



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PT JIA LIN  
WOOD SUNGGAL KABUPATEN  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**SULLIVAN ADENA SASMITA**

NPM 1925310912

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

N A M A : SULLIVAN ADENA SASMITA  
NPM : 1925310912  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PT JIA LIN  
WOOD SUNGGAL KABUPATEN DELI  
SERDANG

MEDAN, JANUARI 2022

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM, CHCBP, CHCM)

**PEMBIMBING II**

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

- SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

N A M A : SULLIVAN ADENA SASMITA  
NPM : 1925310912  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PT JIA LIN  
WOOD SUNGGAL KABUPATEN DELI  
SERDANG

MEDAN, JANUARI 2022

**KETUA**

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

**ANGGOTA II**

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)

**ANGGOTA I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM)

**ANGGOTA III**

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

**ANGGOTA IV**

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sullivan Adena Sasmita  
NPM : 1925310912  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2022



**Sullivan Adena Sasmita**  
**NPM: 1925310912**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sullivan Adena Sasmita  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan 22 Oktober 1994  
NPM : 1925310912  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajēmen  
Alamat : Jl Karya Kasih Komp Palem Indah Johor Blok C  
No 14

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2022  
Yang membuat pernyataan



**Sullivan Adena Sasmita**  
**NPM: 1925310912**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIAWebsite : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : SULLIVAN ADENA SASMITA  
NPM : 1925310912  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata Satu  
Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, S.E., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jia LirWood

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Juni 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
01 Desember 2021	Acc Sidang Meja Hijau.	Disetujui	
19 Februari 2022	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 21 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,

Abdi Setiawan, S.E., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

**Nama Mahasiswa** : SULLIVAN ADENA SASMITA  
**NPM** : 1925310912  
**Program Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata Satu  
**Dosen Pembimbing** : Eli Delvi Yanti, SE., MM  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jia Lin Wood

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Juli 2021	Acc. Seminar proposal	Disetujui	
12 Desember 2021	Acc. Sidang meja hijau	Disetujui	
19 Februari 2022	ACC JILID LUX	Disetujui	

Medan, 21 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,



Eli Delvi Yanti, SE., MM



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 1136/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan dengan nama saudara/i:

Nama : SULLIVAN ADENA SASMITA  
NPM. : 1925310912  
Tingkat/Semester : Akhir  
Jurusan : SOSIAL SAINS  
Kelas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 20 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Desember 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tanggal Efektif : 04 Juni 2015



# Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 12/19/2021 11:34:47 PM

alyzed document: Sullivan Adena Sasmita\_1925310912\_manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_Licen

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

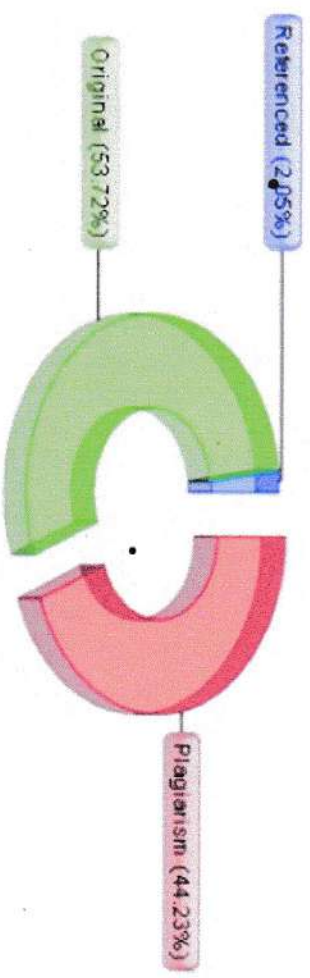
Check type: Internet Check

[tee\_and\_enc\_string] [tee\_and\_enc\_value]



Detailed document body analysis:

Relation chart



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Erstani Muhatran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 21 Februari 2022  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SULLIVAN ADENA SASMITA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 22 Oktober 1994  
 Nama Orang Tua : NOVANSYAH  
 N. P. M : 1925310912  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082273441412  
 Alamat : Jl KARYA KASIH KOMP PALEM INDAH JOHOR BLOK C NO  
 14

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jia Lin Wood**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

**XL**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



SULLIVAN ADENA SASMITA  
 1925310912

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Ace jilid 1

*[Handwritten signature]*

AS. 15.02.2022

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PT JIA LIN  
WOOD SUNGGAL KABUPATEN  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**SULLIVAN ADENA SASMITA**

NPM 1925310912

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SULLIVAN ADENA SASMITA
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 22 Oktober 1994
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925310912
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 130 SKS, IPK 3.18
Nomor Hp	: 082273441412

