

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN TIDAK TETAP DI PT INDO HUSADA UTAMA

Ranti Emisa¹, Andi Heru Susanto²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Pendidikan, Universitas Media Nusantara Citra, Jakarta

Email: ranti.emisa@mncu.ac.id¹, andi.heru@mncu.ac.id²

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received Jul 03, 2023 Revised Jul 16, 2023 Accepted Jul 22, 2023	The current phenomenon in the world of work is a decrease in employee loyalty caused by several factors. This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee loyalty. Design / method / approach: In this study using associative quantitative research methods with a sample of 275 respondents. The instrument used was a questionnaire containing 41 questions. Instrument testing uses validity and reliability tests, and hypothesis testing uses multiple linear regression analysis. Results: The results of this study show that compensation does not have a positive and significant effect on employee loyalty, the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty and compensation and loyalty simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty. <i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>
Keywords: Compensation Work Environment Employee Loyalty	



1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia terkait konsep manajemen, bahwa pengertian manajemen yaitu sebuah ilmu dan seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lain - lain secara efisien dan efektif dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan atau organisasi (Syarief, et al., 2022). SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan serta kemajuan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut semuanya bergantung melalui kemampuan karyawan atau SDM yang dimiliki perusahaan tersebut. SDM secara proaktif dituntut untuk selalu dapat mengembangkan kemampuannya di dalam perusahaan. Siregar, et al. (2022) menambahkan bahwa loyalitas karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena sangat berpengaruh sehingga dapat dicapai sebuah tujuan. Pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan saat ini, dimana perusahaan- perusahaan sangat membutuhkan SDM yang memiliki loyalitas kinerja tinggi dalam perusahaan serta dapat membantu dan memahami perusahaan dalam kondisi apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan loyalitas dari karyawan itu sendiri.

Secara fundamental, Ciputrauceo (2015) menjelaskan loyalitas sebagai kesetiaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan atau perusahaan. Loyalitas juga dapat diartikan suatu kualitas perasaan, dimana tidak selalu membutuhkan penjelasan secara rasional, dan suatu kondisi psikologis yang mengikat perusahaan dan karyawan dimana karyawan bekerja. Jadi, loyalitas karyawan tidak hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama karyawan berada di dalam organisasi, tetapi bisa dilihat dari seberapa besar perhatian, gagasan, dedikasi, serta pikirannya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan. Loyalitas dijadikan sebagai sarana untuk mempertahankan dan memikat karyawan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Menurut Soegandhi, et al. (2013) karyawan dengan sikap loyalitas rendah, akan membuat organisasi sulit untuk mencapai tujuan.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada sebuah organisasi. Kompensasi itu dapat berupa fisik maupun non fisik serta harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sinambela (2016) “pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin berbakti atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya”. Singkatnya, gaji dan tunjangan memainkan peran penting dalam menarik orang untuk bekerja kreatif dan menjadi betah di perusahaan, dibuktikan dengan Onsardi (2018) yang menyatakan bahwa dibutuhkan perencanaan yang matang dalam menentukan besaran gaji yang adil, tepat, dan bermanfaat. Adanya kompensasi yang sesuai terhadap pekerjaan yang dikerjakan maka setiap karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan labor turnover intention.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stephani, et al. (2014) faktor lain yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan adalah adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Retnowati, et al. (2016) mengungkapkan bentuk fisik lingkungan yang baik berupa penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin dan tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Cahyadi (2013) menyatakan bahwa, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

PT Indo Husada Utama atau Radjak Group merupakan perusahaan yang bergerak pada pelayanan kesehatan dan pendidikan tenaga kesehatan yang didirikan pada tahun 1979 oleh Dr. H. Abdul Radjak, DSOG. Keberadaan karyawan di PT Indo Husada utama memiliki peranan yang sangat penting dalam mengerjakan seluruh aktivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan perhatian terhadap keberadaan karyawan secara konsisten dalam rangka upaya meningkatkan loyalitas karyawan di PT Indo Husada Utama.

