

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas
Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan CV. Duta Jaya Makmur**

Oggi Defa Adetya¹, Ety Dwi Susanti²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
oggiadetya@gmail.com¹, etydwisusanti@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee loyalty (case study on employees of CV. Duta Jaya Makmur). The method used in this study is quantitative with an associative approach. The population in this study was 40 people who were employees of CV. Duta Jaya Makmur. The sampling technique used the saturated sample method with all members of the population totaling 40 respondents being used as samples. The sampling technique is non-probability sampling. The data source used in the study is the primary data source obtained from employee respondents of CV. Duta Jaya Makmur, who were selected as objects and samples in the study. Data collection was carried out directly or face to face by giving questionnaires to each respondent. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results of the hypothesis study showed that compensation and work environment simultaneously had a positive and significant effect on employee loyalty. Compensation partially had a positive and significant effect on employee loyalty. Likewise, the work environment partially had a positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: Compensation, Work environment, Employee Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Duta Jaya Makmur). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan CV. Duta Jaya Makmur. Teknik Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 responden dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yakni sumber data primer yang diperoleh dari responden karyawan CV. Duta Jaya Makmur, yang terpilih menjadi objek sekaligus sampel pada penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara langsung atau tatap muka dengan cara memberikan kuesioner kepada masing-masing responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Begitu juga, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu daya saing dan keberhasilan perusahaan, karena peran dari sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Selain itu manusia adalah sumber daya dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang.

A.F. Stoner dalam (Larasati, S., 2018), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Kasmir (2019:25), menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan Industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Kasmir juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan cara dan upaya mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan melalui sistem dan kebijakan yang dimiliki perusahaan.

Salah satu faktor penentu dalam loyalitas karyawan adalah *turnover*. Loyalitas karyawan dapat tercermin dari besaran angka perputaran karyawan (*turnover*). Kenaikan *turnover* menunjukkan bahwa loyalitas karyawan cenderung mengalami penurunan. Sementara sebaliknya, apabila *turn over* menunjukkan penurunan maka loyalitas karyawan cenderung mengalami peningkatan (Ang & Edalmen, 2021:1169). Hal tersebut berpengaruh besar bagi kontinuitas dan perkembangan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya. Beberapa program atau kegiatan pengembangan karyawan akan terganggu karena perusahaan perlu mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun tidak menutup kemungkinan sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan baru dan hilangnya momentum perusahaan untuk memanfaatkan peluang.

Selama 2 tahun terakhir, terdapat fenomena kenaikan *turn over* yang terjadi pada CV. Duta Jaya Makmur. Tercatat bahwa *turn over* karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2022-2023. Hal tersebut tentunya perlu untuk dianalisis dan disikapi mengingat perusahaan dalam tren positif pertumbuhan perusahaan. Adapun data *turnover* karyawan di CV. Duta Jaya Makmur selama 4 tahun terakhir, dari tahun 2020-2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Turn Over Karyawan CV Duta Jaya Makmur Empat Tahun Terakhir (2020-2023)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Masuk	Keluar	
2020	40	4	5	39
2021	39	4	8	35
2022	35	4	1	38
2023	38	6	4	40

Sumber Data: CV. Duta Jaya Makmur

Berdasarkan tabel di atas, terjadi fenomena kenaikan *turn over* pada CV. Duta Jaya Makmur, *turn over* karyawan mengalami kenaikan selama 2 tahun terakhir sebesar 7,52% dari tahun 2022 sebesar 2,73% dan tahun 2023 sebesar 10,25%. Terkait data tersebut, Gillis (dalam Setiawan 2013) menjelaskan bahwa *turn over* karyawan diartikan normal ketika berkisar antara 5 persen – 10 persen per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun. Sehingga, fenomena *turn over* pada CV Duta Jaya Makmur bisa artikan normal dan kenaikan *turn over* yang terjadi, tidak menurunkan tingkat loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur. Oleh karena itu, CV. Duta Jaya Makmur bisa dikatakan memiliki karyawan yang loyal. Persentase *turn over* yang normal dan karyawan yang loyal tersebut cukup menarik untuk diteliti dan dipahami. Hal ini karena CV. Duta Jaya Makmur adalah perusahaan yang masih tergolong kecil dengan sumber daya yang *relative* lebih rendah daripada perusahaan besar seperti halnya PT (Perseroan Terbatas), akan tetapi perusahaan berhasil memiliki loyalitas karyawan yang cukup baik.

Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan tidak begitu saja mereka berikan. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagai mana mestinya, karyawan pastinya akan berpikir ulang mengenai alasan dia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut atau memilih bekerja di perusahaan yang lain. Sulit untuk perusahaan memperoleh karyawan yang punya loyalitas tinggi. Bahkan terkadang karyawan hanya menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan untuk berpindah kerja di tempat lain. Jika demikian, tidak mungkin perusahaan akan berkembang. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Terdapat beberapa cara untuk mendapatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan karyawan. Menurut Heryati dalam (Anuar, 2019) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang – orang memilih pekerjaan di sebuah perusahaan tertentu dari pada bekerja di perusahaan lain. Enny (2019:37) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Kompensasi tersebut dapat

berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta bisa pula dalam bentuk penghargaan yang bersifat tidak langsung.

Tabel 2. Data Kompensasi Yang Diterima Karyawan CV. Duta Jaya Makmur (Tahun 2023)

Jenis Kompensasi	Pemberian		Keterangan
	Ya	Tidak	
Gaji	✓		Rp 3.500.000 s/d Rp 4.500.000 per bulan <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry Level</i> & pengalaman Rp 3.500.000 • Karyawan level manajemen bawah Rp 4.000.000 • Karyawan level manajemen tengah Rp 4.500.000
THR	✓		Rutin diberikan setiap tahun
Jaminan Sosial (BPJS Kesehatan & Prakerja)	✓		Diberikan kepada setiap karyawan
Cuti Kerja	✓		Diberikan kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan minimal 1 tahun
Intensif Non-Finansial	✓		Liburan (rekreasi) dibiayai perusahaan apabila dalam 1 tahun perusahaan mencatatkan kinerja yang positif
Intensif Finansial (bonus kinerja)		✓	Belum ada program
Tunjangan Jabatan		✓	Belum ada program

Sumber Data: CV. Duta Jaya Makmur

Selain pemberian kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang baik dan mampu menunjang produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri (2020), yang mengungkapkan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap tingkat loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. (Anam, 2018:46) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Tabel 3. Fasilitas Lingkungan Kerja CV. Duta Jaya Makmur Tahun 2023

No	Fasilitas Dan Alat Bantu Kerja	Jumlah	Kualitas	
			Baik	Kurang Baik
1	Lampu	20	✓	

2	AC	8	✓	
3	Printer	4	✓	
4	Komputer	4	✓	
5	Lemari Arsip	3	✓	
6	Mushola	1	✓	
7	Kamar mandi	3	✓	
8	Loker Karyawan	30	✓	
9	Hantruck Troli	8	✓	
10	Limbah	1	✓	
11	Parkiran Karyawan	1	✓	
12	Ruang Produksi	4	✓	
13	Ruang Rnd	2	✓	
14	Kantor	1	✓	
15	Gudang	2	✓	

