

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA  
KARYAWAN PT AURORA INDAH ELEKTRIK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



**Oleh:**

**Nama : Putri Dita Safira  
NPM : 1905160789P  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2022**



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Dita Safira  
NPM : 1905160789P  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Aurora Indah Elektrik” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**YANG MENYATAKAN**

Materai 10.000

**(Putri Dita Safira)**  
**NPM. 1905160789P**

## ABSTRAK

### PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT AURORA INDAH ELEKTRIK

**Putri Dita Safira**

Program Studi Manajemen

Email: putriditasafira99@gmail.com

**Permasalahan penelitian:** Karyawan sulit mendapatkan posisi yang lebih baik walaupun terus menunjukkan prestasi kerja yang baik, sulit mendapatkan insentif yang memadai dari perusahaan dimana gaji pokok yang diterima juga tergolong kecil, tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya, dan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dan tidak mencintai pekerjaannya di perusahaan ini.

**Tujuan penelitian:** mencari bagaimana pengaruh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik

**Metode penelitian:** penelitian berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif, Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang berjumlah 110 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 86 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah kuota sampling. Metode pengumpulan data yang diambil menggunakan metode kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 24.0

**Temuan penelitian:** pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik baik secara parsial maupun secara simultan. Pengembangan karir menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas. 94,7% loyalitas dapat dijelaskan dan diperoleh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Loyalitas memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas.

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY OF PT AURORA INDAH ELEKTRIK**

**Putri Dita Safira**

Management Study Program

Email: putriditasafira99@gmail.com

**Research problems:** *Employees find it difficult to get a better position even though they continue to show good work performance, it is difficult to get adequate incentives from the company where the basic salary received is also relatively small, does not have a work environment that is always kept neat and clean, and often thinks about leaving from this job and do not love his job in this company.*

**The purpose of the research:** *to find out how the influence of career development, compensation, and work environment on employee loyalty at PT. Electric Beautiful Aurora*

**Research method:** *associative-quantitative research. The population in this research were all employees of PT. Aurora Indah Electric with a total of 110 employees. The number of samples taken as many as 86 respondents. The side technique used was quota sampling. The method of data collection was taken using a questionnaire method. This research was conducted in 2022. The data analysis technique used was multiple linear regression. Data processing used SPSS 24.0. application*

**Result:** *career development, compensation, and work environment had a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Aurora Indah Electric either partially or simultaneously. Career development was the most dominant variable affecting loyalty. 94.7% loyalty can be explained and obtained from career development, compensation, and work environment, while the rest by other factors. Loyalty had a very strong relationship to career development, compensation, and work environment.*

**Keywords:** *Career Development, Compensation, Work Environment, and Loyalty.*

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu untuk memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul skripsi ini adalah: “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Aurora Indah Elektrik”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku pembimbing penulis yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi skripsi ini serta memberikan berbagai saran agar skripsi dan penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Seluruh staff biro Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ayahanda Ir. Jurinaldi serta Ibunda Ir. Sri Asfiati, M.T tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini dengan baik.
9. Suami tercinta Serda Dziky Dharmawan Purba yang selalu menemani dan memberikan semangat kepada penulis sepanjang waktu tanpa henti.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Aurora Indah Elektrik yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam pengumpulan data saat melakukan penelitian
11. Teman-teman seperjuangan penulis selama 4 tahun menempuh pendidikan di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, April 2021  
Penulis

**Putri Dita Safira**  
**NPM : 1905160789P**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	11
1.3. Batasan Masalah .....	11
1.4. Rumusan Masalah .....	12
1.5. Tujuan Penelitian .....	12
1.6. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	14
2.1.1. Loyalitas Karyawan .....	14
2.1.2. Pengembangan Karir .....	29
2.1.3. Kompensasi .....	36
2.1.4. Lingkungan Kerja .....	43
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual .....	50
2.1.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan .....	50
2.1.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	51
2.1.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan .....	52
2.1.4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan .....	53
2.3. Hipotesis .....	54
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	56
3.2. Definisi Operasional .....	56
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	60
3.4. Teknik Pengambilan Sampel .....	60
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.6. Teknik Analisa Data .....	64
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Deskripsi Data .....	76
1. Karakteristik Responden .....	76
2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	80

4.2. Analisis Data .....	100
4.2.1. Pengujian Hipotesis.....	100
4.2.2. Pembahasan/Diskusi Temuan Penelitian .....	121
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan.....	132
5.2. Saran .....	132
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	133
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>135</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>139</b>

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Tingkat Turnover Karyawan Tahun 2021 .....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ).....	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	9
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	10
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.2.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	60
Tabel 3.3.	Daftar Penyebaran Sampel di PT. Aurora Indah Elektrik.....	61
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	63
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	75
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	78
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	78
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	79
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	80
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (X <sub>1-1</sub> )....	81
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Exposure (X <sub>1-2</sub> ) .....	82
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan Organisasional (X <sub>1-3</sub> ).....	83
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mentor dan Sponsor (X <sub>1-4</sub> ).....	84
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Untuk Tumbuh (X <sub>1-5</sub> ).....	85
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung (X <sub>2-1</sub> ).....	86
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X <sub>2-2</sub> ).....	87
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Non-Finansial (X <sub>2-3</sub> ) .....	89
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X <sub>3-1</sub> ).....	90
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X <sub>3-2</sub> ) .....	91
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X <sub>3-3</sub> ) .....	92
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang (X <sub>3-4</sub> )....	93
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan (X <sub>3-5</sub> ) .....	94
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Keberadaan Karyawan (Y <sub>1-1</sub> ) .....	95
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterlibatan Karyawan (Y <sub>1-2</sub> ).....	96
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Karyawan (Y <sub>1-3</sub> ).....	97
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecintaan Karyawan (Y <sub>1-4</sub> ).....	98

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Karyawan (Y <sub>1-5</sub> ).....	99
Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ).....	101
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	102
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	102
Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	103
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ) .	104
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	105
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	105
Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y) ....	106
Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	108
Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas.....	110
Tabel 4.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	112
Tabel 4.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	113
Tabel 4.37. Hasil Uji-t.....	116
Tabel 4.38. Hasil Uji F .....	118
Tabel 4.39. Hasil Uji Determinasi.....	120
Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	121

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	54
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial) .....	72
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan) .....	74
Gambar 4.1.	Kurva Histogram Normalitas.....	107
Gambar 4.2.	Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual.....	107
Gambar 4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	111

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	140
Lampiran 2.	Daftar Riwayat Hidup.....	175
Lampiran 3.	Persetujuan Judul.....	176
Lampiran 4.	Penetapan Dosen Pembimbing .....	177
Lampiran 5.	Surat Pengantar Izin Riset Pendahuluan.....	178
Lampiran 6.	Surat Balasan Izin Riset Pendahuluan .....	179
Lampiran 7.	Berita Acara Seminar Proposal .....	180
Lampiran 8.	Pengesahan Proposal .....	181
Lampiran 9.	Surat Pengantar Izin Menyelesaikan Riset.....	182
Lampiran 10.	Surat Balasan Izin Menyelesaikan Riset .....	183

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini maka salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi.

Soegandhi (2017) menjelaskan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Karyawan yang loyal akan lebih peduli dengan kemajuan perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih keras karena keinginan karyawan untuk melihat perusahaan lebih maju, sehingga memiliki karyawan yang loyal sangat menguntungkan perusahaan. Soegandhi (2017) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Teori ini juga diperkuat oleh teori lain yang dikemukakan oleh Sekyi (2016) dimana teori tersebut menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu

kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada tiga buah faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Pengembangan karir menjadi salah satu alasan mengapa karyawan tetap bertahan di perusahaan (Jufrizen, 2018). Handoko (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan (Hasibuan, 2016). Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan sehingga karyawan menjadi loyal. Adanya pengembangan karir yang dapat diraih oleh karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan untuk mengejar karir tersebut sehingga loyalitas mereka meningkat (Jufrizen & Pulungan, 2017). Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cornelia (2017) dan Wicaksono (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif yang dapat mempengaruhi loyalitas konsumen Jufrizen (2018). Karyawan yang mendapatkan kompensasi

yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan (Manurung & Tanjung, 2021). Dessler (2016) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya (Lesmana & Nasution, 2021). Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya (Astuti, 2019). Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016), Daulay et al (2014), dan (Purba & Andri, 2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja karyawan saat bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Astuti & Iverizkinawati (2018). Nitisemito (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka (Putra & Sriathi, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti

senyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain (Saripuddin, 2017). Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba & Andri (2017), Putra & Sriathi (2019), dan Ardiyanto & Widiastuti (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

PT. Aurora Indah Elektrik merupakan perusahaan perakitan bola lampu jenis neon dan bola lampu berjenis Led. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2016 yang awalnya terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal. Selain di Desa Puji Mulyo. PT. Aurora Indah Elektrik juga memiliki dua buah gudang perakitan yang terletak di desa Puji Mulyo dan Desa Mulyo Rejo Kecamatan Sunggal. Sebagian besar pekerja memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, perusahaan mengejar target produksi setiap bulannya, sehingga perusahaan mengambil kebijakan pemberian target pekerjaan yang besar terhadap karyawannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, fenomena keluar masuknya karyawan (*turnover*) merupakan fenomena yang umum di PT. Aurora Indah Elektrik. Tingkat *turnover* yang terjadi selama tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Tingkat *Turnover* Karyawan Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b><i>Turnover</i></b>	<b>Masuk</b>
Januari	5	4
Februari	8	6
Maret	10	9
April	16	4
Mei	15	6
Juni	11	10
Juli	7	18
Agustus	13	8
September	9	11
Oktober	8	10

<b>Bulan</b>	<b>Turnover</b>	<b>Masuk</b>
November	5	7
Desember	6	8
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>101</b>

Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik (2022)

Data tersebut menunjukkan setiap bulan terdapat banyak karyawan yang berhenti bekerja (*turnover*), baik yang diberhentikan oleh perusahaan atau inisiatif karyawan sendiri untuk berhenti. Selama bulan Januari sampai Desember 2020 terdapat 113 karyawan yang telah berhenti bekerja. Jika fenomena *turnover* ini dibiarkan terus terjadi tanpa adanya berbagai kebijakan untuk menyelesaikannya, maka hal ini dapat membawa dampak negatif pada perusahaan. Banyaknya karyawan yang berhenti bekerja menunjukkan loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang rendah, sehingga mudah bagi karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain.

Dalam upaya menggali lebih dalam permasalahan yang ada mengenai pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik, maka penulis melakukan pra-survei dengan memberikan beberapa pertanyaan singkat kepada 20 orang karyawan untuk menggali lebih dalam dan mendukung hasil observasi yang dilakukan tentang bagaimana sebenarnya permasalahan yang ada saat ini.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Aurora Indah Elektrik juga menunjukkan adanya masalah pada loyalitas kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini	4	20%	16	80%
2	Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik	8	40%	12	60%
3	Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga	6	30%	14	70%
4	Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini	5	25%	15	75%

*Sumber: Oleh Peneliti (2022)*

Hasil pra-survei menunjukkan dari 20 orang karyawan, hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah merasa malu menceritakan dimana mereka bekerja kepada teman atau keluarga. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang diidentifikasi dengan karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dan tidak mencintai pekerjaannya di perusahaan ini.

