

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. MANDIRI SYAFINAH INTISESAMA**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT
TO EMPLOYEE LOYALTY AT PT. MANDIRI SYAFINAH INTISESAMA***

Muhamad Rizki Maulida¹, Karyaningsih²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang.
email: mrizkimaulida15@gmail.com email: karyamada26@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan industri sektor otomotif menjadi fokus perusahaan, yang tidak hanya mengejar target pasar dan kebutuhan konsumen, tetapi juga terus berupaya untuk kepuasan pelanggan dengan memberikan kualitas dan kuantitas sesuai standar. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kompensasi yang baik yang dilandasi oleh loyalitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mandiri Syafinah Intisesama. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Syafinah Intisesama yang berada di level operator produksi terdiri dari 171 karyawan dengan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner (angket) dan observasi, analisis data dilakukan dengan analisis rentang skala, analisis jalur, dan analisis korelasi. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% didapatkan bahwa, Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mandiri Syafinah Intisesama, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mandiri Syafinah Intisesama dan Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mandiri Syafinah Intisesama. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 48,8% sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas karyawan

ABSTRACT

The development of the automotive sector industry is the focus of the company, which not only pursues the target market and consumer needs, but also continues to strive for customer satisfaction by providing quality and quantity according to standards. To achieve the company's goals, good compensation is needed, which is based on employee loyalty. The purpose of this study was to determine, analyze, and explain the effect of Compensation and Work Environment on Employee Loyalty at PT. Mandiri Syafinah Intisesama. This research was conducted using descriptive and verification methods, the samples in this study were employees of PT. Mandiri Syafinah Intisesama, which is at the production operator level, consists of 171 employees using a random sampling technique. The data was collected by distributing questionnaires (questionnaire) and observation, data analysis was carried out using scale range analysis, path analysis, and correlation analysis. The results of the study at a significance level of 5% found that, Compensation had no effect and was not significant on employee loyalty at PT. Mandiri Syafinah Intisesama, Work environment has a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Mandiri Syafinah Intisesama and Compensation and working environment together have a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Mandiri Syafinah Intisesama. The results of the coefficient of determination in this study indicate that compensation and work environment on employee loyalty are 48.8% while the remaining 51.2% is influenced by other variables which are not examined in this study.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi setiap industri penghasil barang maupun jasa diuntut untuk mampu memperlihatkan kualitas maupun kuantitasnya sehingga bisa bersaing di pasar global yang begitu ketat, situasi seperti ini membuat perusahaan – perusahaan harus tetap bertahan dan berhasil mencapai tujuannya, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Lingkungan industri yang kompetitif telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kinerja yang dimiliki oleh karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan, karena merupakan mesin penggerak yang mengarahkan, mengembangkan dan mempertahankan organisasi perusahaan dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling berharga bagi perusahaan dan menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan dari awal. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor penentu dalam sistem produksi yang lebih dikenal dengan Human investment, maka perusahaan harus lebih mendorong untuk lebih bisa mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan kata lain lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Sisna, et al., 2014)

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu elemen paling penting dalam berjalannya suatu organisasi diperusahaan, dan salah satu fungsi dari tenaga kerja adalah untuk mengelola suatu sumber daya secara maksimal dan efisien. Dengan pengelolaan sumber daya yang baik sebuah organisasi perusahaan bisa berjalan secara berkelanjutan, sebaliknya dengan pengelolaan sumberdaya yang kurang baik, menyebabkan sebuah organisasi akan sulit untuk melanjutkan keberelangsungannya, Nah salah satu perusahaan yang terdampak dalam persaingan industri yang kompetitif dan juga sedang

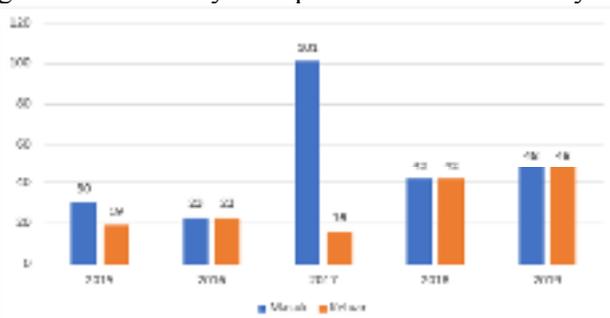
menjalankan pengelolaan sumber daya manusia adalah PT. Mandiri Syafinah Intisesama.

PT. Mandiri Syafinah Intisesama berdiri sejak 2007, berlokasi di cikarang timur, dengan kepemilikan bapak H. Wahidin dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif lebih tepatnya yaitu di bidang jasa finishing spare part sepeda motor. Manajemen mengharapkan karyawan PT. Mandiri Syafinah Intisesama untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan bersama dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan juga bagi karyawan, untuk bekerja secara optimal karyawan harus memiliki sifat loyalitas terhadap perusahaan.

Sikap loyalitas karyawan sangat diperlukan pada kasus ini karena loyalitas adalah kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rasa perusahaan serta tidak melakukan tindakan – tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan. Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seseorang karyawan dalam perusahaan menginginkan karyawan yang loyal, perusahaan harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian perusahaan yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan begitu karyawan akan merasakan suka duka, perusahaan adalah suka dukanya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan memiliki produktivitas yang melampaui standar, memiliki perilaku *altruis* (mementingkan kepentingan orang lain) serta adanya hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas perusahaan terhadap karyawan.

Loyalitas karyawan yang tinggi tidak dapat diberikan begitu saja terhadap perusahaan apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya menurun maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan evaluasi mengenai faktor – faktor yang mungkin jadi penyebabnya. (Heryati, 2016, p. 5) Banyak yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

Gambar 1. Tingkat Turnover karyawan produksi PT. Mandiri Syafinah Intisesama



Sumber: PT. Mandiri Syafinah Intisesama, 2022

Pada gambar diagram batang 1.2 dibuktikan secara keseluruhan pada periode tahun 2015 sampai 2019 tingkat loyalitas karyawan dirasa masih kurang cukup bagi manajemen perusahaan, karena masih belum adanya tingkat penurunan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga dampak dari adanya permasalahan tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan menyebabkan tingkat produktivitas kurang bisa dimaksimalkan, dan diduga dalam hal ini karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan faktor pemberian kompensasi yang dirasa masih kurang.

Menurut Utomo dalam (Soegandhi, et al., 2013) karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman,

pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2013) Namun untuk kali ini, saya lebih tertarik memilih faktor kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel penelitian.

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar – besarnya, di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan yaitu kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan. Dalam tabel 1 menjelaskan data skala gaji operator produksi yang ada di PT. Mandiri Syafinah Intisesama

Tabel 1. Rentang Gaji Karyawan Produksi PT. Mandiri Syafinah Intisesama

Masa kerja	Skala gaji/ hari	Hari kerja	Gaji/Bulan
< 1 Tahun	Rp 90.000,00	26	Rp 2.340.000,00
2 Tahun	Rp 95.000,00	26	Rp 2.470.000,00
3 Tahun	Rp 100.000,00	26	Rp 2.600.000,00
4 Tahun	Rp 105.000,00	26	Rp 2.730.000,00
5 Tahun	Rp 110.000,00	26	Rp 2.860.000,00
6 Tahun	Rp 115.000,00	26	Rp 2.990.000,00
> 7 tahun	Rp 120.000,00	26	Rp 3.120.000,00

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa pihak perusahaan berupaya meningkatkan loyalitas karyawan salah satunya melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan masa kerja karyawan diperusahaan. Setelah perusahaan mendapatkan loyalitas karyawan dengan cara pemberian kompensasi, perusahaan juga harus meningkatkan produktivitas para

karyawan, maka diperlukan suatu faktor pendorong lain yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menyangkut terhadap keamanan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan kegiatan produksi. Lingkungan kerja yang baik nantinya akan menciptakan keharmonisan sesama rekan kerja dan akan saling

membantu satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan masing – masing. Kondisi lingkungan kerja di PT. Mandiri Syafinah Intisesama meliputi penerangan dan sirkulasi udara yang kurang memadai lampu penerangan dan ventilasi udara yang ada.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mandiri Syafinah Intisesama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh parsial dan simultan antara kompensasi, lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mandiri Syafinah Intisesama.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operator produksi PT. Mandiri Syafinah Intisesama yang berjumlah 300 orang karyawan. Berdasarkan

perhitungan rumus solvin dedngan tingkat kesalahan 5% apabila populasi berjumlah 300 orang maka sampelnya adalah 171 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan suatu strata yang ada dalam populasi itu Alat yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian adalah analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompensasi

Berikut hasil rekapitulasi Kompensasi PT. Mandiri Syafinah Intisesama

Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Kompensasi

No	Indikator	Total skor	Kriteria
1	Gaji	567	Cukup setuju
2	Insentif	545	Cukup setuju
3	Bonus	627	Setuju
4	Asuransi	637	Setuju
5	Tunjangan	571	Cukup setuju
6	Uang pensiun	551	Cukup setuju
Jumlah Skor		3.498	
Rata-Rata Skor		583	Setuju

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel kompensasi memperoleh skor sebesar 3.498 dengan rata-rata skor 583 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Mandiri Syafinah Intisesama untuk karyawan sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah asuransi dengan skor sebesar 637. Hal ini menunjukkan bahwa Pihak PT. Mandiri Syafinah Intisesama menjamin asuransi setiap karyawannya sudah berjalan dengan baik. Namun, terdapat indikator

yang mempunyai skor paling rendah yaitu uang pensiun dengan skor sebesar 551, hal ini menunjukkan bahwa Pihak PT. Mandiri Syafinah Intisesama memberikan uang pensiun yang cukup kepada karyawannya yang sudah pensiun, ini sudah berjalan dengan cukup baik namun mesti ditingkatkan lagi..