Pada praktiknya, dalam upaya menjalankan rencana kerja perusahaan, tentu tidak dapat menafikan adanya berbagai permasalahan yang muncul pada PT Indo Husada Utama. Permasalahan yang terjadi berupa penurunan loyalitas karyawan dan timbul disebabkan oleh adanya pemberian kompensasi yang berbeda terutama pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Komponen kompensasi yang diterima oleh karyawan tetap terdiri dari gaji, insentif, fasilitas, tunjangan, dan asuransi.

Masalah lain terjadinya penurunan loyalitas karyawan di lingkungan kerja adalah suasana kerja dimana terdapat beban kerja yang tidak realistis, keterbatasan sarana dan prasarana untuk kegiatan operasional. Turunnya loyalitas karyawan yang disebabkan permasalahan yang terjadi membuat sebagian karyawan memilih resign dari pekerjaan.

Permasalahan yang ada yaitu penurunan loyalitas karyawan apabila diabaikan akan memiliki dampak negatif bagi eksistensi perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja secara maksimal. Permasalahan tersebut perlu dicarikan solusi agar dapat memberikan dampak positif bagi kegiatan operasional perusahaan yang . Dalam hal ini peneliti ingin membahas permasalahan pada tiga masalah tersebut yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada penelitian ini grand theory yang digunakan adalah teori manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan kompensasi dan lingkungan kerja merupakan bagian manajemen sumber daya manusia dalam proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam penelitian Graham dan Bannett (1992) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen yaitu peduli dengan orang-orang di tempat kerja dan dengan hubungan mereka dalam usaha. Tujuannya adalah untuk menyatukan dan berkembang menjadi efektif organisasi pria dan wanita yang membentuk perusahaan dan, memiliki memperhatikan kesejahteraan individu dan atau kelompok kerja, untuk memungkinkan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kesuksesannya.

Pengertian Kompensasi

Putra, et al. (2018) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung maupun dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Dalam penelitian Husni, et al. (2018) kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun nonfinansial. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Maenaldi, et al. (2014) mengungkapkan tujuan dari pemberian kompensasi adalah menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengadilan biaya memenuhi peraturan. Berdasarkan cara pemberian kompensasi bahwa jenis-jenis kompensasi ada tiga, menurut Suparyadi (2015) jenis-jenis dari kompensasi adalah Kompensasi finansial secara langsung, Kompensasi finansial secara tidak langsung dan Kompensasi nonfinansial. Untuk mengukur suatu kompensasi maka diperlukan sebuah indikator, menurut Hasibuan (2016) terdapat beberapa indikator yang bisa dijadikan sebagai acuan dalam penelitian kompensasi, yaitu gaji, bonus, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) yang mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Dalam pengertian lain disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam arti kehidupan yang senantiasa berkembang. Definisi lain menurut Retnowati, et al. (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Dari pengertian lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup fisik maupun non fisik di dalam pekerjaan yang dapat menjadi tolak ukur seorang karyawan nyaman atau tidak dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aktivitas yang dilakukan di tempat kerja, dari penjelasan tersebut Maenaldi, et al. (2014) menyebutkan adanya jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai indikator. Menurut Nitisemito (2013) menyebutkan terdapat beberapa indikator pada lingkungan kerja adalah sebagai berikut, perlengkapan kerja, lingkungan kerja non fisik, kondisi tempat kerja, hubungan antar personal dan suasana kerja.

Pengertian Loyalitas Karyawan

Fuanida (2016) menyatakan bahwa Loyalitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Loyalitas pada umumnya dipandang sebagai atribut positif yang jelas di tingkat individu dan kolektif. Namun, dalam konteks yang menantang atau disfungsi, karyawan yang loyal dapat terpecah antara loyalitas organisasi dan loyalitas pribadi, mereka juga menanggapi adanya konflik atau disfungsi menyebabkan kesejahteraan pribadi mereka terancam (Swadarma, et al., 2020).

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah organisasi untuk bisa mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2011). Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Husni, et al., 2018).