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jia Lin Wood0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 01 Juni 2021

Pemohon,  
  
 ( Sullivan Adena Sasmita )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Onay Medatine, SH., M.Kn )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Abdi Setiawan, SE., M.Si )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Eli Delvi Yanti, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 01 Juni 2021 20:10:25

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kerjasama tim ( $X_3$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ) di PT Jia Lin Wood. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Jia Lin Wood yang berjumlah 78 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 78 responden. Penelitian ini dilakukan di tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil uji t dan uji regresi menunjukkan Kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,428,  $t_{hitung}$  sebesar 4,177, dan signifikan 0,000. Lingkungan memiliki nilai regresi sebesar 0,290,  $t_{hitung}$  sebesar 3,127, dan signifikan 0,003. Kerjasama tim memiliki nilai regresi sebesar 0,324,  $t_{hitung}$  sebesar 3,301, dan signifikan 0,001. Hasil uji F dihasilkan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 276,295. Kompensasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan. 91,5% loyalitas karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Loyalitas karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim.

***Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kerjasama tim, Loyalitas Karyawan.***

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to explore how the influence of ompensation ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), and teamwork ( $X_3$ ) on employee loyalty ( $Y$ ) in the PT Jia Lin Wood. The population in this research were all employees of the PT Jia Lin Wood, totaling 78 employees. The number of samples taken amounted to a population of 78 respondents. This research was conducted from March 2021 to August 2021. This research used quantitative data that was processed with SPSS with multiple linear regression models. The results showed that the compensation, work environment, and teamwork had a positive and significant effect on the employee loyalty of PT Jia Lin Wood both partially and simultaneously. The results of the  $t$  test and regression test showed that compensation had a regression value of 0.428,  $t$ count of 4.177, and significant 0.000. Environment had a regression value of 0.290,  $t$ count of 3.127, and significant 0.003. Teamwork had a regression value of 0.324,  $t$ count is 3.301, and significant is 0.001. The results of the  $F$  test resulted in a significant value of 0.000 and the  $F$ count value of 276.295. Compensation was the most dominant variable affecting employee loyalty. 95.6% of employee loyalty can be explained and obtained from the compensation, work environment, and teamwork, while the rest was by other factors. Employee loyalty had a very strong relationship to compensation, work environment, and teamwork.*

**Keywords: Compensation, Work Environment, Teamwork, Employee Loyalty.**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Perumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	12
1. Loyalitas Karyawan .....	12
a. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	12
b. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	14
c. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan .....	16
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .	17
e. Indikator Loyalitas Karyawan .....	25
2. Kompensasi .....	27
a. Pengertian Kompensasi .....	27
b. Jenis-Jenis Kompensasi .....	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	29
d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	30
e. Sistem Pemberian Kompensasi .....	32
f. Indikator Kompensasi.....	33
3. Lingkungan Kerja.....	34
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	34
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	35
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	38



d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	39
e. Indikator Lingkungan Kerja .....	40
4. Kerjasama Tim .....	41
a. Pengertian Kerjasama Tim .....	41
b. Jenis-Jenis Tim .....	43
c. Karakteristik Tim .....	47
d. Proses Kekuatan Tim.....	48
e. Indikator Kerjasama Tim.....	50
B. Penelitian Terdahulu .....	54
C. Kerangka Konseptual.....	56
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	57
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ..	57
3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan.....	58
4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja .....	59
D. Hipotesis .....	60

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	61
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	61
1. Lokasi Penelitian .....	61
2. Waktu Penelitian .....	61
C. Populasi dan Sampel .....	62
1. Populasi .....	62
2. Sampel.....	62
3. Jenis dan Sumber Data .....	63
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	64
1. Variabel Penelitian .....	64
a. Variabel Terikat (Y) .....	64
b. Variabel Bebas (X).....	64
2. Definisi Operasional.....	65
E. Skala Pengukuran Variabel.....	67
F. Teknik Pengumpulan Data.....	68
G. Teknik Analisa Data .....	69
1. Uji Kualitas Data.....	69
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	69
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	70
2. Uji Asumsi Klasik .....	70
a. Uji Normalitas .....	71
b. Uji Multikolinearitas .....	72
c. Uji Heteroskedastisitas .....	74
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	75
4. Uji Hipotesis.....	76
a. Uji Simultan (Uji F) .....	76
b. Uji Parsial (Uji t) .....	77
E. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	78