Tidak semua karyawan yang ada di PT. Aurora Indah Elektrik adalah karyawan tetap. Sebagian besar karyawan adalah karyawan harian yang memiliki gaji pokok yang kecil dan mengharapkan insentif dari banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Sulit bagi karyawan harian akan diangkat sebagai karyawan tetap kecuali karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang sangat baik. Tidak adanya

pengembangan karir yang pasti membuat sebagian besar karyawan akan tetap di posisi dengan status yang sama selama bertahun-tahun lamanya. Terkadang, walaupun karyawan menunjukkan prestasi kerja yang baik, tidak menjamin bahwa karir karyawan akan segera meningkat. Tidak adanya pengembangan karir ini membuat banyak karyawan akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari karir yang lebih pasti di perusahaan lain.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Aurora Indah Elektrik juga menunjukkan adanya masalah pada pengembangan karir karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan akan mudah mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan prestasi kerja yang baik	2	10%	18	90%
2	Karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik	4	20%	16	80%
3	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor	8	40%	12	60%
4	Karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti	4	20%	16	80%

*Sumber: Oleh Peneliti (2022)*

Hasil pra-survei menunjukkan dari 20 orang karyawan, hanya 2 orang karyawan yang setuju bahwa mereka akan mudah mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka yang terkenal dengan kinerjanya akan segera

dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik. Selanjutnya hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor. Terakhir, hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada pengembangan karir karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang diidentifikasi dengan karyawan sulit mendapatkan posisi yang lebih baik walaupun terus menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Kompensasi yang diberikan PT. Aurora Indah Elektrik terhadap karyawannya tergolong tidak terlalu besar, terutama untuk karyawan baru, sedangkan untuk karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun telah mendapatkan kompensasi yang semakin besar setiap tahunnya dan juga mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua (BPJS Ketenagakerjaan), namun untuk karyawan baru jaminan kesehatan ini tidak diberikan. Selain itu, besar kompensasi karyawan juga sangat tergantung dari seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan karyawan. Komponen gaji dari karyawan tersusun gaji pokok dan insentif. Insentif dihasilkan dari seberapa pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Hal ini dikarenakan PT. Aurora Indah Elektrik juga menerapkan pekerjaan borongan untuk insentif, sehingga semakin banyak pekerjaan yang berhasil dikerjakan maka semakin banyak insentif yang diterima. Walaupun bersifat borongan, namun setiap bulan ada target pekerjaan yang harus diselesaikan. Bagi karyawan baru, sulit rasanya mendapatkan insentif yang besar karena mereka belum mampu bekerja dengan cepat sehingga target pekerjaan juga tidak terselesaikan membuat kompensasi yang diterima juga sedikit.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Aurora Indah Elektrik juga menunjukkan adanya masalah pada kompensasi karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan mendapatkan insentif yang memuaskan dari perusahaan	8	40%	12	60%
2	Karyawan mudah mendapatkan insentif yang besar dari perusahaan	3	15%	17	85%
3	Karyawan mendapatkan gaji pokok yang cukup besar dari perusahaan	5	25%	15	75%

*Sumber: Oleh Peneliti (2022)*

Hasil pra-survei menunjukkan dari 20 orang karyawan, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan insentif yang memuaskan dari perusahaan. Lalu hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mudah mendapatkan insentif yang besar dari perusahaan. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji pokok yang cukup besar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kompensasi karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang diidentifikasi dengan karyawan sulit mendapatkan insentif yang memadai dari perusahaan dimana gaji pokok yang diterima juga tergolong kecil.

Lingkungan kerja karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik tergolong cukup berantakan baik di area gudang maupun area kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya bahan-bahan yang harus dirakit oleh karyawan, banyaknya peralatan yang digunakan, dan banyaknya karyawan yang ada di area kerja membuat area kerja terasa penuh dan sesat. Selain itu, area kerja juga panas dan pengap karena tidak adanya pendingin udara di tambah dengan pencahayaan yang tidak benar-benar

memadai karena sinar matahari tidak masuk ke area kerja dan hanya mengandalkan lampu membuat lingkungan kerja karyawan menjadi tidak kondusif.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Aurora Indah Elektrik juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan diberikan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	7	35%	13	65%
2	Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang nyaman	9	45%	11	55%
3	Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara nyaman	6	30%	14	70%
4	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	4	20%	16	80%

*Sumber: Oleh Peneliti (2022)*

Hasil pra-survei menunjukkan dari 20 orang karyawan, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan. Lalu hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki area kerja dengan pencahayaan yang nyaman. Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki area kerja dengan suhu udara nyaman. Terakhir, hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada lingkungan kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang diidentifikasi dengan karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya

pengaruh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sumatera Utara*”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan sulit mendapatkan posisi yang lebih baik walaupun terus menunjukkan prestasi kerja yang baik.
2. Karyawan sulit mendapatkan insentif yang memadai dari perusahaan dimana gaji pokok yang diterima juga tergolong kecil.
3. Karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya
4. Karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dan tidak mencintai pekerjaannya di perusahaan ini.

## **1.3. Batasan Masalah**

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh parsial dan simultan dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja yang dibahas pada penelitian ini hanya berfokus kepada lingkungan kerja fisik.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
4. Apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Diharapkan pihak PT. Aurora Indah Elektrik dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan loyalitas karyawan yang dimiliki setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sumatera Utara pada penelitian ini.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Loyalitas Karyawan**

###### **1. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi

Kertajaya (2017) menjelaskan bahwa loyalitas adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, *men-support*, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan *emotional attachment*. Lebih lanjut Sirait (2016) juga menjelaskan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada

kesetiaan non-fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Soegandhi (2017), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2016) adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut Robbins (2014), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher dalam Robbins (2014) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Sutrisno (2017) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Hasibuan

(2016), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan loyalitas dalam penelitian ini adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus karyawan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Soegandhi (2017) menjelaskan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Soegandhi (2017) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya:

### **a. Kepuasan Kerja**

Kepuasan yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan yang membuat karyawan tidak memiliki berbagai tuntutan.

### **b. Kompensasi**

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari.

### **c. Komunikasi**

Kualitas komunikasi yang terjadi antara perusahaan terhadap karyawan yang biasanya diwakili oleh komunikasi antar atasan terhadap bawahan.

d. Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Kondisi lingkungan kerja tempat karyawan mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan

e. Pengembangan Karir

Skema pengembangan karir yang disediakan perusahaan untuk karyawan jika karyawan terus bekerja di perusahaan.

f. Pengadaan Pelatihan dan Pendidikan Karyawan

Pada dasarnya karyawan ingin berkembang untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dari hari ke hari, oleh sebab itu, pelatihan dan pendidikan yang disediakan oleh perusahaan akan membuat karyawan terus bertahan di perusahaan.

g. Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pekerjaan yang berbahaya dan tidak ada jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja membuat karyawan tidak ingin terus bekerja di perusahaan, oleh sebab itu, perusahaan yang melaksanakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) penting untuk membuat karyawan tetap merasa aman.

h. Kerjasama Tim yang Baik

Adanya rekan kerja yang kompak yang mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan dalam tim membuat karyawan lebih betah terus bertahan di perusahaan

i. Hubungan Dengan Karyawan Lain

Hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan tidak ingin

terpisah dengan rekan-rekan kerja yang telah kompak dengan karyawan.

Sekyi (2016) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

a. Kebijakan/Program Pengembangan Karir

Kebijakan perusahaan yang memberikan peluang untuk setiap karyawan untuk mengembangkan karir dan posisi karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan untuk tetap bertahan bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dengan harapan karir mereka dapat berkembang dengan pesat di perusahaan tersebut.

b. Skema Kompensasi dan Tunjangan

Karyawan yang memiliki kompensasi dan tunjangan yang tidak mencukupi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan mencari pekerjaan yang dapat menawarkan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik sehingga loyalitas karyawan akan menurun dengan berpikir untuk meninggalkan perusahaan demi perusahaan lain yang menawarkan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik. Skema kompensasi dan tunjangan ini adalah salah satu bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga jika skema kompensasi dan tunjangan karyawan ini dianggap oleh karyawan tidak sesuai maka karyawan akan cenderung untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan penghargaan yang sesuai dengan jasa yang karyawan keluarkan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk, dimana lingkungan kerja fisik yang berupa sarana dan prasarana kerja yang kurang baik di perusahaan ditambah dengan lingkungan kerja non-fisik dimana hubungan kerja antar karyawan, kerjasama tim, dan konflik kerja yang memburuk membuat karyawan tidak akan nyaman untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari, sehingga karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan dimana karyawan sedang bekerja dengan mencari perusahaan lain yang dianggap akan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

d. Kerjasama Tim

Kerja sama tim yang solid dan kompak akan menciptakan hubungan kekeluargaan sehingga banyak karyawan akan menganggap kantor seperti rumah sendiri dan rekan kerja seperti saudara sendiri. Kekompakan rekan kerja membuat karyawan merasa berat untuk meninggalkan suasana kerja sama tim yang solid tersebut.

e. Komunikasi dan Partisipasi Karyawan

Komunikasi karyawan yang baik ditambah karyawan yang diberikan kebebasan untuk dapat berpartisipasi dalam meningkatkan kemajuan dari perusahaan akan membuat karyawan merasa benar-benar dibutuhkan dan dihargai. Perasaan ini mendorong karyawan untuk berbuat jauh lebih baik dan merasa suka duka perusahaan adalah suka duka dirinya.

f. Hubungan dengan Atasan

Memiliki atasan yang mengerti tentang karyawan yang berada di bawah manajemennya adalah keinginan setiap karyawan, dimana atasan yang paham akan kondisi karyawan mereka akan mengakibatkan terciptanya hubungan yang erat antar atasan dengan bawahan. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak berkeinginan meninggalkan suasana kerja seperti ini, dan khawatir suasana kerja seperti ini tidak akan didapatkan kembali jika karyawan berpindah perusahaan.

Kertajaya (2017) menyatakan terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu:

a. Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan tunjangan kesehatan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

b. Faktor Tanggung Jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan. Pihak perusahaan dituntut agar menjamin dan mendukung setiap karyawan di dalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kesempatan berkarir yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

c. Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap karyawan yang datang tidak tepat waktu. Ke depan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan di perusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan

memberikan instruksi kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

d. Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreativitasnya di dalam memajukan perusahaan ke depannya. Motivasi harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan baik dan benar. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter dalam Kusumo (2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a. Karakteristik Pribadi

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik Desain Perusahaan

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja.

### **3. Manfaat Loyalitas**

Kusumo (2016) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

a. Mendorong Produktivitas

Karyawan yang loyal akan selalu menemukan cara baru untuk mengatasi tantangan setiap harinya dan membantu perusahaan untuk terus tumbuh.

b. Meningkatkan Citra Perusahaan

Karyawan lebih penting daripada yang dipikirkan kebanyakan orang, lebih dari separuh citra perusahaan dibangun oleh para karyawan.

c. Mempercepat Produksi

Ketika sebuah perusahaan mengalami musibah atau mengalami penundaan produksi, pekerja yang setia akan selalu tahu untuk tidak menyerah pada keterpurukan.

d. Bagian dari Rencana Pertumbuhan Perusahaan

Jika tidak ada loyalitas karyawan yang kuat dalam perusahaan, mereka tidak akan bersedia atau tertarik untuk bekerja di perusahaan dalam jangka panjang.

e. Banyak Orang Tertarik Bekerja untuk Perusahaan

Jika karyawan diperlakukan dengan baik dan ada dasar loyalitas karyawan yang kuat, mereka akan mendapatkan dorongan untuk menyebarkan berita tentang seberapa baik diperlakukan.

#### **4. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan**

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Trianasari (2015), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan yaitu:

a. Taat pada Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung Jawab pada Perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar Pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut hal yang diterimanya di luar gaji pokok.

## **5. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan**

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang adalah tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart, memiliki perilaku yang mengutamakan kepentingan perusahaan, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa metode pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan, yaitu:

a. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

b. Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

c. Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah *financial* dan *non-financial* yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan.

d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

KKK harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

e. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

HIP adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang adalah manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

## **6. Indikator Loyalitas Karyawan**

Soegandhi (2017) menyatakan terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas kerja karyawan yaitu:

a. Keberadaan Karyawan

Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja.

b. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan, dan karyawan juga memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi.

c. Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya, dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang senang menceritakan

pekerjaannya pada orang lain, karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat, selain itu karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan tersebut adalah pilihan terbaik dalam hidupnya.

d. **Kecintaan Karyawan**

Kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana hal ini ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja setiap harinya.

e. **Ketaatan Karyawan**

Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan tugas dari perusahaan. Dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang datang tepat waktu, menggunakan pakaian yang telah ditetapkan, mematuhi peraturan kerja, melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel loyalitas kerja dalam penelitian ini adalah keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan di perusahaan, kebanggaan karyawan bekerja di perusahaan, kecintaan karyawan pada perusahaan, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan di perusahaan

## **2.1.2. Pengembangan Karir**

### **1. Pengertian Pengembangan Karir**

Mutiara (2014) menjelaskan implementasi perencanaan karir merupakan pengembangan karir. Untuk itu pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian,

dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja (Mujiatun et al, 2019). Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan sendiri, dimana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen yang dimiliki, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan karyawan dan organisasi, departemen Sumber Daya Manusia (SDM) melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan (Mujiatun, 2017).

Handoko (2017) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Simamora (2014) mengemukakan bahwa karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan (Jufrizen, 2018). Flippo (2014) mengemukakan pengembangan karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan dan arti dalam kehidupan seseorang. Pengembangan karir tidak hanya bergantung

terhadap kebijakan perusahaan, namun juga dari perkembangan karyawan dalam meningkatkan kemampuannya baik pengetahuan dan keterampilan agar dapat layak menduduki posisi tertentu (Wicaksono, 2017).

Moekijat (2017) mengemukakan bahwa dalam pengembangan karir seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seorang pegawai mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa kepuasan dalam jabatan yang dipercayakan serta meningkatkan keterampilan. Hal yang penting dalam pengembangan karir adalah (Hasibuan, 2016):

- a. Ada kesempatan untuk melakukan hal yang menyenangkan.
- b. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga.
- c. Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru.
- d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengembangan karir dalam penelitian ini adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir.

