,4\%$.

Jika ke-8 variabel diekstraksi menjadi 8 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,125/28 \times 100\% = 4\%$.

Jika ke-9 variabel diekstraksi menjadi 9 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,034/28 \times 100\% = 3,7\%$.

Dengan mengekstraksi variabel-variabel awal menjadi 9 faktor telah dihasilkan variansi total kumulatif yang cukup besar yaitu 66,6%, artinya dari 9 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili 9 variabel loyalitas karyawan yang menjelaskan kira – kira sebesar 66,6% loyalitas karyawan. Dengan demikian ekstraksi 9 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua.

Kriteria untuk ketiga faktor yang digunakan adalah penentuan berdasarkan scree plot. Scree plot merupakan suatu plot nilai eigen terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana scree mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang tepat. Titik ini terjadi ketika scree mulai terlihat mendatar. Pada gambar 4.1 diketahui bahwa scree plot mulai mendatar pada ekstraksi variabel-variabel awal menjadi 1 faktor, yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua.



Gambar 4.1
Grafik Plot

Scree Plot adalah salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk membantu peneliti menentukan berapa banyak faktor terbentuk yang dapat mewakili keragaman. Dari scree plot di atas, terlihat pada saat satu komponen terbentuk, kurva masih menunjukkan kecuraman, begitu juga pada saat di titik ke-1, garis kurva masih tajam, di titik ke-2 sampai ke-9 garis kurva sudah mulai landai, semakin ke kanan akan semakin landai. Dari penjelasan di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa terdapat ekstraksi faktor yang paling tepat adalah 1 faktor.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa yang membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dapat diataranya dari faktor kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari hasil uji statistik untuk faktor kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO sebesar 0,684 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*nya adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan tiga variabel tersebut.

Dan untuk ke tiga variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor kompensasi no 2,5 sampai 9 dan 12 sudah melebihi dari 0,5, untuk faktor lingkungan kerja no 1 sampai 10 sudah melebihi dari 0,5 dan faktor motivasi sebesar no. 2,3,5 sampai 9 dan no 11 sampai 14 sudah melebihi dari 0,5.

Dimana untuk penentuan jumlah faktor yang dapat mengekstraksi variabel-variabel awal menjadi 9 faktor telah dihasilkan variansi total kumulatif yang cukup besar yaitu 66,6%, artinya dari 9 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili 9 variabel loyalitas karyawan yang menjelaskan kira – kira sebesar 66,6% loyalitas karyawan. Dengan demikian ekstraksi 9 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Elisabeth (2008) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori 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.

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

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan, motivasi juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Robbins (2008) Motivasi merupakan proses yang berpengaruh pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal. 216) tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas karyawan dan kestabilan karyawan, artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap lamanya karyawan bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan. Responden pada penelitian ini berjumlah 64 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil uji statistik untuk faktor kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO sebesar 0,684 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericitynya* adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan tiga variabel tersebut.

Dan untuk ke tiga variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor kompensasi no 2,5 sampai 9 dan 12 sudah melebihi dari 0,5, untuk faktor lingkungan kerja no 1 sampai 10 sudah melebihi dari 0,5 dan faktor motivasi sebesar no. 2,3,5 sampai 9 dan no 11sampai 14 sudah melebihi dari 0,5. Dimana untuk jumlah faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang diukur dengan menggunakan faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi besar yaitu 66,6%.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, saran yang dapat diajukan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan 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
4. Perusahaan khususnya pimpinan dapat memberikan dorongan ataupun motivasi bagi karyawan, yang gunanya untuk dapat membuat karyawan betah dalam bekerja diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Amin Widjaja Tunggal. (2007). *Audit Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana, et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bernardin, H. John. (2007). *Human Resources Management, An Experiential Approach, 3rd edition*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Elisabeth Yuli Purwandari. (2008). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*. Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Gouzali Saydam. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Hariandja, Marihot. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriantoro dan Bambang Supomo. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Oemar Hamalik. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Poerwopoespito. (2005). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Int An Sejati.
- Sardiman. (2008). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sihotang A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Stewart, Greg L. dan Brown, Kenneth G. (2011). *Human Resource Management 2nd Edition: Linking Strategy To Practice*. United States Of America: John Wiley and Sons, Inc.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Veithzal Rivai & Sagala Jauvani.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi