

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN
(Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)**

Meindro Waskito dan Nur Kamila Sari
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam As-Syafi'iyah
meindrowskito.feb@uia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan KJPP Agus, Firdaus & Rekan, sampel penelitian ini berjumlah 45 karyawan orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh (*nonprobability sampling*). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji korelasi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) dengan nilai sig. $0,006 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} 2,916 > t_{tabel} 1,682$. Sedangkan variabel kompensasi (X2) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) dengan nilai sig. $0,009 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} 2,755 > t_{tabel} 1,682$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to see how work environment and compensation affect employee loyalty at KJPP Agus, Firdaus & Rekan. The sample for this study was 45 employees from KJPP Agus, Firdaus & Rekan, and the saturated samples technique was used to choose the sample non-probability sampling. The validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, simple correlation test, coefficient of determination test, and t test were utilized to analyze the data in this study using the SPSS 25 program. According to the findings of the data analysis and hypothesis testing, the work environment variable (X1) has a positive and significant effect on the employee loyalty variable (Y) with a value of sig. $0.006 < 0.05$ or $t_{count} 2,916 > t_{table} 1.682$. While compensation variable (X2) demonstrates a positive and significant influence on the employee loyalty variable (Y) with a sig. $0.009 > 0.05$ or $t_{count} 2,755 > t_{table} 1.682$

Keywords : Work Environment, Compensation, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sebuah perusahaan, baik perusahaan jual beli, manufaktur maupun perusahaan penyedia jasa/layanan, memerlukan sumber daya yang mahir terutama sumber daya manusia. Standar sumber daya manusia yang diperlukan adalah yang profesional,

terampil serta sanggup mendukung organisasi untuk mencapai sasarannya. Perusahaan dan sumber daya manusia yaitu dua kelompok yang sama-sama kondusif dan berhubungan satu sama lain. Sebab karena itu, diperlukan kolaborasi yang sama-sama menguntungkan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia yaitu salah satu sumber daya yang menawarkan partisipasi yang besar, bahkan boleh dikatakan bahwa mereka menduduki andil yang amat berpengaruh dalam sumber daya lainnya.

Presensi sumber daya manusia perusahaan memiliki kontribusi yang amat berpengaruh. Karyawan memegang energi yang besar untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Kemampuan setiap sumber daya manusia di perusahaan wajib digunakan secara maksimal agar sanggup memberikan output yang terbaik. Kesinambungan dan pertumbuhan perusahaan tidak sekedar bergantung oleh kemampuan untuk berhasil mengelola keuangan hanya dengan modal atau kekuatan finansial, tetapi juga pada kemampuan untuk berhasil mengendalikan sumber daya manusia.

Catio, (2020:5) berpendapat bahwa “Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan individu yang bisa ditingkatkan selama proses produksi. Pada dasarnya, kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda dari setiap perseorangannya. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan kemampuan sumber daya tersebut diperlukan sistem atau mekanisme manajemen yang sesuai dengan kebutuhan. Sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi dua, yakni secara makro dan mikro. Konsep makro sumber daya manusia merujuk pada penduduk usia kerja suatu negara, sedangkan konsep mikro sumber daya manusia yaitu masyarakat yang berkerja dalam perusahaan.”

Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan yaitu lembaga bisnis swasta yang didedikasikan untuk menilai kelayakan aset/bisnis, properti, proyek dan agunan bagi calon debitur yang mengajukan jalur kredit bank. KJPP telah memperoleh izin usaha Kantor Pelayanan Penilaian Publik nomor 2.09.0037 dari Menteri Keuangan Republik Indonesia pada tanggal 28 April 2009. KJPP Agus, Firdaus & Rekan adalah perusahaan berkembang yang berlokasi di Jl. Jend. Pol. Soekamto, Ruko Buaran Persada, Jakarta Timur. Perusahaan KJPP Agus, Firdaus & Rekan guna mengupayakan agar karyawan mau dan mampu memberikan kinerja terbaik maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan, baik material maupun non material. Loyalitas karyawan yang tinggi pada perusahaan tidak bakal meningkat jika situasi serta tindakan perusahaan pada karyawan tidak saling mendukung.