Lingkungan kerja

Berikut hasil rekapitulasi Lingkungan kerja PT. Mandiri Syafinah Intisesama

Tabel 4. Rekapitulasi Variabel Lingkungan kerja

No	Indikator	Total skor	Kriteria
1	Penerangan	653	Setuju
2	Suhu udara	517	Cukup setuju
3	Suara bising	567	Cukup setuju
4	Penggunaan warna	545	Cukup setuju
5	Ruang gerak	627	Setuju
6	Keamanan kerja	637	Setuju
7	Hubungan karyawan	571	Cukup setuju
8	Hubungan dengan atasan	551	Cukup setuju
9	Kekeluargaan	615	Setuju
10	Komunikasi yang baik	624	Setuju
Jumlah		5.907	
Rata – rata		591	Setuju

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel lingkungan kerja memperoleh skor sebesar 5.907 dengan rata-rata skor 591 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan PT. Mandiri Syafinah Intisesama untuk karyawan sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah penerangan dengan skor sebesar 653. Hal ini menunjukkan bahwa Penerangan di lingkungan kerja PT. Mandiri Syafinah Intisesama sudah baik, ini sudah berjalan dengan baik. Namun, terdapat indikator

yang mempunyai skor paling rendah yaitu suhu udara dengan skor sebesar 517, hal ini menunjukkan bahwa Suhu udara di lingkungan kerja PT. Mandiri Syafinah Intisesama sudah cukup baik, ini sudah berjalan dengan cukup baik namun mesti ditingkatkan lagi.

Loyalitas Karyawan

Berikut hasil rekapitulasi Loyalitas Karyawan PT. Mandiri Syafinah Intisesama.

Tabel 5. Rekapitulasi Loyalitas

No	Indikator	Total skor	Kriteria
1	Mematuhi ketentuan yang ada	659	Setuju
2	Mentaati jam kerja	619	Setuju
3	Tanggungjawab atas jobdesk	621	Setuju
4	Memelihara barang	569	Cukup setuju
5	Mengutamakan kepentingan perusahaan	643	Setuju
6	Setia untuk tetap bekerja	661	Setuju
7	Memberikan pemikiran	629	Setuju
8	Mengutamakan prinsip kejujuran	651	Setuju
9	Apa adanya	616	Setuju
10	Tidak menyalah gunakan kekuasaan	620	Setuju
Jumlah		6.51,28	
Rata – rata		629	Baik

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel loyalitas karyawan memperoleh skor sebesar 6.51,28 dengan rata-rata skor 629 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan perusahaan PT. Mandiri Syafinah

Intisesama untuk karyawan sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah setia untuk tetap bekerja dengan skor sebesar 661. Hal ini menunjukkan bahwa Setiap karyawan berkomitmen setia terhadap PT. Mandiri Syafinah

Intisesama sudah berjalan dengan baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah yaitu memelihara barang dengan skor sebesar 569, hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memelihara barang yang di produksi, ini

sudah berjalan dengan cukup baik namun mesti ditingkatkan lagi.

Korelasi Kompensasi dan Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil output SPSS 16 korelasi kedua variabel bebas tersebut dapat dijelaskan sesuai tabel korelasi dibawah ini.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Kompensasi dan Lingkungan kerja

Correlations			
		Kompensasi	Lingkungan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.621
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	171	171
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.621	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	171	171

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien antara Variabel bebas yaitu Kompensasi dan Lingkungan kerja adalah 0,621 mempunyai tingkat keterkaitan yang kuat antaran variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistik sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Pengaruh kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	25.617	2.332		.000
	Kompensasi	.608	.268	.415	.025

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai sig.(0,000) < α (0,05) dan t hitung (2,268) > t tabel (1,974) maka H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan tabel diatas analisis jalur untuk variabel Kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan adalah 0,415 sehingga diperoleh persamaan jalur Y = 0,415. Koefisien jalur Kompensasi terhadap loyalitas karyawan dapat digambarkan dibawah ini.



Gambar 1. Koefisien Jalur kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan gambar koefisien jalur diatas maka perhitungan analisis jalur Kompensasi terhadap

loyalitas karyawan dapat dihitung secara rinci sebagai berikut.