## **2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir**

Moekijat (2017) mengemukakan tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai di samping akan memberikan harapan dan motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan organisasi perusahaan (Jufrizen, 2018). Dengan kemampuan kerja yang prima itu akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai

tujuan bisnisnya secara maksimal (Jufrizen & Pulungan, 2017). Tingkat efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kerja itu, sangat ditentukan oleh pengembangan kemampuan para pekerja, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari pengembangan dan peningkatan itu, diharapkan hasil sebagai muaranya adalah terwujudnya produktivitas yang tinggi (Cornelia, 2017).

Sehubungan dengan itu bagi pekerja yang dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikapnya dan lain-lain sehingga menjadi semakin produktif, dari segi pengembangan karir akan memiliki 3 alternatif dalam perlakuan organisasi/perusahaan terhadap dirinya (Majid et al, 2017). Moekijat (2017) mengemukakan ketiga alternatif tersebut yaitu:

- a. Organisasi perlu mempertahankannya pada jabatan semula, untuk jangka waktu tertentu, dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- b. Organisasi perlu memindahkan pekerja tersebut pada jabatan/posisi lain secara horizontal, yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan lain-lain yang dialami pekerja.
- c. Organisasi/perusahaan perlu mempromosikan pekerja tersebut secara vertikal atau untuk mengisi suatu jabatan/posisi yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

Siagian (2016) mengemukakan bahwa ada lima manfaat pengembangan karir yaitu:

- a. Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan dimasa depan.

- b. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir para anggota organisasi menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasional yang lebih besar dikalangan pegawai.
- c. Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang masih terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan agar mengubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata. Dengan adanya sasaran karir yang jelas para pegawai terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif yang diikuti oleh perilaku positif sehingga organisasi semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarnya dan para pegawai pun mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, interpretasi apa pun yang diberikan mengenai kepuasan itu (Susita et al, 2020).
- d. Perencanaan karir mendorong para pegawai untuk tumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional.
- e. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya hanya karena atasan langsung mereka. .

### **3. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir**

Nitisemito (2014:173) mengemukakan bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi

karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun pada umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini (Samat et al, 2020):

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan dari pekerjaan masing-masing karyawan.

b. Promosi

Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Dalam pelaksanaannya, suatu promosi harus didasarkan pada syarat-syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Adapun syarat yang dipergunakan itu dapat memberi jaminan bahwa tenaga kerja yang dipromosikan itu layak dan pantas untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang akan ditempati.

c. Mutasi

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi

dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan.

#### **4. Indikator Pengembangan Karir**

Handoko (2017) mengemukakan bahwa indikator dalam mengukur pengembangan karir adalah:

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi yang paling penting untuk memajukan karir.

b. *Exposure*

*Exposure* merupakan tahap menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

c. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

d. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka dia menjadi sponsor.

e. Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengembangan karir dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh.

### **2.1.3. Kompensasi**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi (Panggiki et al, 2017). Menurut Dessler (2016), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy (2015) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Namawi (2015) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan

organisasi atau perusahaan (Manurung & Tanjung, 2021). Mathis & Jackson (2016) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi yang lain (Astuti, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

## **2. Jenis-Jenis Kompensasi**

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan (Heryati, 2016). Salah satunya menurut Mondy (2015), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

### **a. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) .

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga,

perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

b. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Daulay et al, 2014). Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja (Lesmana & Nasution, 2021).

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2016) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

a. Faktor Pemerintah

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

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

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

c. Standar Biaya Hidup Pegawai

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

d. Ukuran Perbandingan Upah

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

e. Permintaan dan Persediaan

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

f. Kemampuan Membayar

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

#### 4. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2016) tujuan dan manfaat pemberian kompensasi, yaitu:

a. Fungsi Pemberian Kompensasi

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

2) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

### 3) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

### 4) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input dan output*” sehingga menimbulkan keadilan.

## 5. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) sistem pemberian imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi menjadi empat bagian yaitu sebagai berikut:

- a. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standard pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “*point*” untuk setiap pekerjaan.
- c. Melakukan *survey* berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.

- d. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

## **6. Indikator Kompensasi**

Dessler (2016) menjelaskan terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

- 3) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang

berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Ardiyanto & Widiastuti 2016). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Saripuddin, 2017).

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam

kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja (Purba & Andri, 2017).

Menurut Soetjipto (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan (Purba & Andri,

2017). Menurut Sunyoto (2015) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

a. Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

1) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

2) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

3) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

4) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

d. Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

### **3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai

pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan (Susita et al, 2020). Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai dan menunjang kinerja karyawan
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis

antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

#### **4. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan (Saripuddin, 2017). Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan (Purba & Andri, 2017). Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- a. Meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena

produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

## **5. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2014), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Fasilitas

Fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

- b. Pencahayaan

Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup.

- c. Suhu Udara

Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja.

- d. Tata Ruangan

Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan.

- e. Hubungan antara Karyawan

Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini

adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antar karyawan.

## **2.2. Kerangka Berpikir Konseptual**

Rusiadi et al (2016) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

### **2.2.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas**

Handoko (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan (Majid et al, 2017). Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan ((Jufrizen, 2018). Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan (Daulay et al, 2014).

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah pengembangan karir. Soegandhi (2017) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah pengembangan karir. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Cornelia (2017) dan Wicaksono (2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Adanya pengembangan karir yang dapat diraih oleh karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan untuk mengejar karir tersebut sehingga loyalitas mereka meningkat.

### **2.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Dessler (2016) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari (Panggiki et al, 2017). Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya (Manurung & Tanjung, 2021). Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya (Astuti, 2019).

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kertajaya (2017) yang menyatakan bahwa terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Soegandhi (2017) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah kompensasi. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016), Daulay et al (2014), dan Purba & Andri (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

karyawan. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat.

### **2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Nitisemito (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain (Saripuddin, 2017).

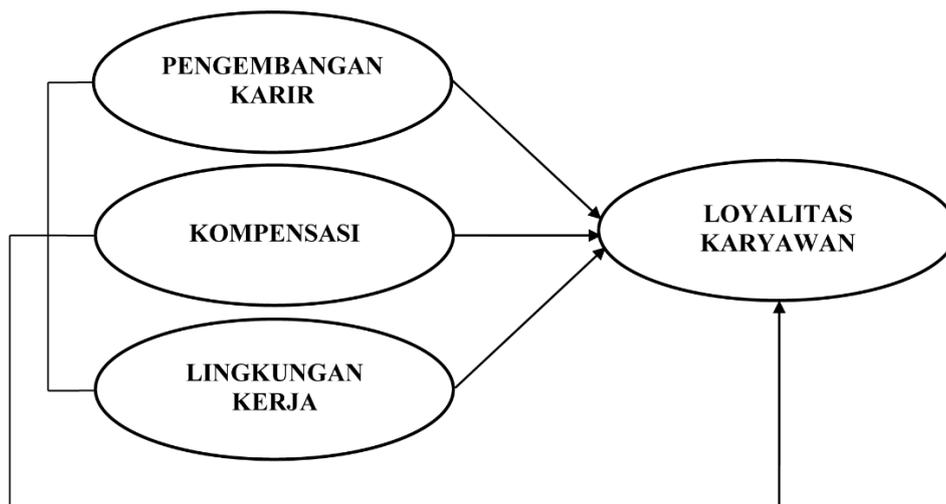
Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Soegandhi (2017) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba & Andri (2017), Putra & Sriathi (2019), dan Ardiyanto & Widiastuti (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja nyaman baik

lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat karyawan merasa betah dan tidak jarang karyawan akan merasa lingkungan kerjanya nyaman rumah sendiri.

#### **2.2.4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Soegandhi (2017) menjelaskan bahwa loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Soegandhi (2017) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Senada dengan hal itu, Sekyi (2016) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber : Oleh Peneliti (2022)*

### **2.3. Hipotesis**

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu:

#### **1. Hipotesis 1**

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

#### **2. Hipotesis 2**

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

### **3. Hipotesis 3**

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

### **4. Hipotesis 4**

Pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah jenis penelitian asosiatif. Berdasarkan data yang digunakan, penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, sehingga penelitian ini adalah penelitian asosiatif-kuantitatif. Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala *likert*.

#### **3.2. Definisi Operasional**

##### **3.2.1. Variabel Penelitian**

Manullang & Pakpahan (2014) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

## 1. Variabel Terikat (Y)

Manullang & Pakpahan (2014) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah loyalitas karyawan.

## 2. Variabel Bebas (X)

Manullang & Pakpahan (2014) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

- a. Pengembangan Karir ( $X_1$ )
- b. Kompensasi ( $X_2$ )
- c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

### 3.2.2. Definisi Operasional

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan, yaitu

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang	1.Prestasi Kerja 2. <i>Exposure</i> 3.Kesetiaan Organisasional 4.Mentor dan	1.Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir.  (Handoko, 2017)	Sponsor 5. Kesempatan untuk Tumbuh  (Handoko, 2017)	prestasi kerja yang baik menjadi yang paling penting untuk memajukan karir. 2. Exposure merupakan tahap menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya. 3. Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja. 4. Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka dia menjadi sponsor. 5. Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.	
2	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.  (Dessler, 2016)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung 3. Kompensasi Non-Finansial  (Dessler, 2016)	1. Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. 2. Beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan 3. Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja	Likert
3	Lingkungan Kerja	Segala sesuatu yang ada di sekitar	1. Fasilitas 2. Pencahayaan	1. Fasilitas yang memadai yang mampu mendukung	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
	(X <sub>3</sub> )	pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.  (Nitisemito, 2014)	3. Suhu udara 4. Tata ruangan 5. Hubungan antara karyawan  (Nitisemito, 2014)	sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 2. Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup 3. Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja 4. Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan 5. Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.	
4	Loyalitas Karyawan (Y)	Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.  (Soegandhi, 2017)	1. Keberadaan Karyawan 2. Keterlibatan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan 4. Kecintaan Karyawan 5. Ketaatan Karyawan  (Soegandhi, 2017)	1. Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja 2. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan 3. Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya 4. Kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana hal ini ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja setiap harinya 5. Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan tugas dari perusahaan	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Sehati Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

#### 3.3.2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2. Tabel Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal									■															
5	Persiapan instrumen penelitian									■	■														
6	Pengumpulan data											■	■	■	■										
7	Pengolahan data															■									
8	Analisis dan evaluasi																■	■	■						
9	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik yang berjumlah 86 orang karyawan.

### 3.4.2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak populasi. Dimana teknik sampling ini dikenal dengan sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Oleh karena ini jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 86 orang karyawan. Penyebaran sampel yang diambil di PT. Aurora Indah Elektrik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Daftar Penyebaran Sampel di PT. Aurora Indah Elektrik**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Quality Control</i>	6
Perakit Papan PCB	16
Lilit Kabel	14
Pemasangan Tabung	10
<i>Tester</i>	12
Sablon	12
<i>Packing</i>	7
<i>Repairing</i>	9
<b>Total</b>	<b>86</b>

*Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik (2022)*

### 3.4.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat

dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Manullang & Pakpahan (2014) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang & Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

## **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang & Pakpahan (2014)

juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Angket/Kuesioner**

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

## **2. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

## **3. Studi Wawancara (*Interview*)**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

### **3.6. Teknik Analisa Data**

#### **3.6.1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data-data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

##### **1. Uji Validitas (Kelayakan)**

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang & Pakpahan (2014) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0,30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0,30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

## **2. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk

variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

### **3.6.2. Uji Asumsi Klasik**

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

#### **1. Uji Normalitas**

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Manullang & Pakpahan (2014), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

a. Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

b. *P-P Plot*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

c. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Manullang & Pakpahan, 2014)

- 1) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

## 2. Uji Multikolinearitas

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu: Manullang & Pakpahan (2014)

- a.  $VIF > 10$  dan  $Tolerance\ value < 0,10$  artinya memiliki masalah multikolinearitas
- b.  $VIF < 10$  dan  $Tolerance\ value > 0,10$  artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear

adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut memenuhi kriteria berikut: Manullang & Pakpahan (2014)

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

### **3.6.3. Regresi Linear Berganda**

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model

ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Loyalitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Variabel Bebas Pengembangan Karir

$X_2$  = Variabel Bebas Kompensasi

$X_3$  = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2014)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t = t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$ .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- Ho artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- Ha artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