Untuk melihat tingkat loyalitas karyawan KJPP Agus, Firdaus & Rekan. Di bawah ini terdapat tabel data masa kerja karyawan KJPP Agus, Firdaus & Rekan :

Tabel 1 : Masa Kerja Karyawan KJPP Agus, Firdaus & Rekan
Tiga Tahun Terakhir (2019-2021)

Masa Kerja (Tahun)	Tahun					
	2019		2020		2021	
	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)
01-05	15	30	20	41	21	47
06-10	14	28	13	27	16	36
>10	21	42	15	37	8	17
Jumlah	50	100	48	100	45	100

Sumber : KJPP Agus, Firdaus & Rekan (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan data masa kerja karyawan pada tahun 2019 sebanyak 50 karyawan yang telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun sebanyak 15 orang

(30%), lalu pada tahun 2020 sebanyak 48 karyawan yang telah bekerja 1 sampai 5 tahun mengalami penurunan sebanyak 20 orang (41%), lalu pada tahun 2021 terjadi kenaikan pada masa kerja 1-5 tahun dengan karyawan sebanyak 21 orang (47%). Dari tabel diatas disimpulkan bahwa masa kerja karyawan yang paling banyak yaitu masa kerja 1-5 tahun. Data masa kerja diatas dilakukan perusahaan untuk dijadikan sebagai evaluasi sistematis terhadap loyalitas karyawan untuk meninjau seberapa besar kesetiaan dan rasa cinta karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

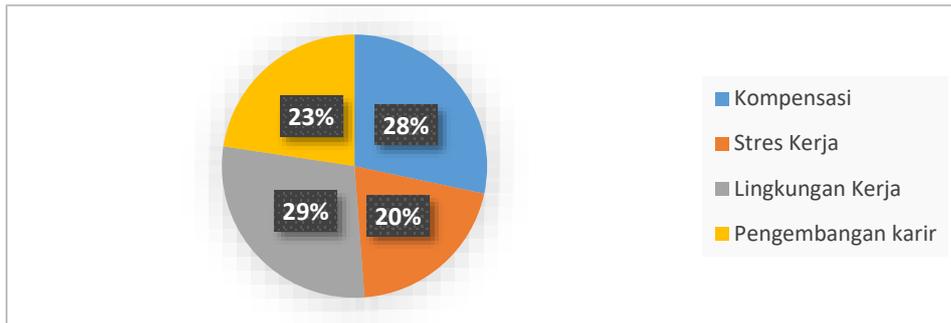
Berdasarkan tabel diatas, diperkuat melalui wawancara penulis dengan HRD Ibu Farida Restuningsih di KJPP Agus, Firdaus & Rekan mengenai masalah banyaknya karyawan yang keluar disetiap tahunnya. Identifikasi masalah melalui wawancara dengan Ibu Farida menjabarkan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang sudah habis masa kontraknya tidak ingin diperpanjang masa kontraknya.
2. Beban kerja dirasa berat karena pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh tim dengan beberapa orang didalamnya, seringkali hanya dibebankan kepada satu orang.
3. Karyawan mengeluhkan dengan sikap atasan yang kurang dapat merangkul bawahannya.
4. Karyawan masih mengeluh dengan system penggajian yang dirasa kurang dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
5. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah ditetapkan sebelumnya.

Leuwol (2020:81) berpendapat bahwa “*Loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya*”.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ivan Simangungsong (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Lama Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Media Rumah Sakit Haji Medan.” Diperoleh hasil bahwa lama kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan semakin lama masa kerja karyawan maka loyalitas semakin baik.

Berdasarkan faktor tersebut peneliti melakukan kegiatan pra survey dengan menyebarkan kuesioner agar dapat meneliti fenomena dan memberikan hasil yang dapat menjelaskan permasalahan yang terjadi di KJPP Agus, Firdaus & Rekan, berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan KJPP Agus, Firdaus & Rekan dengan sampel sebanyak 28 responden dari total 45 karyawan, terdapat 2 variabel yang memiliki skor dan persentase tertinggi sehingga menjadikan variable ini bermasalah yaitu pada variable lingkungan kerja dan kompensasi, untuk melihat hasil prasurvey dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar : Hasil Prasurvey Penelitian

Selain melakukan wawancara dengan HRD KJPP Agus, Firdaus & Rekan, peneliti juga melakukan wawancara dengan 2 karyawan dari divisi yang berbeda guna mengetahui apa saja sebab yang menjadikan loyalitas karyawan menjadi naik ataupun turun. Identifikasi masalah dari dua narasumber tersebut menyatakan bahwa :

1. Lingkungan kerja

- a. Kurangnya ketentraman berupa lingkungan kerja tidak kedap suara mengakibatkan suara dari jalan/luar ruangan terdengar, udara tidak stabil karena kadang AC terlalu dingin atau tidak berfungsi dengan baik, perselisihan antar pribadi dan antar kelompok yang diakibatkan pada perbedaan tujuan antara nilai-nilai yang dianut dua belah pihak, atasan yang kurang dapat merangkul bawahannya.