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian.....	80
	1. Gambaran Umum Perusahaan .....	80
	a. Sejarah PT Jia Lin Wood .....	80
	b. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood .....	80
	2. Karakteristik Responden.....	81
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	81
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	83
	d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	83
	e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan	84
	f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	85
	3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	85
	a. Kompensasi ( $X_1$ ) .....	86
	b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	90
	c. Kerjasama Tim ( $X_3$ ) .....	96
	d. Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).....	100
	4. Uji Kualitas Data .....	106
	a. Uji Validitas .....	106
	b. Uji Reliabilitas .....	109
	5. Uji Asumsi Klasik.....	112
	a. Uji Normalitas Data .....	112
	b. Uji Multikolinearitas .....	114
	c. Uji Heteroskedastisitas.....	116
	6. Uji Regresi Linear Berganda .....	118
	7. Uji Hipotesis .....	121
	a. Uji t (Uji Parsial).....	121
	b. Uji F (Uji Simultan) .....	123
	8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	125
	B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	127
	1. Hipotesis $H_1$ .....	127
	2. Hipotesis $H_2$ .....	129
	3. Hipotesis $H_3$ .....	131
	4. Hipotesis $H_4$ .....	132
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan.....	135
	B. Saran .....	135
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>138</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>141</b>

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1.	Perbedaan antara Kelompok dengan Tim .....	42
Tabel 2.2.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	54
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	62
Tabel 3.2.	Daftar Posisi Karyawan di PT Jia Lin Wood .....	63
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	65
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	68
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	79
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	81
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	82
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	83
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	83
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan .....	84
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	85
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	86
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung ( $X_{1-1}$ ) .....	86
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_{1-2}$ ) .....	88
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Non- Finansial ( $X_{1-3}$ ) .....	89
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{2-1}$ ) .....	91
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan ( $X_{2-2}$ ) .....	92
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara ( $X_{2-3}$ ) .....	93
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan ( $X_{2-4}$ ) .....	94
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator hubungan antara Karyawan ( $X_{2.5}$ ) .....	95
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama ( $X_{3-1}$ ) .....	96
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepercayaan ( $X_{3-2}$ ) .....	98
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kekompakan ( $X_{3-3}$ ) .....	99
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberadaan Karyawan ( $Y_{1-1}$ ) .....	101
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterlibatan Karyawan ( $Y_{1-2}$ ) .....	102
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Karyawan ( $Y_{1-3}$ ) .....	103
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecintaan Karyawan ( $Y_{1-4}$ ) .....	104
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Karyawan ( $Y_{1-5}$ ) .....	105
Tabel 4.24.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	107

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	107
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ).....	108
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	109
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	110
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	110
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ).....	111
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y) ....	111
Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	114
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas.....	115
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	117
Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	119
Tabel 4.36. Hasil Uji-t.....	122
Tabel 4.37. Hasil Uji F .....	124
Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi.....	126
Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	127

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	60
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood.....	81
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	112
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ....	113
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	116

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Januari 2022  
Penulis

**Sullivan Adena Sasmita**  
**NPM : 1925310912**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini maka salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi. Soegandhi (2018:61) menjelaskan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif yang dapat mempengaruhi loyalitas konsumen. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Dessler (2017:46) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti



bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat.

Lingkungan kerja karyawan saat bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja nyaman baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat karyawan merasa betah dan tidak jarang karyawan akan merasa lingkungannya nyaman rumah sendiri.

Kerjasama tim dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kerjasama tim juga dapat menciptakan ikatan emosional dan kekompakan antar rekan kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Manurung (2018:39) menjelaskan kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Kerjasama tim yang tercipta dengan baik akan mendorong terciptanya kekompakan antar karyawan sehingga mampu menciptakan ikatan emosional dan rasa peduli yang besar antar rekan kerja. Hal ini membuat karyawan menjadi loyal untuk terus bekerja di perusahaan tanpa keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan berusaha menggunakan semaksimal mungkin kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan menciptakan ikatan emosional yang tinggi sehingga tidak jarang karyawan akan menganggap rekan kerjanya seperti keluarga sendiri akibat kekompakan yang terjalin.

PT Jia Lin Wood yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap

dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Perusahaan terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351. Perusahaan telah berdiri sejak tahun 1995 yang saat ini telah memiliki 78 titik pemasaran dengan area pemasaran meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat.