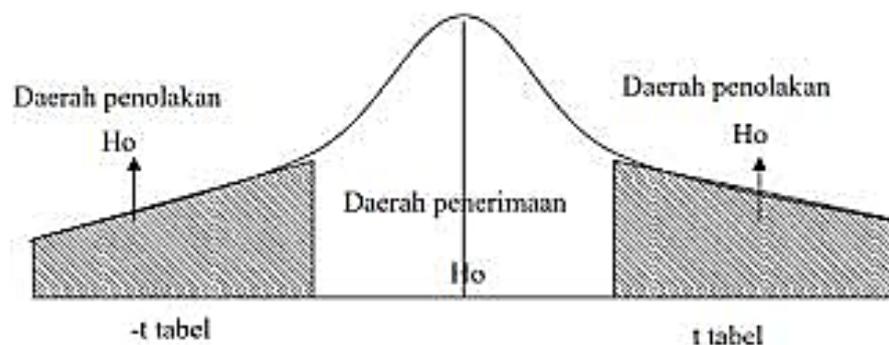
Untuk nilai  $t_{hitung}$  positif:

- Terima Ho (Tolak Ha) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$
- Terima Ha (Tolak Ho) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$

Untuk nilai  $t_{hitung}$  negatif:

- Terima Ho (Tolak Ha) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $sig > 0,05$
- Terima Ha (Tolak Ho) jika  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $sig < 0,05$

Diagram pengambilan keputusan menggunakan uji t (parsial) selengkapnya dapat dilihat pada diagram sebagai berikut:



**Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)**  
*Sumber: Manullang & Pakpahan (2014)*

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2014)

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

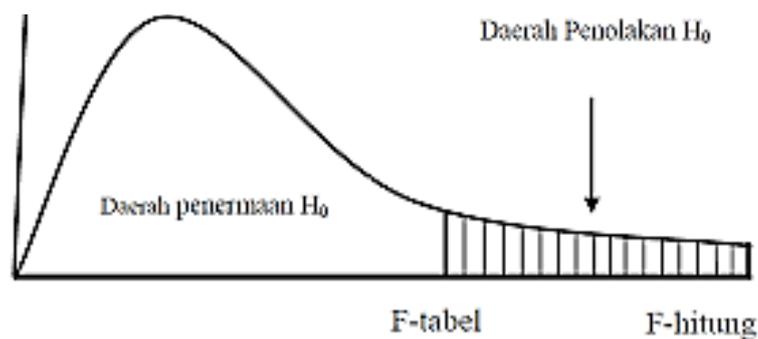
Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- a. Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas kerja (Y).
- b. Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- a. Terima Ho (Tolak Ha), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$
- b. Terima Ha (Tolak Ho), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

Diagram pengambilan keputusan menggunakan uji F (simultan) selengkapnya dapat dilihat pada diagram sebagai berikut:



**Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)**  
*Sumber: Manullang & Pakpahan (2014)*

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

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau

lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

**Tabel 3.5. 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

*Sumber:* (Sugiyono, 2016)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## BAB IV HASIL PENELITIAN

### 4.1. Deskripsi Data

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 86 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 berikut ini:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	23	26,7
	Wanita	63	73,3
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 23 responden (26,7%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 63 responden (73,3%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Aurora Indah Elektrik lebih banyak yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan pelamar berjenis kelamin wanita pada saat proses rekrutmen kecuali di posisi-posisi yang membutuhkan tenaga ekstra dari karyawan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>	
Usia Responden	≤ 20 Tahun	32	37,2
	21-25 Tahun	25	29,1
	26-30 Tahun	9	10,5
	31-35 Tahun	6	7,0
	36-40 Tahun	5	5,8
	41-45 Tahun	3	3,5
	> 45 Tahun	6	7,0
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 32 responden (37,2%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 25 responden (29,1%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 9 responden (10,5%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 6 responden (7,0%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 5 responden (5,8%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 3 responden (3,5%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 6 responden (7,0%) berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di bawah 21 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 37,2%. Hal ini dikarenakan perusahaan sering menerima lowongan kerja dan tidak membutuhkan persyaratan yang sulit, sehingga banyak anak-anak remaja yang baru lulus SMA/SMK melamar pekerjaan di perusahaan untuk mencari pengalaman kerja.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMP	6	7,0
	SMA/SMK	66	76,7
	D3	2	2,3
	S1	12	14,0
	Strata-2	0	0,0
	Strata-3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 6 responden (7,0%) berpendidikan terakhir SMP, sebanyak 66 responden (76,7%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 2 responden (2,3%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 12 responden (14,0%) berpendidikan terakhir Strata-1, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-2 atau Strata-3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 76,7% dikarenakan sebagian besar karyawan berusia di bawah 21 tahun yang baru lulus SMA.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	1 - 2 Tahun	25	29,1
	2 - 3 Tahun	19	22,1
	3 - 4 Tahun	18	20,9
	4 - 5 Tahun	11	12,8
	> 5 Tahun	13	15,1
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 25 responden (29,1%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, sebanyak

19 responden (22,1%) memiliki masa kerja 2-3 tahun, sebanyak 18 responden (20,9%) memiliki masa kerja 3-4 tahun, sebanyak 11 responden (12,8%) memiliki masa kerja 4-5 tahun, dan sisanya sebanyak 13 responden (15,8%) memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 29,1%. Hal ini dikarenakan seringnya terjadi *turnover* karyawan yang disebabkan karena karyawan baru gagal memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan yang tidak tahan dengan pekerjaan yang penuh tekanan.

## 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	48	55,8
	Menikah	34	39,5
	Janda/Duda	4	4,7
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 48 responden (55,8%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 34 responden (39,5%) berstatus menikah, dan sisanya 4 orang responden (4,7%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT Aurora Indah Elektrik sebagian besar berstatus gadis/lajang yaitu sebanyak 55,8% dikarenakan mayoritas karyawan berusia di bawah 21 tahun.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

**Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

<b>Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
1,00–1,80	Sangat Tidak Baik
1,81–2,60	Tidak Baik
2,61–3,40	Kurang Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5.00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016:216)*

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

##### 1. Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Prestasi Kerja, ( $X_{1-1}$ ), *Exposure* ( $X_{1-2}$ ), Kesetiaan Organisasional ( $X_{1-3}$ ), Mentor dan Sponsor ( $X_{1-4}$ ), dan Kesempatan Untuk Tumbuh ( $X_{1-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja		Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1	1,2
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	8	9,3	7	8,1
Setuju	37	43,0	42	48,8
Sangat Setuju	35	40,7	32	37,2
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1628</b>		<b>4,1628</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Prestasi Kerja (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja sudah baik.
- b. Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik sudah baik.

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator *Exposure* (X<sub>1,2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dikenal sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik		Karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	7	8,1	7	8,1
Setuju	39	45,3	40	46,5
Sangat Setuju	32	37,2	33	38,4
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0698</b>		<b>4,1395</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator *Exposure* (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan dikenal sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dikenal sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik sudah baik.
- b. Untuk item “Karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik”, sebanyak 40 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik sudah baik.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan Organisasional (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk dalam jangka waktu yang lama		Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan karyawan saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	8	9,3	7	8,1
Setuju	41	47,7	38	44,2
Sangat Setuju	30	34,9	35	40,7
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0698</b>		<b>4,1628</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kesetiaan Organisasional (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk dalam jangka waktu yang lama”, sebanyak 41 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 30 responden (34,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk dalam jangka waktu yang lama sudah baik.
- b. Untuk item “Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan karyawan saat ini”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan karyawan saat ini sudah baik.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mentor dan Sponsor (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor		Karyawan memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	7	8,1	4	4,7
Netral	9	10,5	9	10,5
Setuju	33	38,4	43	50,0
Sangat Setuju	35	40,7	28	32,6
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0698</b>		<b>4,0581</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Indikator Mentor dan Sponsor (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor”, sebanyak 33 responden (38,4%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor sudah baik.
- b. Untuk item “Karyawan memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 28 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0581 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan sudah baik.

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Untuk Tumbuh (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan karyawan		Karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	3	3,5	4	4,7
Netral	15	17,4	10	11,6
Setuju	29	33,7	35	40,7
Sangat Setuju	37	43,0	35	40,7
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1163</b>		<b>4,1279</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kesempatan Untuk Tumbuh (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan karyawan”, sebanyak 29 responden (33,7%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan karyawan sudah baik.
- b. Untuk item “Karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yang selalu berkembang menjadi

lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti sudah baik.

## 2. Kompensasi ( $X_2$ )

Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_{2.1}$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_{2.2}$ ), dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_{2.3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung ( $X_{2.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan		Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan		Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3	4	4,7
Tidak Setuju	2	2,3	10	11,6	8	9,3
Netral	6	7,0	12	14,0	8	9,3
Setuju	44	51,2	38	44,2	34	39,5
Sangat Setuju	32	37,2	24	27,9	32	37,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1860</b>		<b>3,8372</b>		<b>3,9535</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Indikator Kompensasi Finansial Langsung (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan”, sebanyak 44 responden (51,2%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1860 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan sudah baik.

- b. Untuk item “Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 24 responden (27,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8372 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah baik.
- c. Untuk item “Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan”, sebanyak 34 responden (39,5%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9535 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan sudah baik.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan		Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji		Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	6	7,0	4	4,7
Netral	7	8,1	10	11,6	8	9,3
Setuju	38	44,2	32	37,2	40	46,5
Sangat Setuju	33	38,4	35	40,7	32	37,2
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0698</b>		<b>4,0465</b>		<b>4,1163</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

## Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Tabel 4.13)

direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan sudah baik.
- b. Untuk item “Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji”, sebanyak 32 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0465 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji sudah baik.
- c. Untuk item “Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS”, sebanyak 40 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS sudah baik.

**Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Non-Finansial (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik		Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik		Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	4	4,7	3	3,5
Netral	9	10,5	15	17,4	8	9,3
Setuju	37	43,0	43	50,0	42	48,8
Sangat Setuju	34	39,5	22	25,6	31	36,0
Total	<b>86</b>	<b>100,0</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>
Mean	<b>4,1279</b>		<b>3,9186</b>		<b>4,1279</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kompensasi Non-Finansial (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik sudah baik.
- b. Untuk item “Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9186 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik sudah baik.

- c. Untuk item “Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 31 responden (36,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sudah baik.

### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator terdiri dari Fasilitas ( $X_{3-1}$ ), Pencahayaan ( $X_{3-2}$ ), Suhu Udara ( $X_{3-3}$ ), Tata Ruangan ( $X_{3-4}$ ), dan Hubungan antara Karyawan ( $X_{3-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.19.

**Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{3-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan		Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	2	2,3
Netral	9	10,5	7	8,1
Setuju	42	48,8	35	40,7
Sangat Setuju	27	31,4	40	46,5
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0000</b>		<b>4,2674</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”,

sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 27 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan sudah baik.

- b. Untuk item “Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 40 responden (46,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2674 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik sudah baik.

**Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman		Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	4	4,7
Netral	4	4,7	8	9,3
Setuju	38	44,2	39	45,3
Sangat Setuju	36	41,9	33	38,4
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1628</b>		<b>4,1279</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 36 responden (41,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman sudah baik.

- b. Untuk item “Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata sudah baik.

**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan		Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	2	2,3	4	4,7
Netral	10	11,6	7	8,1
Setuju	36	41,9	38	44,2
Sangat Setuju	36	41,9	35	40,7
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1860</b>		<b>4,1628</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Suhu Udara (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan”, sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan setuju, dan 36 responden (41,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1860 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memiliki suhu

udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan sudah baik.

- b. Untuk item “Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya sudah baik.

**. Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5
Netral	5	5,8	12	14,0
Setuju	36	41,9	34	39,5
Sangat Setuju	39	45,3	35	40,7
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2326</b>		<b>4,1279</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Indikator Tata Ruangan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan setuju, dan 39 responden (45,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2326 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya sudah baik.

- b. Untuk item “Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan”, sebanyak 34 responden (39,5%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan sudah baik.

**Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan (X<sub>3.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain		Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5
Netral	8	9,3	13	15,1
Setuju	43	50,0	42	48,8
Sangat Setuju	29	33,7	26	30,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0814</b>		<b>4,0116</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Indikator Hubungan antara Karyawan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 29 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0814 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain sudah baik.

- b. Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 26 responden (30,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0116 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi sudah baik

#### 4. Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Loyalitas Karyawan (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Keberadaan Karyawan ( $Y_{1-1}$ ), Keterlibatan Karyawan ( $Y_{1-2}$ ), Kebanggaan Karyawan ( $Y_{1-3}$ ), Kecintaan Karyawan ( $Y_{1-4}$ ), dan Ketaatan Karyawan ( $Y_{1-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.20 s/d Tabel 4.24 berikut:

**Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberadaan Karyawan ( $Y_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini		Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	7	8,1	4	4,7
Netral	6	7,0	6	7,0
Setuju	41	47,7	37	43,0
Sangat Setuju	29	33,7	37	43,0
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0000</b>		<b>4,1977</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Keberadaan Karyawan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini”, sebanyak 41 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 29

responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini sudah baik.

- b. Untuk item “Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1977 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini sudah baik.

**Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterlibatan Karyawan (Y<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan		Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	7	8,1
Netral	7	8,1	8	9,3
Setuju	28	32,6	31	36,0
Sangat Setuju	43	50,0	38	44,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2093</b>		<b>4,1163</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Indikator Mencintai Pekerjaannya (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan”, sebanyak 28 responden (32,6%) menyatakan setuju, dan 43 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2093 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu

menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan sudah baik.

- b. Untuk item “Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik”, sebanyak 31 responden (36,0%) menyatakan setuju, dan 38 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik sudah baik.

**Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Karyawan (Y<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga		Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Netral	7	8,1	10	11,6
Setuju	39	45,3	38	44,2
Sangat Setuju	34	39,5	34	39,5
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1395</b>		<b>4,1628</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Indikator Kebanggaan Karyawan (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan

tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga sudah baik.

- b. Untuk item “Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat sudah baik.

**Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecintaan Karyawan (Y<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat		Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	5	5,8
Netral	6	7,0	9	10,5
Setuju	35	40,7	35	40,7
Sangat Setuju	37	43,0	35	40,7
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1512</b>		<b>4,1163</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Indikator Kecintaan Karyawan (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1512 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat sudah baik.

- b. Untuk item “Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju sudah baik.

**Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Karyawan (Y<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan		Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	2	2,3	3	3,5
Netral	10	11,6	8	9,3
Setuju	39	45,3	41	47,7
Sangat Setuju	33	38,4	32	37,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1512</b>		<b>4,1395</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Indikator Ketaatan Karyawan (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1512 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha

mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan sudah baik

- b. Untuk item “Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan”, sebanyak 41 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan sudah baik

## **4.2. Analisis Data**

### **4.2.1. Pengujian Hipotesis**

#### **1. Uji Kualitas Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

##### **a. Uji Validitas**

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau

$r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,613	0,300	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,686	0,300	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,745	0,300	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,645	0,300	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,713	0,300	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,811	0,300	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,652	0,300	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,826	0,300	Valid
9	$X_{1-5,1}$	0,660	0,300	Valid
10	$X_{1-5,2}$	0,759	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk

digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,672	0,300	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,612	0,300	Valid
3	$X_{2-1,3}$	0,585	0,300	Valid
4	$X_{2-2,1}$	0,736	0,300	Valid
5	$X_{2-2,2}$	0,751	0,300	Valid
6	$X_{2-2,3}$	0,811	0,300	Valid
7	$X_{2-3,1}$	0,843	0,300	Valid
8	$X_{2-3,2}$	0,507	0,300	Valid
9	$X_{2-3,3}$	0,767	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,674	0,300	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,541	0,300	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,722	0,300	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,755	0,300	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,665	0,300	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,622	0,300	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,793	0,300	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,641	0,300	Valid
9	$X_{3-4,1}$	0,720	0,300	Valid
10	$X_{3-4,2}$	0,642	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,602	0,300	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,598	0,300	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,613	0,300	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,567	0,300	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,812	0,300	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,637	0,300	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,816	0,300	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,663	0,300	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,724	0,300	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,804	0,300	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Hasil pengujian validitas Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Loyalitas Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

## b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$  maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,924	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,924. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan

pada variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,911	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,912	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,912. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,913	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

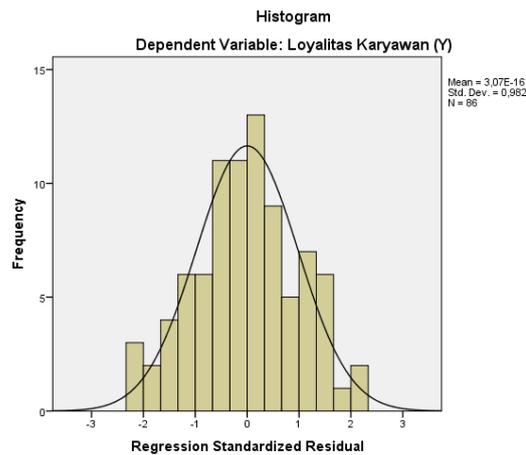
Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,913. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

#### 1) Kurva Histogram

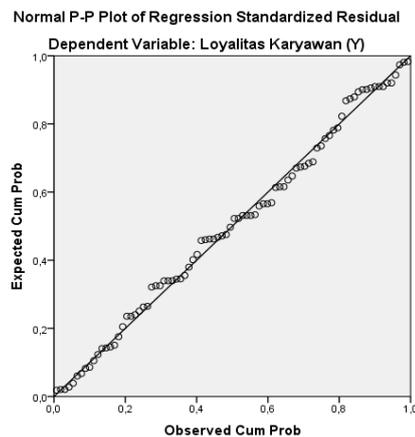
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot berikut:



**Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 86 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis

diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut:

**Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,63025086
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,058
	<i>Positive</i>	0,046
	<i>Negative</i>	-0,058
<i>Test Statistic</i>		0,050
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada Tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	<b>0,129</b>	<b>7,742</b>
	Kompensasi ( $X_2$ )	<b>0,172</b>	<b>5,803</b>
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	<b>0,135</b>	<b>7,411</b>
<b>a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

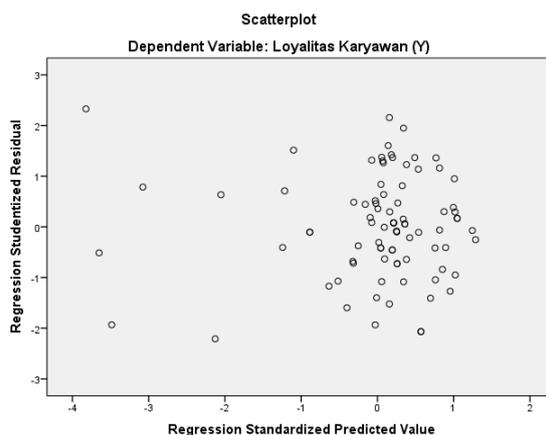
Berdasarkan Tabel 4.34 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,129 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,742 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,172 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,803 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,135 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,411 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot***  
*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)*

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 86 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi

variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

**Tabel 4.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>(Constant)</i>	4,324	0,000
	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,342	<b>0,733</b>
	Kompensasi ( $X_2$ )	0,653	<b>0,516</b>
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	-1,718	<b>0,090</b>
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.35 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,733, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengembangan Karir ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.35 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) adalah 0,516, di mana nilai

tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

- 3) Pada Tabel 4.35 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah 0,090, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.36 di bawah ini:

**Tabel 4.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	<i>(Constant)</i>	<b>1,122</b>	1,094	
	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	<b>0,413</b>	0,069	0,417
	Kompensasi ( $X_2$ )	<b>0,296</b>	0,064	0,276
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	<b>0,326</b>	0,071	0,313
<b>a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa

konstanta dari Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 1,122. Nilai regresi dari Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,413, nilai regresi dari Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,296, dan nilai dari Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,326. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,122 + 0,413X_1 + 0,296X_2 + 0,326X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Pengembangan Karir ( $X_1$ ), variabel Kompensasi ( $X_2$ ), maupun ada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), maka Loyalitas Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,122. Artinya tanpa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja tingkat loyalitas telah ada sebesar 1,122.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,413 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sehingga peningkatan terhadap pengembangan karir akan turut meningkatkan loyalitas, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan pengembangan karir akan menurunkan loyalitas pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,296 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi

berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sehingga peningkatan terhadap kompensasi akan turut meningkatkan loyalitas, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan kompensasi akan menurunkan loyalitas pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,326 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan loyalitas, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan loyalitas pula.

#### **4. Uji Hipotesis**

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

##### **a. Uji-t (Uji Parsial)**

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap

variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

$t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel  $t$  atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 86 - 4 = 82$ . Maka ketikkan  $=\text{tinv}(0,05;82)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 1,989. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

**Tabel 4.37. Hasil Uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,122	1,094		0,111	0,912
	Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,413	0,069	0,417	<b>6,003</b>	<b>0,000</b>
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,296	0,064	0,276	<b>4,592</b>	<b>0,000</b>
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,326	0,071	0,313	<b>4,604</b>	<b>0,000</b>

a. *Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.37 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

**1) Pengaruh Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) sebesar 6,003, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 6,003 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan  $t$  dari variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu

sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Aurora Indah Elektrik.

## **2) Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 4,592, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,592 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Aurora Indah Elektrik.

## **3) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 4,604, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,604 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari

Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Aurora Indah Elektrik.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.37 dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan adalah variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar yaitu sebesar 6,003.

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut:

**Tabel 4.38. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4184,431	3	1394,810	506,292	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	225,906	82	2,755		
	<i>Total</i>	4410,337	85			
<b>a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (<math>X_1</math>), Kompensasi (<math>X_2</math>), Lingkungan Kerja (<math>X_3</math>)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 506,292. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari

$F_{\text{tabel}}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{\text{tabel}}$ .  $F_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

$F_{\text{tabel}}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel. Sehingga  $n = 86$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 86 - 4 = 82$$

$F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan dengan  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 82 adalah 2,716. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;82) sehingga dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,716, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 506,292 lebih besar dari 2,716. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) PT. Aurora Indah Elektrik.

## 5. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi pada Tabel 3.39 berikut:

**Tabel 4.39. Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	<b>0,974<sup>a</sup></b>	0,949	<b>0,947</b>	1,65980
<b>Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (<math>X_1</math>), Kompensasi (<math>X_2</math>), Lingkungan Kerja (<math>X_3</math>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.39 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,947 yang mengindikasikan bahwa 94,7% loyalitas dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 5,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti insentif, rekan kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan lain sebagainya.

- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,974 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.40 berikut:

**Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
<b>0,8–0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

#### 4.2.2. Pembahasan/Diskusi Temuan Penelitian

##### 1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa: “pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,413 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,003 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan

sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengembangan karir meningkat, maka loyalitas akan meningkat, sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka loyalitas juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengembangan karir yang terdiri dari prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh meningkat, maka loyalitas juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cornelia (2017) dan Wicaksono (2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik melalui pengembangan karir telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah pengembangan karir. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh

Soegandhi (2017) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah pengembangan karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan. Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan (Majid et al, 2017). Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan ((Jufrizen, 2018). Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan (Daulay et al, 2014).

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah

item X<sub>1-1,1</sub> yang berbunyi: “Karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sebenarnya telah menyediakan skema pengembangan karir kepada karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja mereka, terutama dipromosikan menjadi karyawan tetap dan menjadi mandor untuk tim baru maupun tim lama. Hal ini membuat sebagian karyawan merasa betah untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan dan berusaha untuk menunjukkan prestasi kerja mereka agar mendapatkan promosi jabatan tersebut.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,296 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,592 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat, maka loyalitas akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka loyalitas juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung,

kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial meningkat, maka loyalitas juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016), Daulay et al (2014), dan Purba & Andri (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik, sehingga mengganggu tujuan perusahaan, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik melalui kompensasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kertajaya (2017) yang menyatakan bahwa terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2017) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah kompensasi. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain

yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019).

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari (Panggiki et al, 2017). Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya (Manurung & Tanjung, 2021). Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya (Astuti, 2019).

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item  $X_{2-1,1}$  yang berbunyi: “Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kompensasi yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan tergolong cukup besar jika karyawan mampu memenuhi target kerja yang diberikan perusahaan. Hal ini yang membuat karyawan yang memiliki kinerja yang baik memiliki loyalitas yang baik dikarenakan kompensasi yang diterima juga besar akibat dari beban kerja yang diberikan dapat terpenuhi dengan baik.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_3$  yang berbunyi bahwa:

“lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,326 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,604 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_3$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka loyalitas akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka loyalitas juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antara karyawan meningkat, maka loyalitas juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba & Andri (2017), Putra & Sriathi (2019), dan Ardiyanto & Widiastuti (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik, sehingga

dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik melalui lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2017) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Prayogi & Nursidin, 2019). Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana

karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain (Saripuddin, 2017).

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item  $X_{3-1,2}$  yang berbunyi: “Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan berbagai peralatan dan fasilitas-fasilitas pendukung yang benar-benar bekerja dengan baik yang mampu menunjang pekerjaan karyawan sehingga pekerjaan karyawan tidak terganggu, dan terselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini membuat lingkungan kerja fisik yang berbagai peralatan dan fasilitas yang ada di sekitar karyawan cukup baik sehingga membuat karyawan merasa betah untuk terus bekerja di perusahaan dikarenakan lengkapnya peralatan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.