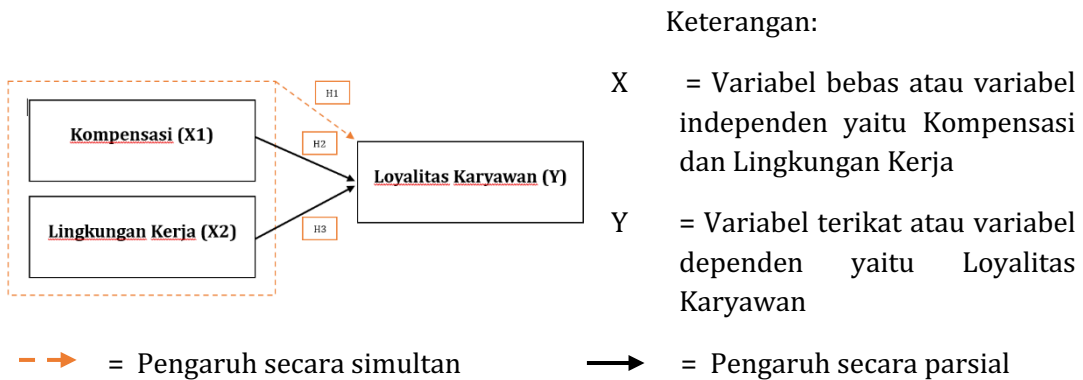
Sumber Data: CV. Duta Jaya Makmur

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian seputar penyebab keberhasilan CV. Duta Jaya Makmur dalam karyawan memiliki karyawan yang loyal. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Duta Jaya Makmur)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu: 1) kompensasi dengan indikator upah atau gaji, intensif, serta tunjangan; 2) Lingkungan kerja dengan indikator perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, serta suasana kerja; 3) iklim dengan indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan populasi penelitian yaitu seluruh karyawan CV. Duta Jaya Makmur yang beralamat Jl. Raya Candi Gg. Rahayu Candi No.12, Kabupaten Sidoarjo baik yang berjenis kelamin laki-laki ataupun perempuan. Pengumpulan data penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Teknik penarikan sampel menggunakan metode total sampling. Hal ini dilakukan karena sampel objek yang diteliti atau sumber data sedikit (kurang dari 100 orang). Sementara Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden. Data primer pada penelitian ini sumber data primer yang diperoleh dari responden karyawan CV. Duta Jaya Makmur. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode Kuesioner yang disebarakan kepada calon responden secara langsung atau tatap muka. Berikut merupakan kerangka penelitian yang dilihat pada gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti, 2024

Sesuai dengan kerangka berpikir di atas maka, Hipotesis dalam penelitian ini meliputi: (H1) Secara simultan berpengaruh signifikan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur, (H2) Secara parsial berpengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur, (H3) Secara parsial berpengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Validitas

Suatu instrumen atau kuesioner diartikan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Dalam menentukan valid atau tidaknya data suatu penelitian pada uji validitas, diperlukan adanya perhatian r hitung dengan r tabel yang menggunakan taraf 5% pada derajat bebas serta nilai signifikansi (0,05). Untuk memperoleh r tabel yaitu dengan $df = n-2$. Dalam penelitian ini digunakan variabel Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai $df = 40-2 = 38$, sehingga dapat diketahui bahwa nilai dari r tabel adalah 0,3120. Data dari suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila angka r hitung lebih besar dari pada angka r tabel (r hitung > r tabel) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$). Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas pada variabel bebas dan variabel terikat :

Tabel 4. Uji Validitas

Indikator	r hitung	Sig	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)				
X1.1	0,891	0,001	0,312	Valid
X1.2	0,899	0,001	0,312	Valid
X1.3	0,747	0,001	0,312	Valid
X1.4	0,806	0,001	0,312	Valid

X1.5	0.602	0,001	0,312	Valid
X1.6	0.844	0,001	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
X2.1	0,813	0,001	0,312	Valid
X2.2	0,819	0,001	0,312	Valid
X2.3	0,853	0,001	0,312	Valid
X2.4	0,903	0,001	0,312	Valid
X2.5	0,923	0,001	0,312	Valid
X2.6	0,922	0,001	0,312	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)				
Y1	0,897	0,001	0,312	Valid
Y2	0,780	0,001	0,312	Valid
Y3	0,830	0,001	0,312	Valid
Y4	0,860	0,001	0,312	Valid
Y5	0,906	0,001	0,312	Valid
Y6	0,955	0,001	0,312	Valid