Prihantoro (2015:20) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja membentuk salah satu bagian yang mampu mempengaruhi inventivitas tugas dan daya guna kegiatan karyawan. Yang bisa berbentuk lingkungan materiil seperti kawasan dan sarana penghasilan, bersama lingkungan psikologis semacam keadaan interaksi kemasyarakatan serta individu organisasi.”

Menurut Silitonga (2020:54) menjelaskan bahwa “*Lingkungan kerja yaitu seluruh objek yang ada disekeliling karyawan baik fisik dan non fisik yang bisa meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.*”

Fakta yang terjadi di KJPP Agus, Firdaus & Rekan mengenai tingkat lingkungan kerja yaitu sering terjadinya konflik antar sesama karyawan, terjadinya konflik antara atasan dan bawahan, lingkungan tidak kondusif karna kantor berhadapan dengan jalan raya yang mengakibatkan suara kendaraan terdengar ke dalam ruangan, dan suhu ruangan yang tidak stabil.

2. Kompensasi

- a. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah ditetapkan pada saat perjanjian dan tidak sesuai dengan ketetapan pemerintah, sistem penggajian yang sering terlambat dan seringkali karyawan lembur tidak dibayarkan serta tidak ada kenaikan gaji disetiap tahunnya.

Catio (2020:7) menjelaskan bahwa “*Kompensasi merupakan imbalan atas layanan yang diberi perusahaan, baik langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang*”.

Faktor pendukung manajemen berupa lingkungan kerja juga harus didukung dengan kompensasi yang sesuai. Kompensasi dalam perusahaan dirasa sangat penting, karena kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi tidak hanya bermanfaat bagi karyawan. Dengan

pengelolaan yang baik, kompensasi juga akan berdampak positif bagi perusahaan. Kompensasi dapat membantu perusahaan menghemat anggaran terutama dalam hal biaya perekrutan, sebab perusahaan dapat mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lebih lama. Kompensasi yang tepat dan bersifat transparan berpengaruh terhadap peningkatan performa dan loyalitas karyawan. Karena salah satu alasan yang diakui oleh HRD yaitu terbesar karyawan meninggalkan perusahaan adalah karena ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Toni, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Regional IV OJK Jawa Timur Surabaya” dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor regional IV OJK Jawa Timur Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Naila, 2016) yang berjudul “Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja Account Officer (AO) Bank Mega Capital KC Semarang” dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja di Bank Mega KC Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah, Suri, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jamkrindo di Wilayah Sumatera Bagian Selatan” dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Jamkrindo.

Pada hasil penelitian terdahulu mengindikasikan adanya perbedaan pendapat dalam menentukan pengaruh loyalitas karyawan. Perbedaan pendapat terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Toni, 2019) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun pada penelitian (Naila, 2016) menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan. Lalu pada hasil penelitian (Aisyah, Suri, 2020) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan pendapat antara penelitian terdahulu ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)”**.

2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan?

3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Chaerudin (2020:92) menyatakan bahwa :

Loyalitas karyawan yaitu bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin pada seberapa lama karyawan berada dalam perusahaan, tetapi juga pemikiran, karena loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan usahanya seperti ide dan komitmen mereka seutuhnya pada perusahaan.

Sedangkan Chris (2011:25) menyatakan bahwa :

Loyalitas merupakan sikap berkomitmen, setia dan memelihara jalinan kerja dengan para pekerja menjadi makin produktif demi kenaikan kinerja seperti peningkatan produktivitas kinerja dan rendahnya tingkat absensi karyawan serta menurunnya angka turnover.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan loyalitas karyawan yaitu rasa cinta, komitmen, kesetiaan serta kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Silitonga (2020:54) menjelaskan bahwa :

“Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dan melaksanakan tugas yang sudah diberikan”.

Menurut Silitonga (2020:54) menjelaskan bahwa :

“Lingkungan kerja yaitu seluruh objek yang ada disekeliling karyawan baik fisik dan non fisik yang bisa meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup segala hal secara fisik maupun non fisik pekerja yang mampu menentukan kenyamanan atau ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi atau perusahaan.