#### **4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_4$  yang berbunyi bahwa: “pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 506,292 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,716 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_4$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada di rumusan masalah poin nomor 4, yaitu: apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik melalui pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2017) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja,

kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016) yang juga menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item  $X_{3-1,2}$  yang berbunyi: “Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan salah satunya ditunjukkan oleh karyawan dengan menjaga citra dan nama baik dari perusahaan baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Hal ini membuat karyawan tidak pernah menceritakan hal buruk mengenai perusahaan kepada orang lain dan tetap menjaga sikap karyawan selama menjadi karyawan di perusahaan agar tidak mencoreng nama baik perusahaan

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,413,  $t_{hitung}$  sebesar 6,003, dan signifikan 0,000.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,296,  $t_{hitung}$  sebesar 4,592, dan signifikan 0,000.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,326,  $t_{hitung}$  sebesar 4,604, dan signifikan 0,000.
4. Pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 506,292

### **5.2. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan borongan yang memiliki kinerja yang sangat baik untuk dapat diangkat

menjadi karyawan tetap sehingga akan memotivasi setiap karyawan borongan untuk terus bekerja dengan lebih baik agar setiap beban kerja dapat terselesaikan.

2. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang belum mendapatkan bonus atau insentif yang memuaskan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan skema peningkatan gaji karyawan dengan jelas dan teratur, memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan, serta memberikan besaran gaji dengan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan di beberapa bagian yang mendapatkan fasilitas yang kurang lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan mendata kebutuhan fasilitas karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan melalui analisis dan pemberian kuesioner langsung kepada karyawan.
4. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang belum cukup lama bekerja di sini agar tetap betah dan nyaman bekerja. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek pengembangan karir karyawan, memberikan keadilan dan jaminan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti objek penelitian yang menjadi sampel hanya karyawan tetap yang bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik.

Sementara itu, lebih dari separuh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik adalah karyawan borongan harian dimana berdasarkan hasil observasi yang dilakukan juga terdapat banyak permasalahan pada karyawan borongan perihal beban kerja, konflik kerja, kompensasi, *punishment*, *turnover intention*, stres kerja, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan membahas beban kerja, konflik kerja, kompensasi, dan *punishment* terhadap stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan borongan di PT. Aurora Indah Elektrik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanto, I., and Widiastuti, E.** (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar. *Smooting*, **14(2)**.
- Astuti, R.** (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, **5(2)**, 1–10.
- Astuti, R., and Iverizkinawati, I.** (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, **6(1)**, 26–41.
- Cornelia, O.** (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, **14(1)**, 42–52.
- Daulay, I. N., Hendriani, S., and Maineldi, A.** (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, **12(1)**, 14–22.
- Dessler, G.** (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Flippo, E. B.** (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H.** (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE .
- Hasibuan, J. S.** (2016). Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia–I Medan di Medan. *Jurnal Ecoment Global*, **12(1)**, 52–62.
- Hasibuan, M. S. P.** (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, A.** (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, **12(1)**, 75–87.
- Jufrizen, J.** (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, **15(1)**.
- Jufrizen, J., and Pulungan, D. R.** (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Kertajaya, H.** (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kusumo, A.** (2016). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Lesmana, M. T., and Nasution, A. E.** (2022). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *In Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 206–2013.
- Majid, M. A. A., Samsudin, A., Noorkhizan, M. H. I., Noor, S. N. A. M., and Zuffri, N. S. H.** (2017). Career Development, Job Security and Employee Loyalty at a Luxury Resort in Terengganu, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, **7(10)**.
- Mangkunegara, A. P.** (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., and Pakpahan, M.** (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Manurung, N., and Tanjung, H.** (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *urnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, **5(1)**, 75–89.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H.** (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat.** (2017). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BFFE.
- Mondy, R. W.** (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mujiatun, S.** (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, **15(1)**.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., and Ritonga, P.** (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, **9(3)**.
- Mutiara.** (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Graha Indonesia.
- Namawi, H.** (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S.** (2014). *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., and Lumintang, G. G.** (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, **5(3)**.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H.** (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M.** (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1-5.

- Purba, B. K., and Andri, S.** (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, **4**(1), 1–12.
- Putra, I. W. S., and Sriathi, A. A. A.** (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, **8**(2), 7746–7774.
- Robbins, S. P.** (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Runtu, T.** (2014). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Rusiadi, Subiantoro, N., and Hidayat, R.** (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Samat, M. F., Hamid, M. N., Awang, M. A. S., Juahari, W. M. I. F. W., Ghazali, K. A., and Nawi, F. A. M.** (2020). The Relationship Between Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment and Employee Loyalty. *e-Academia Journal*, **9**(1).
- Samsudin, S.** (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saripuddin, J.** (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, **3**(2).
- Sedarmayanti.** (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekyi, E.** (2016). *Mempertahankan Loyalitas Karyawan*. Yogyakarta: Amara Book.
- Siagian, S.** (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H.** (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sirait, J. T.** (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Soegandhi, A.** (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Soetjipto, B. W.** (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono.** (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W.** (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D.** (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., and Rahim, A.** (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, **2(2)**, 20–31.
- Sutrisno, E.** (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trianasari.** (2015). *Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bisnis Bidang Pemasaran*. Jakarta: UIEU-University Press.
- Wicaksono, P.** (2017). Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, **1(1)**.

## LAMPIRAN

---

### Kuesioner Penelitian

---

## KUESIONER PENELITIAN

Medan, Maret 2022

Perihal: Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,  
Saudara/i Karyawan  
PT. Aurora Indah Elektrik  
Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir saya yang berjudul:

***“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Aurora Indah Elektrik”***

Dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, maka dengan ini saya:

Nama : Putri Dita Safira

NPM : 1905160789P

Jenis Kelamin : Wanita

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

dengan ini memohon kepada saudara/i agar sudi kiranya membantu penelitian skripsi saya dengan mengisi kuesioner ini. Untuk meningkatkan hasil penelitian saya, dimohonkan kepada saudara/i agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya, Adapun segala informasi pribadi dan kontak anda yang rahasia tidak perlu dicantumkan. Seluruh jawaban yang ada berikan tidak akan berpengaruh terhadap posisi dan jabatan anda di perusahaan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

**Putri Dita Safira**

## LAMPIRAN

NPM: 1905160789P

### Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda (✓) tepat pada simbol jawaban yang ada di dalam kotak, sesuai dengan jawaban yang dipilih.
2. Kuesioner ini berisi beberapa pertanyaan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden menggunakan skala likert sebagai berikut:

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju.	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

### IDENTITAS RESPONDEN

## LAMPIRAN

### 1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

### 2. Usia

- Di bawah 21 Tahun
- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 35 Tahun
- 35 - 40 Tahun
- 40 – 45 Tahun
- Di Atas 45 Tahun

### 3. Pendidikan

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- S3

### 4. Masa Kerja

- Di Bawah 1 Tahun
- 1 – 2 Tahun
- 3 – 4 Tahun
- 5 – 6 Tahun
- 7 – 8 Tahun
- 9 – 10 Tahun
- Di Atas 10 Tahun

### 5. Honor

- Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000
- Rp. 2.000.00 – Rp. 3.000.000
- Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000
- Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000
- Di Atas Rp. 5.000.000

### 6. Status Pernikahan

- Gadis/Lajang
- Menikah
- Janda/Duda

## LAMPIRAN

### PERTANYAAN INTI

#### 1. PENGEMBANGAN KARIR (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Prestasi Kerja</b>						
1	Karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja					
2	Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik					
<b>Exposure</b>						
3	Karyawan dikenal sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik					
4	Karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik.					
<b>Kesetiaan Organisasional</b>						
5	Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk dalam jangka waktu yang lama					
6	Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan karyawan saat ini.					
<b>Mentor dan Sponsor</b>						
7	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor					
8	Karyawan memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan					
<b>Kesempatan Untuk Tumbuh</b>						
9	Karyawan selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan karyawan					
10	Karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti					

#### 2. KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kompensasi Finansial Langsung</b>						
1	Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan					
2	Karyawan mendapatkan banyak bonus atau insentif dari perusahaan					

## LAMPIRAN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
3	Karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang cukup besar dari perusahaan					
<b>Kompensasi Finansial Tidak Langsung</b>						
4	Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan					
5	Karyawan diberikan cuti tanpa pemotongan gaji dari perusahaan					
6	Karyawan diberikan layanan rumah sakit yang baik melalui asuransi maupun BPJS					
<b>Kompensasi Non-Finansial</b>						
7	Karyawan dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki prestasi kerja yang baik					
8	Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik					
9	Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					

### 3. LINGKUNGAN KERJA (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Fasilitas</b>						
1	Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan					
2	Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik					
<b>Pencahaya</b>						
3	Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman					
4	Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata					
<b>Suhu Udara</b>						
5	Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang nyaman					
6	Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya					
<b>Tata Ruangan</b>						
7	Lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya					

## LAMPIRAN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
8	Lingkungan kerja memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan					
<b>Hubungan antara Karyawan</b>						
9	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain					
10	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan diluar divisi					

### 4. LOYALITAS KARYAWAN (Y)

		STS	TS	N	S	SS
<b>Keberadaan Karyawan</b>						
1	Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini					
2	Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini					
<b>Keterlibatan Karyawan</b>						
3	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan					
4	Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik					
<b>Kebanggaan Karyawan</b>						
5	Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga					
6	Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat					
<b>Kecintaan Karyawan</b>						
7	Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat					
8	Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju					
<b>Ketaatan Karyawan</b>						
9	Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan					
10	Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan.					