Tabel 8. Perhitungan Analisis Jalur kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompensasi	Pengaruh langsung Y	0,415 ²	0,256
	Pengaruh tidak Langsung X ₁ ke Y	0,415 x 0,329x 0,621	0,084
Jumlah			0,256

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa total pengaruh langsung Kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 17,2% sedangkan pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah 8,4%. Total pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,256 atau 25,6%. hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dengan loyalitas karyawan.

hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Purwandari, 2008) pada karyawan CV. Cemerlang Baru yang menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan kompensasi CV. Cemerlang Baru menjaga keadilan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan

Pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Tabel 9. Koefisien Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan

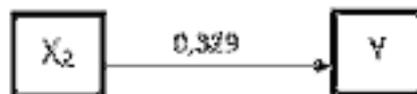
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.617	2.332		10.984	.000
	Lingkungan_Kerja	.683	.171	.329	3.984	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai sig.(0,000) < α (0,05) dan t hitung (3,984) > t tabel (1,974) maka H0 ditolak. Dengan demikian , dapat disimpulkan bahwa hubungan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja terhadap variabel Loyalitas karyawan adalah 0,329 sehingga diperoleh persamaan jalur Y = 0,329 Koefisien jalur variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Loyalitas karyawan dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Koefisien Jalur Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan gambar koefisien jalur diatas maka perhitungan analisis jalur Lingkungan kerja

terhadap loyalitas karyawan dapat dihitung secara rinci sebagai berikut.

Tabel 8. Perhitungan Analisis Jalur Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan

Variabel	Interpretasi Analisa Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Lingkungan kerja	Pengaruh Langsung ke Y	0,329 ²	0,108
	Pengaruh tidak langsung X ₂ ke Y	0,329 x 0,415 x 0,621	0,084
Jumlah			0,192

Sumber: Pengolahan data,2022

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa total pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 10,8% sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah 8,4%. Total pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Lingkungan kerja melalui media sosial instagram terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,192 atau 19,2%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liani & Suryalena, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan,

hal ini terlihat dari 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dimana skor tertinggi terletak pada dimensi lingkungan kerja fisik dan skor terendah pada dimensi lingkungan kerja non fisik.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan secara simultan dapat diketahui melalui pengujian statistik sebagai berikut :

Tabel 12. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.951,2	2	297.964	14.409	.000 ^b
	Residual	3474.177	168	20.680		
	Total	4070.105	170			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel (14,409 > 3,016) dan memiliki signifikan 0,000 menunjukkan tingkat signifikan lebih kecil dari α (0,000 < 0,05) artinya H₀ ditolak maka H₀ diterima dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan

Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Analisis jalur variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan dapat digambarkan seperti dibawah ini

Gambar 3. Koefisien Analisis Jalur



Berdasarkan gambar koefisien jalur diatas maka perhitungan analisis jalur Lingkungan kerja

terhadap loyalitas karyawan dapat dihitung secara rinci sebagai berikut.

Tabel 12 Perhitungan Analisis Jalur Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung		Subtotal pengaruh
			X1	X2	
Kompensasi	0,415	0,256	0,084	0,256
Lingkungan kerja	0,329	0,10 8	0,084	0,192
Total pengaruh					0,448
Pengaruh variabel lain (E)					0,512

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa total pengaruh simultan Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu 0,448 atau sebesar 44,8% adapun pengaruh variabel lain dari luar model adalah sebesar 0,512 atau 51,2%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lutfie Arie Ramdan (2018) hasil peneitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 25,6 %. Secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 19,2%. Dengan demikian pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan lebih besar dibandingkan dengan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan. Terapat pengaruh simultan antara kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan sebesar 48,8 % adapun pengaruh variabel lain diluar penelitian lain adalah sebesar 51,2 %.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini diharapkan PT. Mandiri Syafinah Intisesama kepada pegawainya untuk memberikan reward atau bonus dan penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memotivasi kerja pegawai dengan begitu loyalitas pegawai akan meningkat serta tujuan dapat tercapai. perusahaan juga harus memperhatikan pegawai dengan pemberian tugas yang sesuai sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja serta memberikan pelatihan kepada karyawan dengan begitu

karyawan dapat memahami tugas yang telah diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Heryati, A., 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal ISSN*, 1(2).
- Liani, P. E. & Suryalena, 2022. PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN TETAP NON MEDIS PADA RSIA BUDHI MULIA PEKANBARU. *Jurnal Aplikasi Bisnis (JAB)*, 19(1).
- Purwandari, E. Y., 2008. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan*. Surabaya: Skripsi Universitas Surabaya.
- Sisna, D. A., Al Musadieg, M. & Nurtjahjono, G. E., 2014. PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1).
- Soegandhi, V. . M., Sutanto, E. M. & Setiawan, R., 2013. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. SURYA TIMUR SAKTI JATIM. *AGORA*, 1(1).

Susanto, A., 2013. *Hubungan antara Persepsi User terhadap Integritas dengan Trust pada karyawan Outsourcing*. Surabaya: Skripsi Universitas Surabaya.