3. Pengertian Kompensasi

Menurut Sudaryo (2018:12) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah hubungan antara karyawan dengan perusahaan berupa jasa timbal balik atau tenaga kerja yang dikeluarkan karyawan dan kompensasi perusahaan berupa gaji atau fasilitas lainnya”.

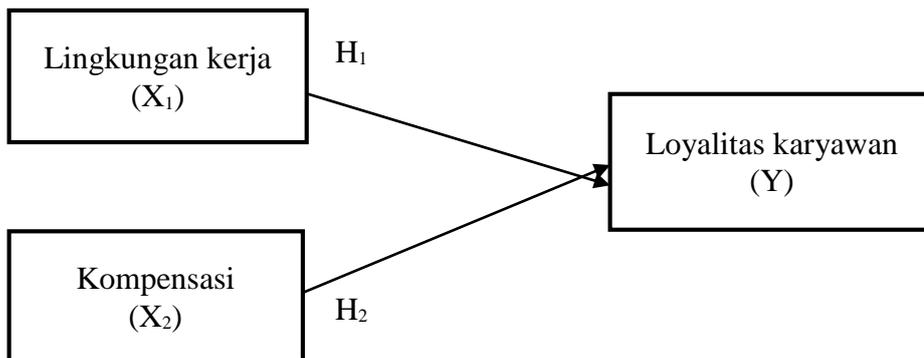
Sedangkan Rahmati (2020:8) menjelaskan bahwa :

“Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan ”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kompensasi yaitu seluruh bentuk balasan atau timbal-balik yang didapat karyawan dari hasil pekerjaannya pada perusahaan yang imbalannya bisa berbentuk uang maupun barang, bisa secara langsung ataupun tidak langsung.

4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, hubungan sebagai independen (x) terhadap variabel loyalitas karyawan sebagai variabel dependen (y). Kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

5. Hipotesis :

H₁ : Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y)

H₂ : Kompensasi (X₂) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner dengan skala likert, yang berisi pernyataan dengan uji validitas dan realibilitas. Kuisioner disebarkan pada populasi karyawan *Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan* yang berjumlah 45 karyawan, menggunakan sampling jenuh. Adapun teknik analisa data menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, yang sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna secara meyakinkan.

Berikut adalah kisi – kisi variable berdasarkan variable, sub variable (dimensi), indikator yang telah ditetapkan dan nomor instrument berdasarkan hasil uji validitas, sebagai berikut :

Kisi – Kisi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	No Instrumen
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan yaitu rasa cinta, komitmen, kesetiaan serta kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan	1. Ketaatan atau kepatuhan	1,2,3,4, 5
		2. Bertanggung jawab	6,7,8,9,10
		3. Pengabdian / kesetiaan	11,12,13
		4. Kejujuran	14, 15
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang mencakup segala hal secara fisik maupun non fisik pekerja yang dapat menentukan kenyamanan atau ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi atau perusahaan.	1. Lingkungan kerja fisik	
		a. Tata ruang	1,2,3
		b. Kebisingan	4, 5, 6,
		2. Lingkungan kerja non fisik	
a. Hub. antar bawahan & atasan	7, 8. 9		
b. Hub. antar karyawan	10,11,12, 13,14		
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah seluruh bentuk balasan atau timbal-balik yang didapat karyawan dari hasil pekerjaannya pada perusahaan yang imbalannya dapat berupa uang maupun barang, bisa secara langsung ataupun tidak langsung	1. Gaji	1,2, 3, 4
		2. Insentif	5, 6, 7,8
		3. Tunjangan	9,10,11,12,13

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana X_1 dan Y

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana X_1 dan Y didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 24,085 + 0,482 X_1$$

Persamaan diatas di jelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai a adalah nilai konstanta pada variabel lingkungan kerja (X_1) sama dengan nol atau tidak berubah, maka nilai loyalitas karyawan (Y) = 24,085.

- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,482$ merupakan nilai kontribusi dari nilai X_1 , yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan satu kali, maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0,482 satuan.

Analisis Regresi Sederhana X_2 dan Y

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana X_2 dan Y didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X_2$$

$$Y = 30,753 + 0,422 X_2$$

Persamaan diatas di jelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai a adalah nilai konstanta pada variabel kompensasi (X_2) sama dengan nol atau tidak berubah, maka nilai loyalitas karyawan (Y) = 30,753.
b) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,422$ merupakan nilai kontribusi dari nilai X_2 , yang artinya jika kompensasi ditingkatkan satu kali, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,422 satuan.

2. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis Korelasi Sederhana X_1 dan Y

Hasil analisis korelasi sederhana antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (Y) adalah 0,406 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berhubungan secara positif terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan derajat hubungan korelasi lemah.

Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) variabel lingkungan kerja sebesar 0,165 yang mengartikan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 16,5% dan sisanya 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis Korelasi Sederhana X_2 dan Y

Hasil analisis korelasi sederhana dalam hasil signifikansi antara variabel kompensasi (X_2) dan loyalitas karyawan (Y) adalah 0,387 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) berhubungan secara positif terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan derajat hubungan korelasi lemah.

Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) variabel kompensasi sebesar 0,150 yang mengartikan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 15% dan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Hasil Uji Hipotesa (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Uji t Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil bahwa lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai Sig. $0,006 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} 2,916 > t_{tabel} 1,682$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan.

2. Uji t Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil bahwa kompensasi (X2) diperoleh nilai Sig. 0,009 < 0,05 atau nilai $t_{hitung} 2,755 > t_{tabel} 1,682$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial variabel diperoleh nilai Sig. 0,006 < 0,05 atau nilai $t_{hitung} 2,916 > t_{tabel} 1,682$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Lingkungan Kerja terhadap karyawan dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan.

Permasalahan dalam lingkungan kerja pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan yaitu lingkungan tidak kedap suara mengakibatkan suara dari jalan/luar ruangan terdengar, udara tidak stabil karena kadang AC terlalu dingin atau AC tidak berfungsi dengan baik dan perselisihan antar pribadi dan antar kelompok yang diakibatkan adanya perbedaan tujuan antara nilai-nilai yang dianut dua belah pihak. Apabila karyawan diberikan lingkungan kerja yang baik berupa ketentraman dan kenyamanan pada lingkungan kerja tentu karyawan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, maka perusahaan dan karyawan bisa bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Israyati, 2019) yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah” diperoleh bahwa nilai korelasi (r) pada motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah. Sedangkan hasil koefisien determinasinya diperoleh nilai bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan setelah dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan “uji t”, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel diperoleh nilai Sig. 0,009 < 0,05 atau nilai $t_{hitung} 2,755 > t_{tabel} 1,682$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan. Dalam pemberian kompensasi yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian kompensasi karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaannya. Sehingga diduga adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan karena jika kompensasi meningkat maka loyalitas juga akan meningkat.

