

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Dwi Format Mandiri Jakarta Utara

Styo Budi Utomo^{1*}, Vira Septiani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unoversitas Pamulang
dosen01759@unpam.ac.id, rarasptn09@gmail.com

Received 21 Januari 2025 | Revised 10 Maret 2025 | Accepted 29 Maret 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Dwi Format Mandiri. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrument penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 3,929 + 0,891X_1$, hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,470 > 2,010)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 12,11 + 0,693X_2$, hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,888 > 2,010)$, dan nilai koefisien determinasi sebesar 48,7%. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,278 + 0,742X_1 + 0,168X_2$. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,030 > 3,187)$, dan nilai koefisien determinasi sebesar 65,3%.

Keyword: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of compensation and work environment on employee loyalty at PT Dwi Format Mandiri. The method used is a descriptive analysis method with a quantitative approach. Data collection is carried out by utilizing the research instruments used, the data analysis used is quantitative with the aim of testing the hypotheses set previously. The result of this study is that compensation has a significant effect on employee loyalty, with the regression equation $Y = 3.929 + 0.891X_1$, the results of the t-test were obtained $t_{calculated} > t_{table}$ or $(9.470 > 2.010)$. The work environment has a significant effect on employee loyalty, with the regression equation $Y = 12.11 + 0.693X_2$, the results of the t-test are obtained $t_{calculated} > t_{table}$ or $(6.888 > 2.010)$, and the determination coefficient value is 48.7%. Compensation and work environment have a simultaneous and significant effect on employee loyalty with the regression equation $Y = 3.278 + 0.742X_1 + 0.168X_2$. The results of the F test obtained a F_{cal} value $> F_{table}$ or $(46.030 > 3.187)$, and a determination coefficient value of 65.3%.

Keywords: Compensation; Work environment; Employee loyalty

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia karena globalisasi membuat perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan agar dapat tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan perannya mengelola dan melaksanakan segala aktivitas organisasi. Suatu perusahaan akan lebih mudah untuk berkembang dan bertahan jika didukung dengan tingginya loyalitas yang dimiliki karyawannya. Karyawan akan memiliki kesetiaan serta tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dan berusaha menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja, karyawan juga enggan berpindah dari tempat kerjanya.

Secara umum banyak perusahaan yang mengutamakan untuk memikirkan bagaimana cara memajukan perusahaan, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Padahal, karyawan berperan sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan selayaknya memperhatikan cara meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sebagai tolak ukur terhadap loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Sudah seharusnya perusahaan tidak hanya memandang karyawan sekedar aset, tetapi juga memandangnya sebagai mitra dalam usaha.

Loyalitas karyawan dianggap dapat terjadi karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap suatu organisasi, dimana beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut antara lain adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai. Loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart dan adanya hubungan timbal balik, di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas perusahaan itu sendiri terhadap karyawan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan tidaklah mudah, loyalitas seharusnya timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal itu berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

PT Dwi Format Mandiri adalah PT yang bergerak di bidang distributor material. PT ini merupakan salah satu distributor resmi GEZE Germany di Indonesia. Produknya meliputi berbagai material pembangunan mulai dari berbagai perlengkapan pintu, sistem pintu otomatis, material sistem ventilasi, sistem kaca dan dinding serta material lainnya. PT Dwi Format Mandiri menggunakan kompensasi dan menyediakan lingkungan kerja sebagai penunjang karyawan melakukan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan loyalitas karyawan yang baik sebagai pendukungnya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada PT Dwi Format Mandiri tersebut.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang serta lembaga atau perusahaan. Dalam hal ini, karyawan dapat dikatakan loyal apabila ia mempunyai kemauan untuk bekerja dan mengabdi kepada perusahaan.