**TERIMA KASIH**









---

**Frekuensi Data**

---

**Frequency Table****Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	38	44,2	44,2	44,2
	Wanita	48	55,8	55,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 21 Tahun	9	10,5	10,5	10,5
	21 - 25 Tahun	25	29,1	29,1	39,5
	26 - 30 Tahun	18	20,9	20,9	60,5
	31 - 35 Tahun	10	11,6	11,6	72,1
	36 - 40 Tahun	10	11,6	11,6	83,7
	41 - 45 Tahun	7	8,1	8,1	91,9
	Di Atas 45 Tahun	7	8,1	8,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	32	37,2	37,2	37,2
	D3	6	7,0	7,0	44,2
	S1	47	54,7	54,7	98,8
	S2	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Tahun	4	4,7	4,7	4,7
	2 - 3 Tahun	17	19,8	19,8	24,4
	3 - 4 Tahun	25	29,1	29,1	53,5
	4 - 5 Tahun	20	23,3	23,3	76,7
	Di Atas 5 Tahun	20	23,3	23,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gadis/Lajang	28	32,6	32,6	32,6
	Menikah	54	62,8	62,8	95,3
	Janda/Duda	4	4,7	4,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-1,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju (TS)	5	5,8	5,8	7,0
	Netral (N)	8	9,3	9,3	16,3
	Setuju (S)	37	43,0	43,0	59,3
	Sangat Setuju (SS)	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-1,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	5,8
	Netral (N)	7	8,1	8,1	14,0
	Setuju (S)	42	48,8	48,8	62,8
	Sangat Setuju (SS)	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-2,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju (TS)	5	5,8	5,8	9,3
	Netral (N)	7	8,1	8,1	17,4
	Setuju (S)	39	45,3	45,3	62,8
	Sangat Setuju (SS)	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-2,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	7	8,1	8,1	15,1
	Setuju (S)	40	46,5	46,5	61,6
	Sangat Setuju (SS)	33	38,4	38,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-3,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	5	5,8	5,8	8,1
	Netral (N)	8	9,3	9,3	17,4
	Setuju (S)	41	47,7	47,7	65,1
	Sangat Setuju (SS)	30	34,9	34,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-3,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	7	8,1	8,1	15,1
	Setuju (S)	38	44,2	44,2	59,3
	Sangat Setuju (SS)	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-4,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	7	8,1	8,1	10,5
	Netral (N)	9	10,5	10,5	20,9
	Setuju (S)	33	38,4	38,4	59,3
	Sangat Setuju (SS)	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-4,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	9	10,5	10,5	17,4
	Setuju (S)	43	50,0	50,0	67,4
	Sangat Setuju (SS)	28	32,6	32,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-5,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,5	3,5	5,8
	Netral (N)	15	17,4	17,4	23,3
	Setuju (S)	29	33,7	33,7	57,0
	Sangat Setuju (SS)	37	43,0	43,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X1-5,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	10	11,6	11,6	18,6
	Setuju (S)	35	40,7	40,7	59,3
	Sangat Setuju (SS)	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-1,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3	2,3	4,7
	Netral (N)	6	7,0	7,0	11,6
	Setuju (S)	44	51,2	51,2	62,8
	Sangat Setuju (SS)	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-1,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	10	11,6	11,6	14,0
	Netral (N)	12	14,0	14,0	27,9
	Setuju (S)	38	44,2	44,2	72,1
	Sangat Setuju (SS)	24	27,9	27,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-1,3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	4,7	4,7	4,7
	Tidak Setuju (TS)	8	9,3	9,3	14,0
	Netral (N)	8	9,3	9,3	23,3
	Setuju (S)	34	39,5	39,5	62,8
	Sangat Setuju (SS)	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-2,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	4,7	4,7	4,7
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	9,3
	Netral (N)	7	8,1	8,1	17,4
	Setuju (S)	38	44,2	44,2	61,6
	Sangat Setuju (SS)	33	38,4	38,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-2,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju (TS)	6	7,0	7,0	10,5
	Netral (N)	10	11,6	11,6	22,1
	Setuju (S)	32	37,2	37,2	59,3
	Sangat Setuju (SS)	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-2,3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	8	9,3	9,3	16,3
	Setuju (S)	40	46,5	46,5	62,8
	Sangat Setuju (SS)	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-3,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	9	10,5	10,5	17,4
	Setuju (S)	37	43,0	43,0	60,5
	Sangat Setuju (SS)	34	39,5	39,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-3,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	15	17,4	17,4	24,4
	Setuju (S)	43	50,0	50,0	74,4
	Sangat Setuju (SS)	22	25,6	25,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X2-3,3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,5	3,5	5,8
	Netral (N)	8	9,3	9,3	15,1
	Setuju (S)	42	48,8	48,8	64,0
	Sangat Setuju (SS)	31	36,0	36,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-1,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	6	7,0	7,0	9,3
	Netral (N)	9	10,5	10,5	19,8
	Setuju (S)	42	48,8	48,8	68,6
	Sangat Setuju (SS)	27	31,4	31,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-1,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3	2,3	4,7
	Netral (N)	7	8,1	8,1	12,8
	Setuju (S)	35	40,7	40,7	53,5
	Sangat Setuju (SS)	40	46,5	46,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-2,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	6	7,0	7,0	9,3
	Netral (N)	4	4,7	4,7	14,0
	Setuju (S)	38	44,2	44,2	58,1
	Sangat Setuju (SS)	36	41,9	41,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-2,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	8	9,3	9,3	16,3
	Setuju (S)	39	45,3	45,3	61,6
	Sangat Setuju (SS)	33	38,4	38,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-3,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3	2,3	4,7
	Netral (N)	10	11,6	11,6	16,3
	Setuju (S)	36	41,9	41,9	58,1
	Sangat Setuju (SS)	36	41,9	41,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-3,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	7	8,1	8,1	15,1
	Setuju (S)	38	44,2	44,2	59,3
	Sangat Setuju (SS)	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-4,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	5	5,8	5,8	12,8
	Setuju (S)	36	41,9	41,9	54,7
	Sangat Setuju (SS)	39	45,3	45,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-4,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,5	3,5	5,8
	Netral (N)	12	14,0	14,0	19,8
	Setuju (S)	34	39,5	39,5	59,3
	Sangat Setuju (SS)	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-5,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	8	9,3	9,3	16,3
	Setuju (S)	43	50,0	50,0	66,3
	Sangat Setuju (SS)	29	33,7	33,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**X3-5,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,5	3,5	5,8
	Netral (N)	13	15,1	15,1	20,9
	Setuju (S)	42	48,8	48,8	69,8
	Sangat Setuju (SS)	26	30,2	30,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-1,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju (TS)	7	8,1	8,1	11,6
	Netral (N)	6	7,0	7,0	18,6
	Setuju (S)	41	47,7	47,7	66,3
	Sangat Setuju (SS)	29	33,7	33,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-1,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,7	4,7	7,0
	Netral (N)	6	7,0	7,0	14,0
	Setuju (S)	37	43,0	43,0	57,0
	Sangat Setuju (SS)	37	43,0	43,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-2,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	6	7,0	7,0	9,3
	Netral (N)	7	8,1	8,1	17,4
	Setuju (S)	28	32,6	32,6	50,0
	Sangat Setuju (SS)	43	50,0	50,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-2,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	7	8,1	8,1	10,5
	Netral (N)	8	9,3	9,3	19,8
	Setuju (S)	31	36,0	36,0	55,8
	Sangat Setuju (SS)	38	44,2	44,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-3,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju (TS)	3	3,5	3,5	7,0
	Netral (N)	7	8,1	8,1	15,1
	Setuju (S)	39	45,3	45,3	60,5
	Sangat Setuju (SS)	34	39,5	39,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-3,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3	2,3	4,7
	Netral (N)	10	11,6	11,6	16,3
	Setuju (S)	38	44,2	44,2	60,5
	Sangat Setuju (SS)	34	39,5	39,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-4,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	6	7,0	7,0	9,3
	Netral (N)	6	7,0	7,0	16,3
	Setuju (S)	35	40,7	40,7	57,0
	Sangat Setuju (SS)	37	43,0	43,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-4,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	5	5,8	5,8	8,1
	Netral (N)	9	10,5	10,5	18,6
	Setuju (S)	35	40,7	40,7	59,3
	Sangat Setuju (SS)	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-5,1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3	2,3	4,7
	Netral (N)	10	11,6	11,6	16,3
	Setuju (S)	39	45,3	45,3	61,6
	Sangat Setuju (SS)	33	38,4	38,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Y1-5,2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,5	3,5	5,8
	Netral (N)	8	9,3	9,3	15,1
	Setuju (S)	41	47,7	47,7	62,8
	Sangat Setuju (SS)	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19  
 X110 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29  
 X210 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7  
 Y8 Y9 Y10 /STATISTICS=MEAN.

## Descriptives

		Notes
Output Created		10-MAR-2022 23:40:03
Comments		
Input	Data	F:\2021\Putri Dita Safira (1905160789P)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 /STATISTICS=MEAN.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1-1,1	86	1,00	5,00	4,1628	,90567
X1-1,2	86	1,00	5,00	4,1628	,85213
X1-2,1	86	1,00	5,00	4,0698	1,00341
X1-2,2	86	1,00	5,00	4,1395	,92244
X1-3,1	86	1,00	5,00	4,0698	,94297
X1-3,2	86	1,00	5,00	4,1628	,93129
X1-4,1	86	1,00	5,00	4,0698	1,02660
X1-4,2	86	1,00	5,00	4,0581	,91207
X1-5,1	86	1,00	5,00	4,1163	,97521
X1-5,2	86	1,00	5,00	4,1279	,95544
X2-1,1	86	1,00	5,00	4,1860	,84730

X2-1,2	86	1,00	5,00	3,8372	1,03878
X2-1,3	86	1,00	5,00	3,9535	1,12623
X2-2,1	86	1,00	5,00	4,0698	1,03799
X2-2,2	86	1,00	5,00	4,0465	1,06171
X2-2,3	86	1,00	5,00	4,1163	,92569
X2-3,1	86	1,00	5,00	4,1279	,94304
X2-3,2	86	1,00	5,00	3,9186	,91027
X2-3,3	86	1,00	5,00	4,1279	,89175
X3-1,1	86	1,00	5,00	4,0000	,95794
X3-1,2	86	1,00	5,00	4,2674	,88682
X3-2,1	86	1,00	5,00	4,1628	,96845
X3-2,2	86	1,00	5,00	4,1279	,93048
X3-3,1	86	1,00	5,00	4,1860	,90113
X3-3,2	86	1,00	5,00	4,1628	,93129
X3-4,1	86	1,00	5,00	4,2326	,92894
X3-4,2	86	1,00	5,00	4,1279	,94304
X3-5,1	86	1,00	5,00	4,0814	,91027
X3-5,2	86	1,00	5,00	4,0116	,90090
Y1-1,1	86	1,00	5,00	4,0000	1,02899
Y1-1,2	86	1,00	5,00	4,1977	,93078
Y1-2,1	86	1,00	5,00	4,2093	1,01884
Y1-2,2	86	1,00	5,00	4,1163	1,03377
Y1-3,1	86	1,00	5,00	4,1395	,95994
Y1-3,2	86	1,00	5,00	4,1628	,89259
Y1-4,1	86	1,00	5,00	4,1512	,98837
Y1-4,2	86	1,00	5,00	4,1163	,97521
Y1-5,1	86	1,00	5,00	4,1512	,88806
Y1-5,2	86	1,00	5,00	4,1395	,89657
Valid N (listwise)	86				

## Uji Kualitas Data

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

### Reliability

		Notes	
Output Created			10-MAR-2022 23:40:47
Comments			
Input	Data	F:\2021\Putri Dita Safira (1905160789P)\Skripsi\SPSS\Data.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		86
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,02

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	86	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1-1,1	36,9767	44,682	,613	,921
X1-1,2	36,9767	44,399	,686	,918
X1-2,1	37,0698	42,207	,745	,914
X1-2,2	37,0000	44,165	,645	,920
X1-3,1	37,0698	43,195	,713	,916
X1-3,2	36,9767	42,235	,811	,911
X1-4,1	37,0698	43,077	,652	,920
X1-4,2	37,0814	42,287	,826	,910
X1-5,1	37,0233	43,482	,660	,919
X1-5,2	37,0116	42,553	,759	,914

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

### Reliability

#### Notes

Output Created		10-MAR-2022 23:41:18
Comments		
Input	Data	F:\2021\Putri Dita Safira (1905160789P)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	86	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2-1,1	32,1977	37,643	,672	,902
X2-1,2	32,5465	36,580	,612	,907
X2-1,3	32,4302	36,154	,585	,910
X2-2,1	32,3140	35,206	,736	,897
X2-2,2	32,3372	34,814	,751	,896
X2-2,3	32,2674	35,539	,811	,893
X2-3,1	32,2558	35,040	,843	,890
X2-3,2	32,4651	38,769	,507	,913
X2-3,3	32,2558	36,310	,767	,896

**RELIABILITY**

/VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

		Notes	
Output Created			10-MAR-2022 23:41:53
Comments			
Input	Data	F:\2021\Putri Dita Safira (1905160789P)\Skripsi\SPSS\Data.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		86
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		<b>RELIABILITY</b> /VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	86	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3-1,1	37,3605	38,845	,674	,903
X3-1,2	37,0930	40,885	,541	,911
X3-2,1	37,1977	38,231	,722	,900
X3-2,2	37,2326	38,251	,755	,898
X3-3,1	37,1744	39,463	,665	,904
X3-3,2	37,1977	39,643	,622	,906
X3-4,1	37,1279	37,878	,793	,896
X3-4,2	37,2326	39,334	,641	,905
X3-5,1	37,2791	38,815	,720	,900
X3-5,2	37,3488	39,712	,642	,905

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

```

#### Reliability

		Notes
Output Created		10-MAR-2022 23:42:43
Comments		
Input	Data	F:\2021\Putri Dita Safira (1905160789P)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	86	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1-1,1	37,3837	42,733	,602	,909
Y1-1,2	37,1860	43,659	,598	,908
Y1-2,1	37,1744	42,687	,613	,908
Y1-2,2	37,2674	43,116	,567	,911
Y1-3,1	37,2442	40,987	,812	,896
Y1-3,2	37,2209	43,586	,637	,906
Y1-4,1	37,2326	40,628	,816	,895
Y1-4,2	37,2674	42,504	,663	,905
Y1-5,1	37,2326	42,698	,724	,902
Y1-5,2	37,2442	41,763	,804	,897

## Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y
/METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS
HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
    
```

### Regression

		Notes
Output Created		10-MAR-2022 23:25:35
Comments		
Input	Data	F:\2021\Ade Febrianti (1715310263)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:02,81
	Elapsed Time	00:00:01,28
	Memory Required	2836 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual
-------------------------------	-------	-------------------------

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 <sup>a</sup>	,949	,947	1,65980

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4184,431	3	1394,810	506,292	,000 <sup>b</sup>
	Residual	225,906	82	2,755		
	Total	4410,337	85			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,122	1,094		,111	,912		
	Pengembangan Karir (X1)	,413	,069	,417	6,003	,000	,129	7,742
	Kompensasi (X2)	,296	,064	,276	4,592	,000	,172	5,803
	Lingkungan Kerja (X3)	,326	,071	,313	4,604	,000	,135	7,411

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Lingkungan Kerja (X3)	Kompensasi (X2)	Pengembangan Karir (X1)	
1	Correlations	Lingkungan Kerja (X3)	1,000	-,384	-,601
		Kompensasi (X2)	-,384	1,000	-,429
		Pengembangan Karir (X1)	-,601	-,429	1,000
	Covariances	Lingkungan Kerja (X3)	,005	-,002	-,003
		Kompensasi (X2)	-,002	,004	-,002
		Pengembangan Karir (X1)	-,003	-,002	,005

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pengembangan Karir (X1)	Kompensasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
1	1	3,973	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,021	13,703	,94	,02	,03	,01
	3	,004	32,912	,03	,20	,97	,17
	4	,002	41,253	,02	,78	,00	,82