PT Jia Lin Wood memiliki karyawan yang sebagian besar adalah para pekerja bagian produksi yang bekerja dengan menggunakan tenaga yang mereka miliki dan hanya sebagian karyawan yang bekerja dengan kemampuan khusus. Banyak karyawan yang menganggap tugas dan pekerjaan yang diberikan cukup berat karena karyawan harus mengeluarkan cukup banyak tenaga dan kondisi lingkungan kerja yang berabu sehingga banyak karyawan yang menjadi tidak betah dan berhenti bekerja untuk mencari perusahaan lain yang lebih sesuai. Hampir setiap bulan terjadi *turnover* (karyawan yang berhenti bekerja) dan mencari pekerjaan yang lain. Hal ini menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan sehingga mereka tidak ingin keberadaan mereka lebih lama di perusahaan. Tercatat selama tahun 2019 telah 30 orang karyawan yang berhenti bekerja. Karyawan yang berhenti bekerja sebagian besar adalah karyawan-karyawan baru yang baru sebulan bekerja dan tidak tahan dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood yang diidentifikasi dengan karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dan tidak mencintai pekerjaannya di perusahaan ini.

Kompensasi yang diberikan PT Jia Lin Wood terhadap karyawannya tergolong tidak terlalu besar, terutama untuk karyawan-karyawan baru, sedangkan untuk karyawan-karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun mendapatkan kompensasi

yang semakin besar setiap tahunnya dan juga mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua (BPJS Ketenagakerjaan), namun untuk karyawan baru jaminan kesehatan ini tidak diberikan. Hal ini dikarenakan, sebagian besar karyawan adalah karyawan harian yang belum menjadi karyawan tetap. Setelah bertahun-tahun bekerja, karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan kompensasi non-finansial yaitu pengangkatan menjadi karyawan tetap. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kompensasi karyawan PT Jia Lin Wood yang diidentifikasi dengan karyawan tidak diberikan besaran gaji yang memuaskan oleh perusahaan dimana karyawan juga sulit dipromosikan ke posisi lebih baik oleh perusahaan walaupun memiliki kinerja yang baik.

Lingkungan kerja karyawan di PT Jia Lin Wood tergolong cukup kotor dan berdebu. Karena sebagian besar mesin produksi perusahaan adalah mesin-mesin yang melakukan pemotongan atau penggilingan kayu dimana banyak abu-abu sisa pemotongan yang beterbangan sehingga mengharuskan karyawan untuk menggunakan masker sepanjang hari. Lingkungan yang tidak sehat ini disadari oleh pihak perusahaan sehingga pihak perusahaan mengambil berbagai kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi abu-abu yang beterbangan dengan memperbanyak blower, menjaga suhu area industri agar tetap nyaman untuk karyawan, dan pencahayaan yang cukup. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada lingkungan kerja karyawan PT Jia Lin Wood yang diidentifikasi dengan karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

Karyawan PT Jia Lin Wood terbagi menjadi beberapa tim dan sub tim yang diawasi oleh mandor dan setiap tim diawasi oleh supervisor. Setiap tim memiliki

tugas-tugas khusus yang mengerjakan bagian pekerjaan tertentu. Setiap anggota dalam tim harus memiliki kekompakan dan kerjasama agar target pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan tepat waktu. Peranan seorang mandor sangat dibutuhkan disini untuk mengawasi aktivitas dan pekerjaan bawahannya agar mampu bekerja sama dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun kerjasama tim tidak dapat terbentuk dengan instant, dimana terdapat banyak karyawan yang tidak mampu untuk bekerjasama dengan rekan kerja yang lain yang bahkan sering timbul berbagai gesekan yang menjadi awal konflik kerja. Hal ini akan sangat memperhambat dan memperlambat pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kerjasama tim PT Jia Lin Wood yang diidentifikasi dengan karyawan tidak bersedia membantu rekan kerja lain untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka dimana karyawan juga tidak yakin jika karyawan lain bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan mereka.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari kompetensi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang”*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan tidak diberikan besaran gaji yang memuaskan oleh perusahaan dimana karyawan juga sulit dipromosikan ke posisi lebih baik oleh perusahaan walaupun memiliki kinerja yang baik.
2. Karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.
3. Karyawan tidak bersedia membantu rekan kerja lain untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka dimana karyawan juga tidak yakin jika karyawan lain bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan mereka
4. Karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dan tidak mencintai pekerjaannya di perusahaan ini.

### **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya membahas Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- b. Kompensasi yang dimaksudnya pada penelitian ini adalah kompensasi berupa finansial yang diterima karyawan secara langsung, kompensasi finansial yang diterima karyawan secara tidak langsung, dan kompensasi yang bukan berupa finansial yang diterima oleh karyawan.
- c. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0.