PT Dwi Format Mandiri mengalami permasalahan loyalitas karyawan, dimana perusahaan mengalami peningkatan jumlah karyawan yang *resign* atau mengundurkan diri. Pada tahun 2019, terjadi peningkatan presentase karyawan yang *resign* sebesar 7% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 presentasenya menurun dari tahun sebelumnya, namun masih jauh lebih tinggi daripada tahun 2018. Data lebih lanjut dijabarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Loyalitas Karyawan PT Dwi Format Mandiri

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Resign	%
2018	54	2	3,7%
2019	56	6	10,7%
2020	52	4	7,69%
2021	50	3	6%
2022	52	3	5,7%

Sumber : Manajemen PT Dwi Format Mandiri

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, meningkatnya jumlah karyawan yang *resign* tersebut menandakan turunnya loyalitas karyawan PT Dwi Format Mandiri. Maka dari itu, PT Dwi Format Mandiri harus memperhatikan dan mengkaji kembali tingkat loyalitas karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengkaji kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

Kompensasi merupakan total dari semua hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar memberikan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya secara maksimal agar dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi utama yang menjadi alasan mengapa karyawan melakukan pekerjaannya. Kompensasi mencakup berbagai macam penghargaan baik dari aspek finansial maupun non finansial. Kompensasi harus diberikan secara adil dan sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan untuk mempertahankan dan menjaga loyalitas karyawan.

PT Dwi Format Mandiri melakukan beberapa pemangkasan kompensasi mulai tahun 2019, tepatnya pada saat pandemi *Covid* merebak. Pada tahun ini memang kondisi perekonomian memburuk,

perusahaan juga terkena dampaknya, sehingga perusahaan perlu melakukan pemangkasan demi mempertahankan kondisi keuangannya. Sehingga perusahaan berusaha mengelola keuangan seoptimal mungkin dan terpaksa memangkas beberapa kompensasi yang diberikan sebelumnya. Sehingga jumlah kompensasi seperti THR juga diberikan tidak sebanyak sebelumnya perusahaan mengalami dampak dari *Covid-19*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja yang memadai untuk melakukan aktivitas pekerjaanya. Lingkungan kerja dapat berupa fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja mempengaruhi para pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

PT Dwi Format Mandiri memiliki lingkungan yang kurang layak untuk menciptakan suasana yang nyaman bagi para karyawannya. Berdasarkan riset singkat penulis, di kantor PT Dwi Format Mandiri bahkan tidak memiliki perbatasan yang jelas antara bagian office dan gudangnya. Sehingga bagian *office* memiliki banyak distraksi dalam melakukan pekerjaannya. Debu dan kotoran serta kebisingan dari gudang seringkali mengganggu kenyamanan para karyawan dalam *office*. Berikut ini adalah tabel data lingkungan kerja PT Dwi Format Mandiri. Berikut data kondisi lingkungan kerja pada PT Dwi Format Mandiri pada tahun 2022

Tabel 2. Data Lingkungan Kerja PT Dwi Format Mandiri Indonesia

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Tidak Baik
1.	Penerangan	✓	
2.	Temperatur	✓	
3.	Kebersihan		✓
4.	Keamanan		✓
5.	Kebisingan		✓
6.	Peralatan Kerja	✓	
7.	Kantin		✓
8.	Gudang		✓

Sumber : PT. Dwi Format Mandiri (2022)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT Dwi Format Mandiri Indonesia masih memiliki beberapa indikator yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, PT Dwi Format Mandiri seharusnya melakukan perbaikan lingkungan yang diberikan terhadap karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar loyalitas juga terbentuk dalam diri masing-masing karyawan.

Akan tetapi, upaya perbaikan lingkungan saja belum tentu cukup untuk menunjang keberhasilan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Upaya tersebut harus diiringi dengan pemenuhan kompensasi yang lebih baik dan seimbang. Karena suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk berprilaku dalam menemukan tujuan tertentu.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Dwi Format Mandiri Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrument penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan syarat *significance* $\alpha > 0,05$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70831503
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.044
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,095$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau $(0,095 > 0,050)$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2017:71) menyatakan bahwa “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.” Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*
 Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Dependent

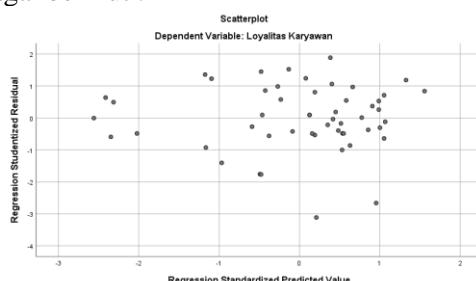
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.372	2,689
Lingkungan Kerja	0.372	2,689

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 0,372 dan lingkungan kerja 0,372 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan Variance Inflation Factor (VIF) variabel kompensasi sebesar 2,689 serta lingkungan kerja sebesar 2,689 dimana nilai tersebut kuang dari 10. Maka dari itu, berarti data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksejalan varians residual. Salah satu untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksejalan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar3. Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik – titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Regresi Linier Sederhana Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 5. Regresi Linear Sederhana Variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.929	3.743			1.050	.299
Kompensasi	.891	.094	.801		9.470	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : data hasil olah spss 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa persamaan linear sederhana $Y = 3,929 + 0,891X_1$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,929 diartikan bahwa jika variabel kompensasi tidak ada, maka telah terdapat nilai loyalitas karyawan sebesar 3,929 point.
2. Nilai koefesien regresi kompensasi sebesar 0,891 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada loyalitas karyawan sebesar 0,891 point.

Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 6. Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.111	3.957			3.061	.004
Lingkungan Kerja	.693	.101	.698		6.888	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : data hasil olah spss 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa persamaan linear sederhana $Y = 12,111 + 0,693X_2$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12,111 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai loyalitas karyawan sebesar 12,111 point.
2. Nilai koefesien regresi lingkungan kerja sebesar 0,693 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada loyalitas karyawan sebesar 0,693 point.

Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan baik secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.278	3.762			.871	.388
Kompensasi	.742	.153	.668		4.835	.000
Lingkungan Kerja	.168	.137	.169		1.222	.227

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : data hasil olah spss 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,278 + 0,742X_1 + 0,168X_2$.

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan :



- Nilai konstanta sebesar 3,278 diartikan bahwa jika variabel kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak ada maka telah terdapat nilai loyalitas karyawan sebesar 3,278 *point*.
- Nilai kompensasi 0,742 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada loyalitas karyawan sebesar 0,742 *point*.
- Nilai lingkungan kerja 0,168, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada loyalitas karyawan 0,168 *point*.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.929	3.743	1.050	.299
	Kompensasi	.891	.094		

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,470 > 2,010) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Dwi Format Mandiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Lingkungan kerja Uji Terhadap Loyalitas Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.111	3.957	3.061	.004
	Lingkungan Kerja	.693	.101		

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : data hasil olah spss 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,888 > 2,010) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Dwi Format Mandiri.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 10. Hasil Uji F Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.317.649	2	658.825	46.030
	Residual	701.332	49	14.313	
	Total	2.018.981	51		

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : data hasil olah spss 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F table atau (46,030 > 3,187), hal ini diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 > 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Dwi Format Mandiri,



Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefesien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefesien Determinasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.638	3.78324

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

Sumber : data hasil olah spss 26

Berdasarkan tabel hasil uji analisis data di atas, nilai koefisien R square 0,653 atau 65,3%. Jadi, bisa disimpulkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,653 (65,3%) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Dwi Format Mandiri. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap nilai loyalitas Karyawan sebesar 64,2% dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Diperoleh persamaan regresi $Y = 3,929 + 0,891X_1$. Didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,470 > 2,010$) dan diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Dwi Format Mandiri. Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap nilai loyalitas Karyawan sebesar 48,7%. Diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,111 + 0,693X^2$. Didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,888 > 2,010$) dan diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Dwi Format Mandiri. Kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar 65,3% sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung $> F$ table atau ($46,030 > 3,187$), hal ini diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 > 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aminah, S., & Chadhiq, U. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Individu dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Astrayana, K. T., & Sriathi, A. A. A. (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Insentif Finansial, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Edison, E. dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Ghozali, Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hindarti, S. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: CV Citra Intrans Selaras.
- Irmayani, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lumi, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93-100.



- Murali, S., Poddar, A., & Seema, A. (2017). Employee loyalty, organizational performance & performance evaluation—a critical survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- urba, B. K., & Andri, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 786-814.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762-5782.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660.
- Sari, N., & Karnadi, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35-45.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Siagian, Sondong P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, B. (2018). *Skala Pengukuran*. Jakarta: BSMRC.
- Simamora, B. (2015). *Paduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Simbolon, H. B. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(1), 1-10.
- Sinambela, L. Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto, B. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Suwatno, & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi (Cet. 1)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2017). *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS.
- Undang-Undang, R. I., UNDANG-UNDANG, M. E., & INDONESIA, P. R. (2003). Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang, R. I., UNDANG-UNDANG, M. E., & INDONESIA, P. R. (2011). Nomor 24 Tahun 2011. *Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajawa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 2(1), 22-38.
- Wijaksono, A., Nurhasanah, N., & Fauziah, E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 291-298.