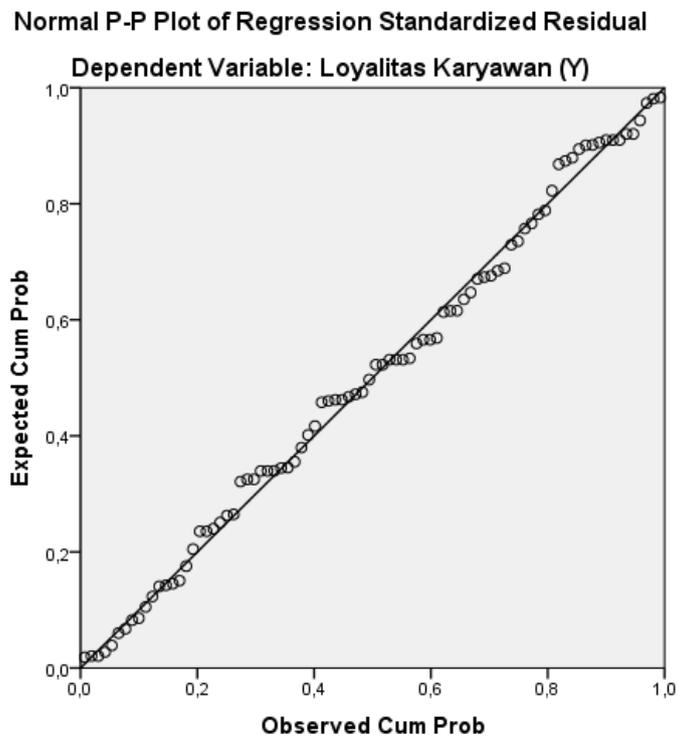
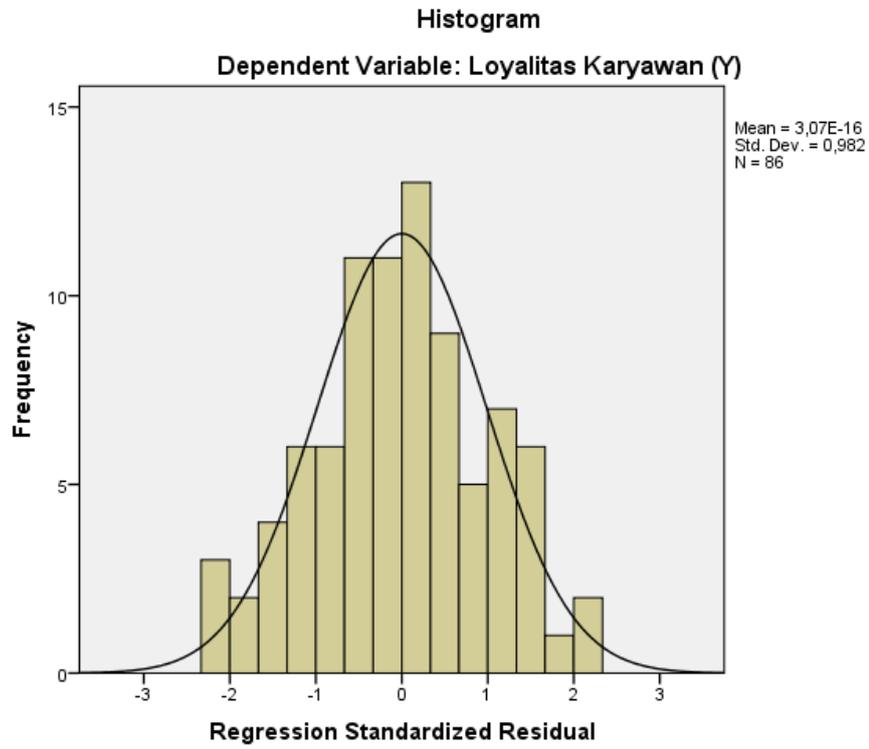
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,5570	50,4136	41,3837	7,01631	86
Std. Predicted Value	-3,823	1,287	,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	,185	,753	,329	,142	86
Adjusted Predicted Value	13,6634	50,4271	41,3729	7,02709	86
Residual	-3,45513	3,51752	,00000	1,63025	86
Std. Residual	-2,082	2,119	,000	,982	86
Stud. Residual	-2,211	2,328	,003	1,013	86
Deleted Residual	-3,89718	4,33663	,01082	1,73595	86
Stud. Deleted Residual	-2,266	2,394	,003	1,023	86
Mahal. Distance	,066	16,528	2,965	3,894	86
Cook's Distance	,000	,352	,017	,046	86
Centered Leverage Value	,001	,194	,035	,046	86

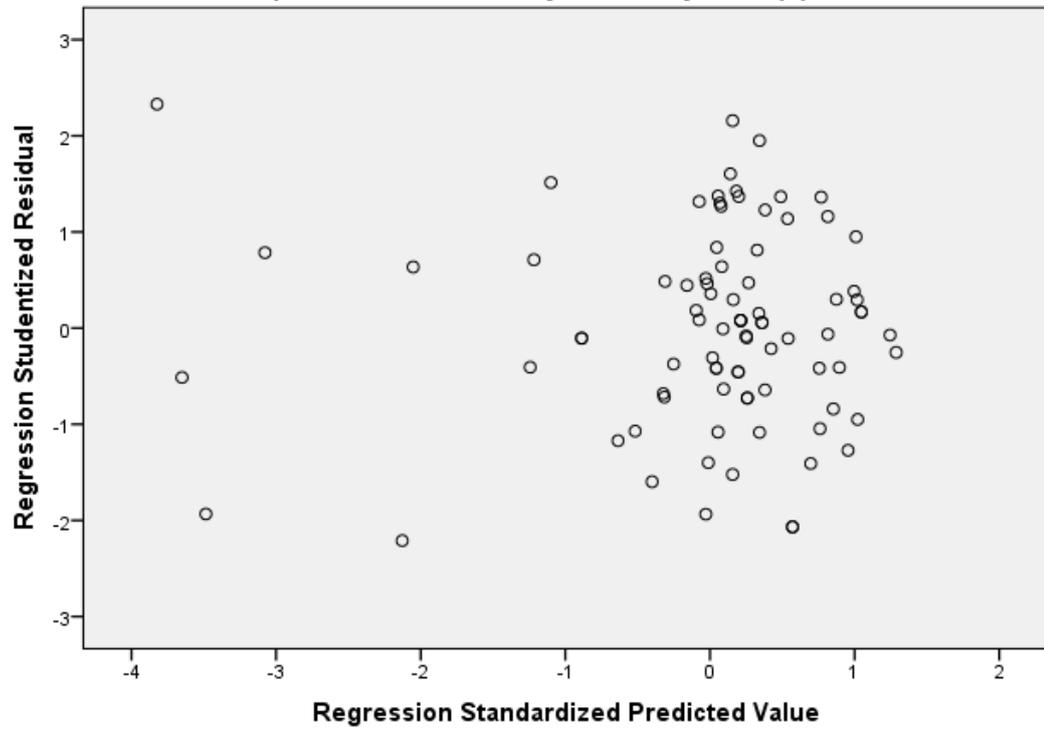
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

## Charts



### Scatterplot

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)



## Uji Kolmogorov-Smirnov

NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES\_1 /MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

		Notes
Output Created		10-MAR-2022 23:25:48
Comments		
Input	Data	F:\2021\Ade Febrianti (1715310263)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	393216

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63025086
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,046
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

---

**Uji Glejser**

---

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,773	,641	4,324	,000
	Pengembangan Karir (X1)	,014	,040	,101	,733
	Kompensasi (X2)	,025	,038	,167	,516
	Lingkungan Kerja (X3)	-,071	,042	-,497	,090

a. Dependent Variable: Absolute\_Residual

---

## **Daftar Riwayat Hidup**

---

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **1. DATA PRIBADI**

Nama : Putri Dita Safira A.Md.Par  
NPM : 1905160789p  
Tempat & Tgl Lahir : Medan, 04 Mei 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3 Dari 3 Bersaudara  
Alamat : Jalan Ibrahim Umar Gang Mantri No.19 Medan  
Email : putriditasafira99@gmail.com

#### **2. DATA ORANGTUA:**

Nama Ayah : Ir. Jurinaldi  
Pekerjaan : Pegawai Swasta  
Nama Ibu : Ir. Sri Asfiati, M.T  
Pekerjaan : Dosen  
Alamat : Jalan Ibrahim Umar Gang Mantri No.19 Medan  
No. HP : 081370824261

#### **3. DATA PENDIDIKAN FORMAL**

Sekolah Dasar : SD Taman Harapan  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 7 Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 3 Medan  
Perguruan Tinggi : Politeknik Pariwisata Medan





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 3758 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 15 Desember 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Putri Dita Safira**  
**N P M : 1905160789P**  
**Semester : X (Eks)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Aurora Indah Elektrik**

**Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **15 Desember 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 12 Jumadil Awwal 1444 H  
15 Desember 2021 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Peringgal



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 3758 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Jumadil Awwal 1444 H  
15 Desember 2021 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Aurora Indah Elektrik Sunggal**  
**Jln.Medan - Binjai Km.11.5 Medan Sunggal**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama : Putri Dita Safira**  
**Npm : 1905160789P**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : X (Eks)**  
**Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Aurora Indah Elektrik**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



**Tembusan :**

1. Pertinggal



# PT. AURORA INDAH ELEKTRIK

Jalan Medan-Binjai Km. 11.5, Puji Mulyo, Kabupaten Deli Serdang

Phone: (061) 80021568, Fax. (061) 80021569

Medan – Indonesia

Nomor: AIE/725/I/2022

Sunggal, 7 Januari 2022

Perihal: Izin Melakukan Riset/Penelitian/Observasi

Kepada Yth;

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara

Di –

Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 3758 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 tanggal 15 Desember 2021 perihal permohonan Riset/ Penelitian/ Observasi, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

**Nama : Putri Dita Safira**

**NPM : 1905160789P**

**Jurusan : Manajemen**

**Semester : X (Eks)**

**Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Aurora Indah Elektrik**

Diizinkan untuk melakukan penelitian di PT. Aurora Indah Elektrik selama bulan Januari – Maret 2022 dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan.

Demikianlah surat pemberitahuan ini disampaikan agar dapat dipergunakan seperlunya, atas segala perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,

**Ridwan Ong**  
Manager Operasional



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

*Pada hari ini Senin, 07 Februari 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :*

**N a m a** : Putri Dita Safira  
**N .P.M.** : 1905160789P  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Jalan Ibrahim Umar Gang Mantri No.19 Medan  
**Alamat Rumah** : 04 Mei 1999  
**JudulProposal** : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	.....
<b>Bab I</b>	.....
<b>Bab II</b>	.....
<b>Bab III</b>	.....
<b>Lainnya</b>	.....
<b>Kesimpulan</b>	<input type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

Medan, *Senin, 07 Februari 2022*  
**TIM SEMINAR**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.**

**Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.**

**Pembimbing**

**Pembanding**

**Jasman Sarifuddin Hasibuan,S.E.,M.Si**

**Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 07 Februari 2022* menerangkan bahwa:

Nama : Putri Dita Safira  
N .P.M : 1905160789P  
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Ibrahim Umar Gang Mantri No.19 Medan  
Alamat Rumah : 04 Mei 1999  
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si*

Medan, Senin, 07 Februari 2022

**TIM SEMINAR**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Jasman Saripuddin, SE., M.Si.**

**Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.**

**Pembimbing**

**Pembanding**

**Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si**

**Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si**

**Diketahui / Disetujui**

**A.n. Dekan**

**Wakil Dekan - I**

**Assoc.Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 733/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 25 Sya'ban 1443 H  
28 Maret 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Aurora Indah Elektrik Sunggal**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV– V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Putri Dita Safira**  
N P M : **1905160789P**  
Semester : **X (Eks)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Aurora Indah Elektrik**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

**Tembusan :**

1. Pertinggal





# PT. AURORA INDAH ELEKTRIK

Jalan Medan-Binjai Km. 11.5, Puji Mulyo, Kabupaten Deli Serdang

Phone: (061) 80021568, Fax. (061) 80021569

Medan – Indonesia

Nomor: AIE/742/VII/2022

Sunggal, 5 Juli 2022

Perihal: Keterangan telah Menyelesaikan Riset

Kepada Yth;

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara

Di –

Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 733 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 tanggal 28 Maret 2022 perihal Menyelesaikan Riset, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

**Nama : Putri Dita Safira**

**NPM : 1905160789P**

**Jurusan : Manajemen**

**Semester : X (Eks)**

**Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Aurora Indah Elektrik**

Benar telah menyelesaikan Riset perihal judul tersebut di PT. Aurora Indah Elektrik yang dilakukan pada Bulan Januari-Maret 2022. Oleh karena ini, sejak surat ini dibuat, mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan riset untuk keperluan penyusunan skripsi di PT. Aurora Indah Elektrik.

Demikianlah surat pemberitahuan ini disampaikan agar dapat dipergunakan seperlunya, atas segala perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,

**Bidwan Ong**  
**Manager Operasional**