Loyalitas karyawan dalam bekerja diperusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut ini menurut Saydam (2004) menyatakan bahwa rendahnya loyalitas pegawai penyebabnya antara lain 1)

Rendahnya motivasi kerja karyawan, 2) struktur kerja organisasi kurang jelas sehingga tugas dan tanggung jawab kabur, 3) rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen, 4) rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang, rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja tim, 5) kurang terbukanya kesempatan untuk membuka karir, 6) sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja dan Waktu yang kurang fleksibel. Untuk melihat loyalitas karyawan dapat diukur menggunakan indikator, indikator digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh loyalitas karyawan, Saydam (2004) mengemukakan adanya indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut, ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan peneliti di Jakarta Pusat, dengan mengumpulkan data dari karyawan yang bekerja di PT Indo Husada Utama. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, menurut Sekaran, et al. (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode data penelitian berupa angka maupun bilangan yang dilakukan secara dinamis menggunakan perhitungan statistika. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Indo Husada Utama, dengan banyak karyawan yaitu sejumlah 966 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian (Lubis, et al., 2021). . Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling yang merupakan teknik penetapan sampling dengan cara memilih sampel sesuai pengetahuan peneliti, sampel dipilih karena dianggap sesuai untuk penelitian dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.

Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan populasi yang telah diketahui, maka dalam penelitian ini untuk mencari besarnya rumus sampel menggunakan rumus Issac dan Michael (2019) adalah sebagai berikut:

$$s = (\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q) / (d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q)$$

Keterangan :

s : Jumlah sampel

λ dengan dk : taraf kesalahan 5% dengan $\lambda = 3,841$

P = Q : 0,5

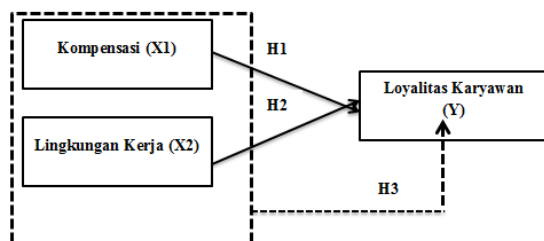
N : Jumlah populasi target

d : Margin Off Error = 5% = 0,05

Berdasarkan rumus perhitungan di atas maka jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan rumus Issac dan Michael sebanyak 274,82 dan dibulatkan menjadi 275 sampel yang akan digunakan sebagai sumber data primer pada penelitian ini.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menunjukkan adanya kaitan antar variabel yang akan diteliti dengan maksud untuk memberikan penjelasan terkait konsep apa yang akan diteliti. Tujuan pada penelitian ini untuk membuktikan dampak pada variabel independent terhadap loyalitas karyawan di PT. Indo Husada Utama. variabel yang akan diteliti ialah kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y).



Keterangan:

—————> : Menunjukkan pengaruh parsial

- - - - -> : Menunjukkan pengaruh simultan

Hipotesis Penelitian

Maenaldi, et al. (2014) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari apa yang dipekerjakan oleh karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Indo Husada Utama.

Maenaldi, et al. (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena dilihat dari perannya, lingkungan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh cukup besar dalam perusahaan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Indo Husada Utama.

Swadarma, et al. (2020) menyatakan hasil bahwa jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik serta kompensasi yang sesuai dalam melakukan pekerjaan, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Kompensasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Indo Husada Utama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, dengan tujuan untuk mengetahui variabel yang digunakan dalam bentuk deskriptif (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil analisis deskriptif yang didalamnya memuat karakteristik dari suatu sampel berupa tanggapan dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai standar deviasi.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	275	22	59	41.50	5.607
Lingkungan Kerja	275	19	58	39.75	5.585
Loyalitas Karyawan	275	22	43	31.33	3.673
Valid N (listwise)	275				

Gambar 4.1 Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan hasil dari analisis untuk masing-masing variabel, dan berikut ini penjelasannya:

- Tanggapan responden cukup tinggi terhadap informasi variabel kompensasi dengan rata-rata jawaban sebesar 41,50 (setuju) dari 275 responden.
- Tanggapan responden cukup tinggi terhadap informasi variabel lingkungan kerja dengan rata-rata jawaban sebesar 39,78 (setuju) dari 275 responden.
- Tanggapan responden cukup tinggi terhadap informasi variabel loyalitas karyawan dengan rata-rata jawaban sebesar 31,33 (setuju) dari 275 responden.