Permasalahan dalam kompensasi pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan yaitu gaji yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah, pemberian gaji sering terlambat, tidak ada kenaikan gaji setiap tahunnya dan seringkali lembur tidak dibayar. Dalam kondisi ini menjelaskan kompensasi pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan belum mampu memberikan kompensasi kepada karyawannya, jika perusahaan sudah memberikan kompensasi yang baik dan sesuai kepada karyawan maka karyawan akan bekerja dengan optimal dan bersama-sama mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut (Hamzah, 2012) Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama. Penelitian terdahulu oleh (Anisatusa'dyah & Yusuf, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan KSPSS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban”. Setelah dilakukan penelitian, dan melalui proses analisis data diperoleh hasil bahwa kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada KSPSS BMT Surya Pusat Kab. Tuban.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis data permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, maka dapat diambil simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil dari analisa data dan hipotesis dalam pengujian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan taraf signifikan antara lingkungan kerja sebesar $0,006 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,916 > t_{tabel} 1,682$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan.
2. Hasil dari analisa data dan hipotesis dalam pengujian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan loyalitas karyawan. Dengan taraf signifikan kompensasi $0,009 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,755 > t_{tabel} 1,682$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan loyalitas karyawan (Y) maka saran dari penulis sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
Berdasarkan hasil skor jawaban responden terendah pada pernyataan “Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan”. Pimpinan disarankan dapat memberikan pengarahan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Dengan memberikan arahan yang sesuai, maka karyawan akan merasa lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.
2. Kompensasi
Berdasarkan hasil skor jawaban responden terendah pada pernyataan “Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan”. Disarankan perusahaan dapat memberikan tunjangan yang sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai dan hal ini juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Loyalitas Karyawan
Berdasarkan hasil skor jawaban responden terendah pada pernyataan “Saya mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor peraturan tentang kepegawaian dan pelayanan”. Disarankan agar pimpinan dapat mensosialisasikan kembali mengenai peraturan yang ada diperusahaan agar tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. (2020) 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Sukowati Sragen)'.
Prihantoro, A (2015) *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen*. Deepublish.
Ainun, Z. (2015) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT. BPR Taja Cabang Nganjuk'.
Aisyah, U. (2020) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jamkrindo di Wilayah Sumatera Bagian Selatan'.
Al-Qur'an
Anak, S. (2021) *Anteseden Kinerja Pegawai*. Cetakan Pe. Edited by I. M. Ida, Putra & Amerta. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
Anisatusa'dyah & Yusuf, M. (2020) 'Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan KSPSS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban'.
Bahri, S. (2018) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
Catio, M. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Edited by Asep Rachatullah. Indigo Media. Tangerang.
Chaerudin, A. (2020) *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Edisi Pert. Edited by S. M. Subakti. Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI. Sukabumi.
Chris, R. (2011) *Human Resource Management The Key Concepts*. USA and Canada: Taylor & Francis e-Library.
Drastyana, S. (2021) *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*. Cetakan Pe. Edited by A. Ruhardi. Tasikmalaya: Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI). Tasikmalaya.
Duli, N. (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pe. Yogyakarta: Deepublish. Yogyakarta.
Fajarullaili, N. A. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur'.
Farida, U. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Cetakan Pe. Ponorogo: Umpo Press. Yogyakarta.
Gandung, M. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*. Cetakan Perta,a. Edited by A. Pratama. CV. AA. RIZKY. Serang.
Hasibuan, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke2. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
Israyati, Z. (2019) 'Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah'.
Kesumawati, nila dkk (2017) *Pengantar Statistika Penelitian*. Edisi Pert. Edited by Octiviena. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Depok.
Kusumawati, B. (2016) 'Kompensasi, Kinerja, Kepuasan dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pendekatan Path Analysis Studi Pada BPRS HIK'.
Leuwol, N. V. dkk (2020) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*.

- Edisi Pert. Edited by J. Simarmata. Yayasan Kita Menulis.
- Lukman, M. (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo', *Jurnal manajemen*, 4(2339–1510), pp. 1–7.
- Naila, F. (2016) 'Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja Account Officer (AO) Bank Mega Capital KC Semarang'.
- Nandania, R. (2013) 'Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan di BCA Malang Raya'.
- Nurmalasari, E. dkk (2017) 'Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT Interglobal Electric Part Gresik', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(2461–0593), pp. 1–16.
- Purnomo, A. (2019) *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. CV. Jakad Publishing, Surabaya.
- Rahman, M. (2017) *Ilmu Administrasi*. Cet. 1. Edited by Sobirin. CV SAH MEDIA, Makassar.
- Rahmati, I. (2020) *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Cetakan Pe. Edited by Zulfikar. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Retnowati, A. (2016) 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT BPR Citradana Rahayu Bandung'.
- Rukajat, J. (2018) *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pe. Sleman: Deepublish, Sleman.
- Rukmi, Tien, M. (2012) 'Faktor-faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan'.
- Setyowati, D. E. (2021) *Buku Ajar Manajemn Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Edited by Abdul Rofiq. CV. Gramedia Pustaka Utama. Surabaya.
- Silitonga, E. (2020) *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Cetakan 1. Edited by Afrita. Penebar Media Pustaka. Yogyakarta.
- Sinambela, L. (2018) *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke 3. Edited by Suryani dan Restu Damayanti. PT Bumi Aksara. DKI Jakarta.
- Sudaryo, Y. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi 1. Edited by T. Erang. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Sujarweni, W (2018) *Metodologi Penelitian bisnis dan ekonomi*. 1st edn. Pustaka baru press. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2012) *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Cetakan I. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Donni, J. (2016) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke1. Alfabeta. Bandung.
- Toni, W. (2019) 'Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Regional IV OJK Jawa Timur Surabaya'.
- Umar, H. (2019) *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Edisi Pert. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wijaksono, A. (2015) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung'.

- Yudiatmaja, F. (2013) *No Title*. Edisi Pert, *Loyalitas Karyawan*. Edisi Pert. Edited by F. Yudiatmaja. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, M. (2018) *Analisis Data Penelitian*. Cetakan Pe. Edited by I. Marsuki. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.