Sumber : data penelitian diolah tahun 2024

b. Uji Reliabilitas

Dalam sebuah penelitian, uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen yang berfungsi sebagai alat ukur dalam kuesioner dapat digunakan beberapa kali hasilnya tetap stabil sehingga dapat dipercaya serta diandalkan. Pada penelitian ini untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu instrumen menggunakan metode *Cronbach Alpha* dari pengujian reliabilitas lebih besar dari 0,60 (*Cronbach Alpha* > 0,60). Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,887	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,935	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan (Y)	0,936	Reliabel

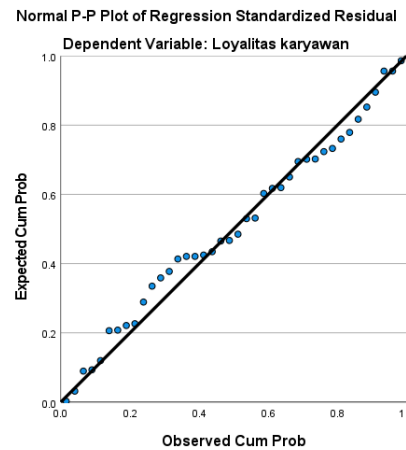
Sumber: data penelitian diolah tahun 2024

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normatif

Uji normalitas merupakan uji yang berfungsi untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas, serta variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan plot probabilitas normal dengan SPSS 27 sebagai alat bantu. Apabila titik-titik (data) menyebar di sekitar diagonal, maka data tersebut

dikatakan memenuhi asumsi regresi normalitas. Begitu pula sebaliknya, apabila titik-titik (data) menjauh di sekitar garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian normalitas :



Gambar 2. Hasil Uji Normatif
 Sumber : Lampiran Output SPSS (2024)

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terdapat hubungan diantara beberapa atau seluruh variabel independent. Dalam melakukan uji multikolinieritas terdapat dua hal yang harus diketahui, yaitu nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance < 10% dan nilai VIF > 10, maka dapat dikatakan mengalami multikolinieritas, namun jika nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil dari pengujian multikolinieritas :

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

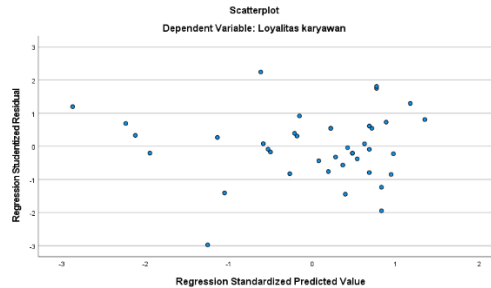
No	Variabel Bebas	Colinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi (X1)	0,967	1,034	Non Multikolinear
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,967	1,034	Non Multikolinear

Sumber: Lampiran Output SPSS (2024)

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Untuk dilakukan pengujian heteroskedastisitas bisa dilihat melalui pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan

studentized residual (SRESID). Hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatterplots* regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak pola yang jelas terbentuk, titik-titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. Berikut ini adalah gambar hasil uji Heteroskedastisitas :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Lampiran Output SPSS (2024)

d. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	-2,603	1,693		-1,538	0,133
Kompensasi	0,238	0,062	0,211	3,852	0,001
Lingkungan Kerja	0,835	0,052	0,884	16,150	0,001

Sumber: Lampiran *Output* SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2,603 + 0,238 X_1 + 0,835 X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah sebesar -2,603. Hal tersebut bermakna apabila Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) konstan atau bernilai 0, maka nilai besaran Loyalitas Karyawan (Y) adalah -2,603. Selain itu, juga bisa diartikan bahwa tanpa adanya Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), maka Loyalitas Karyawan (Y) akan bernilai -2,603 (negatif).
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,238 dan memiliki koefisien regresi yang positif. Hal tersebut memiliki arti apabila Kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan mempengaruhi kenaikan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,238 satuan. Sehingga dapat disimpulkan, jika peningkatan terjadi pada variabel Kompensasi (X1), maka Loyalitas Karyawan (Y) juga akan meningkat.

- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,835 dan memiliki koefisien regresi yang positif. Hal tersebut memiliki arti apabila Kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan mempengaruhi kenaikan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,835 satuan. Sehingga dapat disimpulkan, jika peningkatan terjadi pada variabel Lingkungan Kerja (X1), maka Loyalitas Karyawan (Y) juga akan meningkat.

e. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	0,945	0,893	0,887	1,469
A Predictors (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja				

Sumber: Lampiran *Output* SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan terhadap CV. Duta Jaya Makmur sebesar 89,3% yang dimana dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Kemudian sisanya yaitu 10,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

f. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) berfungsi untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel independen yaitu Loyalitas karyawan (Y).

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Regresion	154,078	0,001

Sumber: Lampiran *Output* SPSS (2024)

Sesuai hasil pada tabel 9. Diketahui bahwa F hitung sebesar 154,078 dan memiliki signifikan 0,001 yang berarti F hitung (154,078) > F tabel (3,250) serta nilai ρ (0,001) \leq α = 5%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kompensasi dan lingkungan kerja . Berikut hasil dari pengujian pengaruh antar variabel secara parsial:

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Kompensasi	3,852	0,001
Lingkungan Kerja	16,150	0,001

Sumber: Lampiran *Output* SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 10. tersebut diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $3,852 > 2,026$ dengan nilai signifikan senilai $0,001$ yang berarti H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Kemudian, diketahui juga bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $16,150 > 2,026$ dengan nilai signifikan senilai $0,001$ yang berarti H_2 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pengujian uji F, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,001$ yang berarti $< 0,05$ dan nilai F hitung ($154,078$) $>$ F tabel ($3,250$). Sehingga dapat diartikan bahwa H_1 diterima atau secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini berarti Kompensasi dan kondisi Lingkungan Kerja yang diterima oleh karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan CV. Duta Jaya Makmur Sidoarjo.

Adapun untuk hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh sebesar $0,893$ yang memiliki arti bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebesar $89,3\%$ sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini. Hasil tersebut menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur dalam hal ini dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Kemudian hasil uji t, diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh yaitu senilai $0,001$ yang berarti $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $3,852 > 2,026$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau secara parsial variabel kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Pernyataan ini sesuai dengan hipotesis kedua yang mana secara parsial variabel kompensasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Sementara itu, hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *impulsive buying behaviour* (Y). Hal ini dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$ serta diketahui bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $16,150 > 2,026$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan CV. Duta Jaya Makmur. Sementara itu, secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Demikian pula, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Hasil analisis regresi linier berganda menyimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih dominan dalam mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y).

Berkaitan dengan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan sebagai berikut: (1) Bagi Perusahaan, disarankan supaya memberikan kompensasi terutama intensif lebih beragam dan sesuai dengan jabatan yang diampu oleh karyawan, karena tidak semua karyawan beranggapan bahwa intensif yang telah diberikan perusahaan telah sesuai kebutuhan dan harapan mereka. Misalnya, Intensif kinerja individu karyawan dalam bentuk, bonus uang. Selain itu, perusahaan perlu juga mempertahankan lingkungan kerja yang baik, memadai, serta harmonis yang telah terbentuk di dalam perusahaan. (2) Bagi Karyawan, disarankan supaya ikut berpartisipasi aktif dalam membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Partisipasi karyawan bisa dilakukan dalam bentuk menerapkan sikap profesional namun tetap sopan dan saling menghargai antar sesama karyawan. Melalui sikap tersebut diharapkan kondisi lingkungan kerja yang baik bisa tetap dipertahankan dan dinikmati bersama. (3) Untuk penelitian berikutnya, diharapkan untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja dengan menggunakan analisis data yang berbeda. Selain itu juga, diharapkan untuk menambah jumlah variabel lain sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 04(01).

- Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168-1179.
- Anuar, S. (2019). The Influence Of Compensation On Employee Loyalty At PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(2), 38-45.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan V. Jakarta: Rajawali Pers.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal UISU*, 2(20), 80-91.
- Runtu, J. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.