Dapat dilihat jika nilai standar deviasi secara keseluruhan < nilai rata-rata. kompensasi ($5,606 < 41,50$), lingkungan kerja ($5,585 < 39,75$), loyalitas karyawan ($3,675 < 31,33$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dalam penelitian ini dapat dijadikan representasi untuk keseluruhan data.

Uji Validitas

Jumlah responden dalam pengujian validitas adalah sebanyak (n) = 206 orang dengan taraf signifikansi sebesar 1% atau (α) = 0,01. Untuk rumus yang digunakan untuk menentukan r_{tabel} yaitu $df = n - 2$, sehingga r_{tabel} yang diperoleh yaitu 0,1791. Berikut ini adalah hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan:

Kode	Korelasi	Keterangan
X1.1	0,592	Valid
X1.2	0,670	Valid
X1.3	0,521	Valid
X1.4	0,460	Valid
X1.5	0,702	Valid
X1.6	0,443	Valid
X1.7	0,749	Valid
X1.8	0,738	Valid
X1.9	0,572	Valid
X1.10	0,470	Valid
X1.11	0,677	Valid
X1.12	0,628	Valid
X1.13	0,669	Valid
X1.14	0,336	Valid
X1.15	0,454	Valid
Kode	Korelasi	Keterangan
X2.1	0,481	Valid
X2.2	0,601	Valid
X2.3	0,457	Valid
X2.4	0,689	Valid
X2.5	0,682	Valid
X2.6	0,471	Valid
X2.7	0,615	Valid
X2.8	0,752	Valid
X2.9	0,432	Valid
X2.10	0,701	Valid
X2.11	0,703	Valid
X2.12	0,586	Valid
X2.13	0,730	Valid
X2.14	0,764	Valid
X2.15	0,481	Valid
Kode	Korelasi	Keterangan
Y1.1	0,527	Valid
Y1.2	0,586	Valid
Y1.3	0,106	Invalid
Y1.4	0,580	Valid
Y1.5	0,620	Valid
Y1.6	0,297	Valid
Y1.7	0,683	Valid
Y1.8	0,651	Valid
Y1.9	0,466	Valid
Y1.10	0,539	Valid
Y1.11	0,450	Valid
Y1.12	0,278	Valid

Pengujian validitas untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai dari ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan lingkungan kerja ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan valid. Pengujian validitas untuk variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa ada satu item pernyataan yang tidak valid, hal tersebut karena ($r_{hitung} < r_{tabel}$) yaitu di kode Y1.3, selain Y.3 item pernyataan dikatakan valid karena ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hasil tersebut menunjukkan untuk pengujian selanjutnya item pernyataan tersebut tidak dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari jawaban responden. Suatu pernyataan dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien $\alpha > 0,6$. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Variabel	Cronbrach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,858	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,873	Reliabel
Loyalitas karyawan	0,666	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui normal atau tidak suatu variabel dalam berdistribusi. Gambar 4.1 mempunyai nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) adalah $0,200 > \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		275
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61265402
Most Extreme Differences	Absolute	.037
	Positive	.037
	Negative	-.033
Test Statistic		.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

b. Uji Multikolinearitas

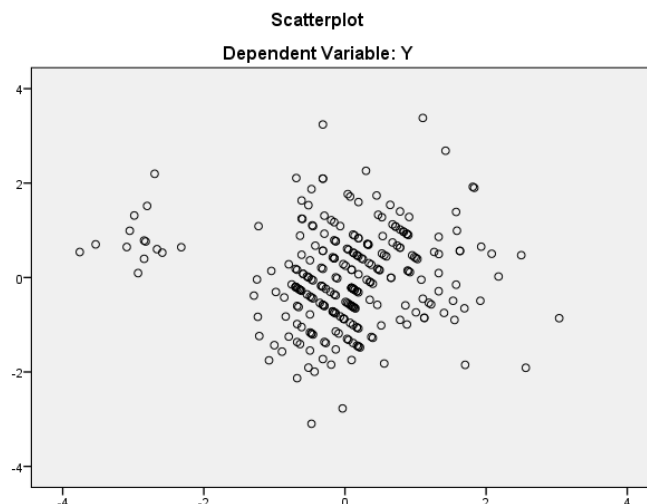
Untuk mengetahui apakah data mengandung multikolinearitas atau tidak dengan cara mencari nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Gambar dibawah menjelaskan bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$, dan nilai *VIF* < 10 yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.510	1.219		10.266	.000		
X1	.055	.049	.084	1.122	.263	.330	3.028
X2	.416	.049	.632	8.426	.000	.330	3.028

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dilihat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dapat terlihat bahwa tidak terjadi pola yang jelas, titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, jadi dapat dikatakan data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.



Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.510	1.219		10.266	.000		
	X1	.055	.049	.084	1.122	.263	.330	3.028
	X2	.416	.049	.632	8.426	.000	.330	3.028

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji regresi sehingga didapatkan persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,510 + 0,055X1 + 0,416X2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 12,510 yang berarti apabila nilai setiap variabel independen (X1, X2) yaitu nol (0), maka nilai variabel dependennya adalah 12,510.
2. Variabel kompensasi (X1) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,055, jadi apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X1) meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,055.
3. Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,416, jadi apabila variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X2) meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,416.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Diketahui jumlah sampel (n) = 275, jumlah parameter (k) = 2, jadi $t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-i) = t(0,025 : 272) = 1,968724$.

Keterangan	Isi Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil
H1	Kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Indo Husada Utama.	1,1122	1,9688	H1 ditolak
H2	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Indo Husada Utama.	8,426	1,9688	H2 diterima

Berikut hasil perhitungan dari uji parsial menggunakan spss, berikut penjelasan berdasarkan tabel:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,1122 dan t_{tabel} sebesar 1,9688. Selain itu, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,263 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Diperoleh nilai t_{hitung} 8,426 dan t_{tabel} 1,9688. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui variabel kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependennya. Nilai $F_{tabel} = F(k : n-k) = F(2 : 273) = F 3,02$. Berikut hasil dari uji simultan yang diperoleh dari SPSS:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1826.232	2	913.116	132.795	.000 ^b
	Residual	1870.313	272	6.876		
	Total	3696.545	274			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dapat dilihat nilai dari F_{tabel} sebesar 132,795 dan F_{tabel} 3.02, dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

d. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.490	2.622

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien determinasi (R^2 nilai R Square sebesar 0,494 yang artinya 49,4 persen variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 50,6 persen dapat dijelaskan menggunakan variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

Dari pengujian yang telah dilakukan menunjukan bahwa kompensasi memiliki t_{hitung} (1,1122) $< t_{tabel}$ (1,9688) dan nilai signifikansi sebesar (0,263) $> (0,05)$. Sehingga variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, oleh karena itu, hipotesis 1 (H_1) pada penelitian ini yang menetapkan bahwa “Kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Indo Husada Utama” ditolak yang berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

Dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} (8,486) > t_{tabel} (1,9688)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,00) < (0,05)$. Sehingga variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, oleh karena itu hipotesis 2 (H2) pada penelitian ini yang menetapkan bahwa “Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Indo Husada Utama” diterima yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (132,795) > F_{tabel} (3,02)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Budiningsih Annayanti. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia. *Jurnal Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 14. Oktober 23.
- [2] Fuanida, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 4, No. 6.
- [3] Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Maenaldi Andromike, Hendriani Susi, Daulay Iwan Nauli. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Pt. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *JOM FEKON*. Vol. 1, No. 2.
- [5] Nitisemito. A. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- [6] Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu. *Journal Of Economic, Business and Accounting (Costing)*. Vol. 2, No. 1.
- [7] Retnowati Ayu Nike, Saputra Ilin Pengaruh. (2016). Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT BPR Citradana Rahayu Bandung. *Jurnal Penerapan Digital Marketing dan Teknologi Informasi Dalam bisnis Ritel*. Vol. 10.
- [8] Saydam, Gouzali, 2011, *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*, Djambaran, Jakarta.
- [9] Stephani Lea Ayu, Wibawa I Made Artha Pengaruh. (2014). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3, No. 1.
- [10] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- [11] Tripathi, P. C. (1992). *Personnel Management and Industrial Relations*. New Delhi: Chand Sons.