

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Nawakara Arta Kencana Jakarta

The Influence Of The Work Environment And Compensation On Employee Loyalty At PT. Nawakara Arta Kencana Jakarta

Tungga Buana Irfana¹, Wiryo Harto Kusuma²

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : irfanatungga@gmail.com wiryo.harto@gmail.com

Article History:

Received: 31 Juni 2021

Revised: 17 Juli 2021

Accepted: 15 Agustus 2021

Keywords : Work Environment, Compensation, Loyalty

Abstract This study aims to determine: (1) The influence of Work Environment on Employee Loyalty; (2) Effect of Compensation on Employee Loyalty; (3) The Effect of Work Environment and Compensation Against Employee Loyalty in PT. Nawakara Arta Kencana.

Data collection methods in this study using questionnaires spread with the number of respondents 45 employees. Data analysis technique in this research using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, partial test (t test), and simultaneous test (f test).

The results of this study indicate that: (1) Working Environment variables have an effect on significant to employee loyalty variable with t value > t table (2,972 > 2,016); (2) Compensation variable significantly influence Employee Loyalty variable with t value > t table (5,500 > 2,016); and (3) Work Environment Variables and Compensation Variables together affect Employee Loyalty variable in test result showing that the value of f arithmetic > f table (20,343 > 3,21) and value of determination coefficient (R²) equal to 0,492 or equal to 49,2%, it means that Work Environment variable and Compensation variable simultaneously influence Employee Loyalty variable as much 49,2%.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan; (2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan; (3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 45 karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (2,972 > 2,016); (2) Variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (5,500 > 2,016); dan (3) Variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kompensasi bersama-sama memengaruhi variabel Loyalitas Karyawan dalam hasil pengujian yang memperlihatkan bahwa nilai f hitung > f tabel (20,343 > 3,21) dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,492 atau sama dengan 49,2%, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kompensasi secara simultan memengaruhi variabel Loyalitas Karyawan sebanyak 49,2%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas

LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang akan selalu dihadapi para karyawan ketika bekerja, lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan efek positif kepada karyawan yang berimbas kepada kinerja dan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Begitu

* Tungga Buana Irfana, irfanatungga@gmail.com

pula sebaliknya jika lingkungan tempat bekerja para karyawan tidak nyaman, maka kinerja dan produktivitas kerja karyawan akan mengalami stagnan bahkan penurunan, dan akan berimbas kepada pendapatan perusahaan itu sendiri.

Karyawan merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Djamin (2015) di negara maju, karyawan dan pimpinan perusahaan/instansi dianggap sebagai aset penting, bahkan ada yang menganggap lebih penting dari aset uang dan barang. Karena itu, di negara maju karyawan dan pimpinan perusahaan/instansi mengusahakan perlindungan atas karyawan, memperhatikan upah dan gaji, keselamatan kerja (*occupational safety*), kesehatan kerja (*occupational health*) yang di Indonesia dikenal dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta jaminan sosial.

PT. Nawakara Arta Kencana adalah merupakan salah satu *sister company* dari Nawakara Group yang berkonsentrasi pada bidang jasa pengawalan dan pengamanan uang dan barang berharga. Perusahaan tersebut memiliki lebih dari 400 karyawan yang tersebar di beberapa kota di Indonesia, tetapi dari keseluruhan karyawan tersebut hanya 50 orang karyawan yang mengurus kegiatan perkantoran dan sebagian besar adalah bagian operasional yang menjalankan langsung kegiatan inti perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Saydam dalam Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya (2014) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun Lingkungan Kerja merupakan faktor penting serta dapat memengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memerhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya.

Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nuraida dalam Moulana, Sunuharyo, dan Utami (2017), lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu / temperatur, kelembaban, sirkulasi / ventilasi, kebersihan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya (2014) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Hasanah (2016) adapun hal-hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja adalah:

1. Perlengkapan dan Fasilitas
2. Lingkungan Tempat Kerja
3. Suasana Kerja

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Katini (2015) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja
2. Temperature ditempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sikrulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap
7. Dekorasi di tempat kerja
8. Musik di tempat kerja
9. Keamanan di tempat kerja

Kompensasi

“Compensation systems are the primary mechanism organizations use to influence employees' behavior”. (Sistem kompensasi adalah mekanisme utama yang digunakan organisasi untuk memengaruhi perilaku karyawan). (Stroh, Northcraft, dan Neale, 2002).

Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut pendapat Susilo Martoyo dalam Badriyah (2015) fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2016), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

Loyalitas

Menurut Sudimin dalam Malik (2014) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Fletcher dalam Sudimin (2003) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Soegandhi, Susanto, dan Setiawan (2013), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. 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.
2. Tanggungjawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama 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 apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Soegandhi, Susanto, dan Setiawan (2013) loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri dalam Soegandhi, Susanto, dan Setiawan (2013) menegaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan

adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang diuji oleh penguji yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini variabel independen (bebas) adalah lingkungan kerja dan kompensasi dan variabel dependen (terikat) adalah loyalitas karyawan. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam suatu proses penulisan karya ilmiah ini, waktu dan tempat penelitian adalah hal yang paling penting, karena peneliti ingin meneliti suatu subjek, yang mana subjek tersebut nantinya akan peneliti bahas di dalam karya ilmiah ini. Maka dari itu waktu dan tempat penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Waktu penelitian : Maret – Juni 2018
2. Tempat pelaksanaan penelitian : PT. Nawakara Arta Kencana

Jl. Fatmawati No. 15

Komplek Gloden Plaza

Blok G No. 9 Jakarta 12420

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

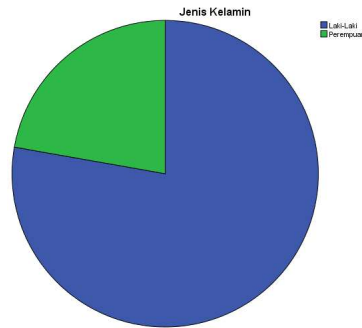
Analisis Deskriptif Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	77,8	77,8	77,8
	Perempuan	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah dengan *Output* SPSS versi 23



Gambar 1 Pie Chart Jenis Kelamin

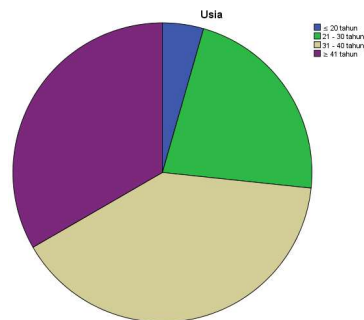
Pada tabel dan gambar diatas dapat diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi dibandingkan yang berjenis kelamin perempuan. Total responden laki-laki sebesar 77,8 % sedangkan total responden perempuan sebesar 22,2 %. Hasil data tersebut menyatakan bila kaum pria masih mendominasi pada PT. Nawakara Arta Kencana.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 20 tahun	2	4,4	4,4	4,4
21 - 30 tahun	10	22,2	22,2	26,7
31 - 40 tahun	18	40,0	40,0	66,7
≥ 41 tahun	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah dengan *Output* SPSS versi 23



Gambar 2 Pie Chart Usia

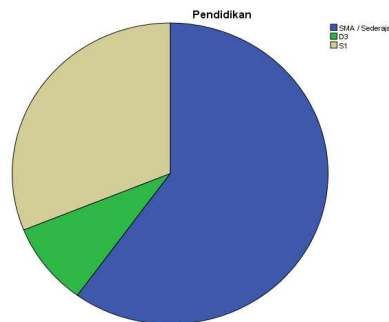
Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat diketahui jumlah responden yang berusia ≤ 20 tahun sebesar 4,4 %, 21-30 tahun sebesar 22,2 %, 31-40 tahun sebesar 40,0 %, dan ≥ 41 tahun sebesar 33,3 %. Hasil data diatas menggambarkan bahwa usia bukanlah halangan dalam bekerja utamanya pada PT. Nawakara Arta Kencana.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid SMA / Sederajat	27	60,0	60,0	60,0	
D3	4	8,9	8,9	68,9	
S1	14	31,1	31,1	100,0	
Total	45	100,0	100,0		

Sumber: Data yang diolah dengan *Output* SPSS versi 23



Gambar 3 Pie Chart Pendidikan

Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan SMA / Sederajat sebesar 60 %, D3 sebesar 8,9 %, dan S1 sebesar 31,1 %. Hasil data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana adalah SMA / Sederajat.

Analisis Deskriptif Variabel

Dalam analisis deskriptif variabel memuat deskriptif data dari variabel X_1 yaitu Lingkungan Kerja, variabel X_2 yaitu Kompensasi dan variabel Y yaitu Loyalitas Karyawan. Analisis ini memuat frekuensi/jumlah responden (N), nilai minimal, nilai maksimal, mean, median, *range* dan standar deviasi.

Tabel 1.4 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Loyalitas

Statistics				
		Lingkungan Kerja	Kompensasi	Loyalitas Karyawan
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0
Mean		69,4000	74,2000	79,3778
Median		71,0000	75,0000	82,0000
Std. Deviation		9,66343	10,16590	9,35970
Range		33,00	44,00	33,00
Minimum		53,00	50,00	61,00
Maximum		86,00	94,00	94,00

Sumber: Data yang diolah dengan *Output* SPSS versi 23

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif variabel, menunjukkan jumlah responden (N) sebesar 45, dari 45 responden tersebut variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 69,40 dimana nilai tersebut didapat dari jumlah skor item pertanyaan variabel

per tiap responden dibagi dengan jumlah sampel. Nilai tengah (median) pada variabel ini sebesar 71, *range* sebesar 33, maksimal sebesar 86, minimal sebesar 53, dan standar deviasi sebesar 9,66.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif variabel, menunjukkan jumlah responden (N) sebesar 45, dari 45 responden tersebut variabel Kompensasi mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 74,20 dimana nilai tersebut didapat dari jumlah skor item pertanyaan variabel per tiap responden dibagi dengan jumlah sampel. Nilai tengah (median) pada variabel ini sebesar 75, *range* sebesar 44, maksimal sebesar 94, minimal sebesar 50, dan standar deviasi sebesar 10,165.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif variabel, menunjukkan jumlah responden (N) sebesar 45, dari 45 responden ini variabel Loyalitas Karyawan mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 79,37 dimana nilai tersebut didapat dari jumlah skor item pertanyaan variabel per tiap responden dibagi dengan jumlah sampel. Nilai tengah (median) pada variabel ini sebesar 82, *range* sebesar 33, maksimal sebesar 94, minimal sebesar 61, dan standar deviasi sebesar 9,359.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $df = 45 - 2 = 43$, sehingga r tabel sebesar 0,294. Kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Untuk hasil yang lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas (X₁)

Variabel	Pertanyaan	R. hitung	R. tabel	Hasil
Lingkungan Kerja	Item 1	0,416	0,294	Valid
	Item 2	0,726	0,294	Valid
	Item 3	0,416	0,294	Valid
	Item 4	0,726	0,294	Valid
	Item 5	0,529	0,294	Valid
	Item 6	0,526	0,294	Valid
	Item 7	0,726	0,294	Valid
	Item 8	0,398	0,294	Valid
	Item 9	0,726	0,294	Valid
	Item 10	0,416	0,294	Valid
	Item 11	0,708	0,294	Valid
	Item 12	0,588	0,294	Valid
	Item 13	0,398	0,294	Valid
	Item 14	0,526	0,294	Valid
	Item 15	0,398	0,294	Valid
	Item 16	0,726	0,294	Valid
	Item 17	0,416	0,294	Valid
	Item 18	0,577	0,294	Valid
	Item 19	0,526	0,294	Valid
	Item 20	0,577	0,294	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas (X₂)

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
Kompensasi	Item 1	0,716	0,294	Valid
	Item 2	0,564	0,294	Valid
	Item3	0,414	0,294	Valid
	Item 4	0,639	0,294	Valid
	Item 5	0,564	0,294	Valid
	Item 6	0,414	0,294	Valid
	Item 7	0,639	0,294	Valid
	Item 8	0,716	0,294	Valid
	Item 9	0,621	0,294	Valid
	Item 10	0,414	0,294	Valid
	Item 11	0,639	0,294	Valid
	Item 12	0,540	0,294	Valid
	Item 13	0,621	0,294	Valid
	Item 14	0,540	0,294	Valid
	Item 15	0,621	0,294	Valid
	Item 16	0,414	0,294	Valid
	Item 17	0,621	0,294	Valid
	Item 18	0,540	0,294	Valid
	Item 19	0,639	0,294	Valid
	Item 20	0,621	0,294	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Tabel 1.7 Hasil Uji Validitas (Y)

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
Loyalitas Karyawan	Item 1	0,340	0,294	Valid
	Item 2	0,498	0,294	Valid
	Item3	0,340	0,294	Valid
	Item 4	0,643	0,294	Valid
	Item 5	0,359	0,294	Valid
	Item 6	0,510	0,294	Valid
	Item 7	0,498	0,294	Valid
	Item 8	0,359	0,294	Valid
	Item 9	0,546	0,294	Valid
	Item 10	0,782	0,294	Valid
	Item 11	0,825	0,294	Valid
	Item 12	0,450	0,294	Valid
	Item 13	0,782	0,294	Valid
	Item 14	0,498	0,294	Valid
	Item 15	0,825	0,294	Valid
	Item 16	0,876	0,294	Valid
	Item 17	0,510	0,294	Valid
	Item 18	0,450	0,294	Valid
	Item 19	0,512	0,294	Valid
	Item 20	0,510	0,294	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel-tabel diatas dapat diketahui masing-masing variabel memiliki r hitung positif dan r hitung > r tabel. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid yang artinya setiap instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *repeated measure* (pengukuran ulang) dan *one shot* (pengukuran sekali saja). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar pernyataan lain. Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik *Cronbach Alpha*, Reliabilitas suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh $> 0,60$.

Tabel 1.8 Hasil Uji Reliabilitas (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	20

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Dari tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,875. Sesuai kriteria yang telah dijelaskan, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Tabel 1.9 Hasil Uji Reliabilitas (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	20

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Dari tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,883. Sesuai kriteria yang telah dijelaskan, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Tabel 1.10 Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	20

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Dari tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,880. Sesuai kriteria yang telah dijelaskan, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil kuesioner

yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Ghazali dalam Apriyono dan Taman, 2013). Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Apabila nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari *level of significant* 5% (> 0.050) maka terdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Asymp. Sig.* lebih kecil dari *level of significant* 5% (< 0.050) maka tidak terdistribusi dengan normal.

Untuk melihat hasil nya dapat dilihat pada tabel uji normalitas dibawah ini:

Tabel 1.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,67067719
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,055
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

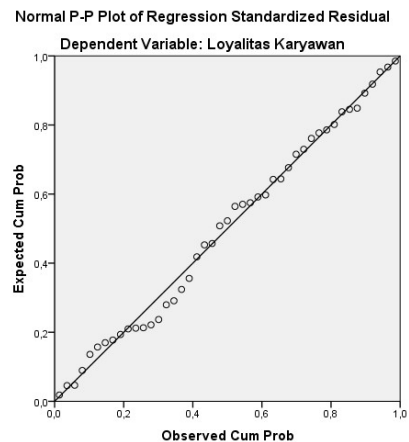
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23



Gambar 4 Hasil Uji Normalitas

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asym. Sig. 2 Tailed*) residualnya sebesar 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dari gambar diatas juga dapat dilihat bahwa data

tersebut berdistribusi normal karena titik-titik yang menyebar berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 1.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16,025	10,353		1,548	,129	
Lingkungan Kerja	,317	,107	,327	2,972	,005	,998
Kompensasi	,557	,101	,605	5,500	,000	,998

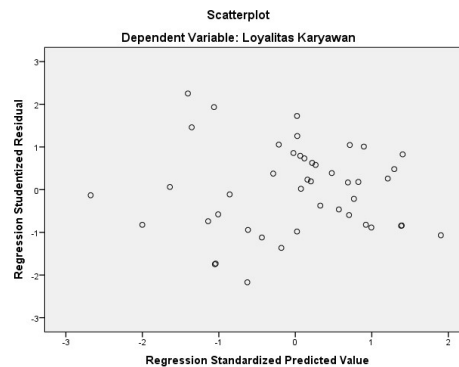
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kompensasi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:



Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola, serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji – t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro dalam Widodo, 2013). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu variabel bebas bukan merupakan

penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji koefisien regresi (uji t) menguji apakah tingkat signifikansi, yang berarti berpengaruh atau tidak berpengaruh, uji koefisien regresi digambarkan:

1. Rumusan hipotesis:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta > 0$$

2. Pengujian dengan t hitung adalah sebagai berikut:

Kriteria Uji

$$H_0 \text{ diterima apabila } -t(\alpha/2; n-k) \leq t \text{ hitung} \leq t(\alpha/2; n-k)$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } t \text{ hitung} > t(\alpha/2; n-k) \text{ atau } -t \text{ hitung} < -t(\alpha/2; n-k)$$

Berikut hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 1.13 Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,025	10,353		1,548	,129
Lingkungan Kerja	,317	,107	,327	2,972	,005
Kompensasi	,557	,101	,605	5,500	,000

Mengacu pada ketentuan diatas, maka hasil uji t pada tabel 1.13 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H_1 (Hipotesis satu) yaitu variabel X_1 (Lingkungan Kerja) memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel Y (Loyalitas Karyawan) dikarenakan nilai $\beta > 0$ ($0,317 > 0$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,972 > 2,016$).
2. H_2 (Hipotesis dua) yaitu variabel X_2 (Kompensasi) memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel Y (Loyalitas Karyawan) dikarenakan nilai $\beta > 0$ ($0,557 > 0$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,500 > 2,016$).

Uji Simultan (Uji – f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro dalam Widodo, 2013).

Formula uji F:

$$H_0 : \beta_1 \text{ \& } \beta_2 = 0 \text{ (tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan).}$$

$$H_a : \beta_1 \text{ \& } \beta_2 > 0 \text{ (ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan).}$$

Kriteria Uji:

F hitung < F tabel maka H_0 diterima, H_a ditolak

F hitung > F tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika H_0 ditolak berarti minimal ada satu variabel bebas yang digunakan berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika H_0 diterima berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak ada yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berikut hasil uji f pada penelitian ini:

Tabel 1.14 Hasil Uji f (simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1896,669	2	948,334	20,343	,000 ^b
	Residual	1957,909	42	46,617		
	Total	3854,578	44			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Tabel 1.15 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,492	,468	6,82766

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel hasil uji f (simultan) diatas diperoleh F hitung sebesar 20,343 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel ($20,343 > 3,21$). Dengan demikian, maka lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,492 yang artinya 49,2%.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dimana dengan nilai t hitung > t tabel ($2,972 > 2,016$).

Dilihat dari pengertian lingkungan kerja pada penelitian ini yang banyak diungkapkan para ahli, maka penulis menyimpulkan beberapa penjelasan tentang lingkungan kerja diatas, yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja mulai dari sarana, prasarana hingga kondisi di dalam organisasi yang dapat memengaruhi individu dalam

melaksanakan pekerjaannya sebagai karyawan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

Dalam setiap organisasi tidak bisa terhindar dari lingkungan kerja yang diciptakannya baik secara langsung maupun tidak langsung dan secara fisik maupun non fisik. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa lingkungan kerja memengaruhi loyalitas karyawan yang artinya jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerjanya agar terus tercipta dengan baik, maka para karyawan pun akan mengalami peningkatan loyalitasnya terhadap perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan mengabaikan lingkungan kerjanya, maka tingkat loyalitas karyawan akan mengalami penurunan.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dimana dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,500 > 2,016$).

Dalam penelitian ini definisi tentang kompensasi dari para ahli sudah disinggung diatas, dilihat dari beberapa penjelasan tentang kompensasi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu sistem penghargaan langsung atau tidak langsung yang digunakan organisasi untuk memengaruhi perilaku karyawan agar berkinerja lebih dan sesuai dengan tingkat pekerjaannya, untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi yang merupakan suatu imbal jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan menjadi tolok ukur setiap karyawan untuk menjadi loyal terhadap perusahaan. Jika perusahaan ingin karyawannya memiliki loyalitas yang tinggi, memberikan kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan lain menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Lingkungan Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) bersama-sama memengaruhi loyalitas karyawan (Y) dalam hasil pengujian yang memperlihatkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($20,343 > 3,21$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,492 atau sama dengan 49,2%, artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan sebanyak 49,2%.

Loyalitas karyawan sendiri sudah dibahas dalam penelitian ini, yaitu dari beberapa pengertian loyalitas diatas dapat disimpulkan bahwa kesetiaan (loyalitas) adalah sebuah respon

atas keyakinan dan keterikatan emosional yang dimiliki individu terhadap organisasi yang berharap adanya perbaikan dalam organisasi tersebut.

Loyalitas karyawan terbentuk dari adanya keyakinan dan keterikatan emosional, dalam penelitian ini lingkungan kerja dan kompensasi menjadikan karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dikarenakan setiap karyawan ingin lingkungan kerja yang baik dan kondusif, tetapi dilain pihak karyawan juga membutuhkan kompensasi yang baik pula. Sinergi antara lingkungan kerja dan kompensasi ini lah yang menjadikan karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Nawakara Arta Kencana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan, artinya dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan, dengan kata lain tingkat loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan jika lingkungan kerja dalam perusahaan terjaga dengan baik.
2. Kompensasi memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan, artinya setiap karyawan membutuhkan kompensasi yang baik untuk meningkatkan loyalitas karyawan tersebut, dengan kata lain loyalitas karyawan dapat meningkat seiring dengan peningkatan kompensasi yang diberikan.
3. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan, artinya untuk meningkatkan loyalitas karyawan perlu meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan tidak lupa kompensasi yang baik pula.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian data yang telah diuji diatas, maka dapat dipastikan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana. Hasil koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai sebesar 0, 492 yang artinya 49,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen seperti Lingkungan Kerja dan Kompensasi sebesar 49,2%. Sementara sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini sebesar 50,8%. Dari hasil penelitian, hasil pembahasan

dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka implikasi manajerial dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dimana dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,972 > 2,016$), maka perusahaan hendaknya dapat terus memelihara lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkannya ke arah yang positif demi menjaga tingkat loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dimana dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,500 > 2,016$), maka perusahaan hendaknya dapat terus menjaga tingkat kompensasi berada pada posisi yang tepat, terus mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan diharapkan dapat meningkatkannya seiring dengan pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang.
3. Di masa yang akan datang, diharapkan perusahaan perlu memelihara, mempertahankan, dan terus meningkatkan lingkungan kerja sekaligus tingkat kompensasi yang baik untuk meningkatkan loyalitas karyawan karena dengan meningkatnya loyalitas setiap karyawan akan menentukan keberlangsungan hidup perusahaan yang juga berimbas pada pencapaian tujuan perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian diatas loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang telah penulis teliti. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dipergunakan bagi peneliti selanjutnya dengan mengembangkan penelitian ini dan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum tercantum dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat dikembangkan yaitu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan penilaian kinerja. Beberapa variabel bebas tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya agar hasil penelitian pengaruh loyalitas akan semakin baik lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. Banten: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3 No.1.
- Djamin, Awaloedin. 2015. *Manajemen Sekuriti di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia Pusat Pembinaan Sumber Daya Manusia.

- Hasanah, Riyunita. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru*. Riau: JOM FISIP Vol. 3 No. 1.
- Malik, Alfian. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda*. Samarinda: eJournal Psikologi Volume 2, Nomor 1.
- Moulana, Ferry, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1.
- Rahmawanti, Nela Pima, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto dan Roy Setiawan. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Surabaya: AGORA Vol. 1, No. 1.
- Stroh, Linda K., Gregory B. Northcraft, dan Margaret A. Neale. 2002. *Organizational Behavior A Management Challenge Third Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.