## **2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
- c. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

### **b. Bagi Perusahaan**

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood, maka diharapkan pihak PT Jia Lin Wood dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan loyalitas karyawan yang dimiliki.



### c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Berto Kristanto Purba pada tahun 2017 yang berjudul: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu: Kompensasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) serta sebuah variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan ( $Y$ ). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kerjasama tim ( $X_3$ ), serta sebuah variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan September 2016 sampai Maret 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan April 2021 sampai September 2021.

- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Jia Lin Wood yang terletak di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- 4. Objek Penelitian:** Objek penelitian pada penelitian sebelumnya merupakan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis, sedangkan objek penelitian pada penelitian yang dilakukan saat ini adalah karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- 5. Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang karyawan dan sampel yang diambil juga sebanyak 54 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 78 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 78 orang karyawan sebagai responden.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Loyalitas Karyawan**

###### **a. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditujukan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi

Kartajaya (2017:126) menjelaskan bahwa loyalitas adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, *men-support*, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan *emotional attachment*. Lebih lanjut Sirait (2016:47) juga menjelaskan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih

pada kesetiaan non-fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Soegandhi (2018:61), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2016:57), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2014:90), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Sedangkan Sutrisno (2018:99) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan

loyalitasnya. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2017:173) menjelaskan bahwa kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan loyalitas dalam penelitian ini adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

#### **b. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan**

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Trianasari (2015:174), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

##### 1) Taat pada Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

##### 2) Tanggung jawab pada Perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kesadaran akan setiap resiko

pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memilikisikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar Pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut hal yang diterimanya di luar gaji pokok.

### c. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2014:153) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang adalah tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart, memiliki perilaku yang mengutamakan kepentingan perusahaan, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Hasibuan (2017:181-190) menjelaskan bahwa metode pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan, yaitu:

#### 1) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

#### 2) Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas

prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

### 3) Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah financial dan nonfinancial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan.

### 4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

KKK harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

### 5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

HIP adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang adalah manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

## **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Soegandhi (2018:66) menjelaskan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.



Soegandhi (2018:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya:

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan yang membuat karyawan tidak memiliki berbagai tuntutan.

2) Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari.

3) Komunikasi

Kualitas komunikasi yang terjadi antara perusahaan terhadap karyawan yang biasanya diwakili oleh komunikasi antar atasan terhadap bawahan.

4) Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Kondisi lingkungan kerja tempat karyawan mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan

5) Pengembangan Karir

Skema pengembangan karir yang disediakan perusahaan untuk karyawan jika karyawan terus bekerja di perusahaan.

6) Pengadaan Pelatihan dan Pendidikan Karyawan

Pada dasarnya karyawan ingin berkembang untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dari hari ke hari, oleh sebab itu, pelatihan dan pendidikan yang disediakan oleh perusahaan akan membuat karyawan terus bertahan di perusahaan.

#### 7) Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pekerjaan yang berbahaya dan tidak ada jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja membuat karyawan tidak ingin terus bekerja di perusahaan, oleh sebab itu, perusahaan yang melaksanakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) penting untuk membuat karyawan tetap merasa aman.

#### 8) Kerjasama Tim yang Baik

Adanya rekan kerja yang kompak yang mampu bekerjasama dengan baik dengan karyawan dalam tim membuat karyawan lebih betah terus bertahan di perusahaan

#### 9) Hubungan Dengan Karyawan Lain

Hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan tidak ingin terpisah dengan rekan-rekan kerja yang telah kompak dengan karyawan.

Sekyi (2016:7) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

##### 1) Kebijakan/Program Pengembangan Karir

Kebijakan perusahaan yang memberikan peluang untuk setiap karyawan untuk mengembangkan karir dan posisi karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan untuk tetap bertahan bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dengan harapan karir mereka dapat berkembang dengan pesat di perusahaan tersebut.

## 2) Skema Kompensasi dan Tunjangan

Karyawan yang memiliki kompensasi dan tunjangan yang tidak mencukupi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan mencari pekerjaan yang dapat menawarkan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik sehingga loyalitas karyawan akan menurun dengan berpikir untuk meninggalkan perusahaan demi perusahaan lain yang menawarkan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik. Skema kompensasi dan tunjangan ini adalah salah satu bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga jika skema kompensasi dan tunjangan karyawan ini dianggap oleh karyawan tidak sesuai maka karyawan akan cenderung untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan penghargaan yang sesuai dengan jasa yang karyawan keluarkan.

## 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk, dimana lingkungan kerja fisik yang berupa sarana dan prasarana kerja yang kurang baik di perusahaan ditambah dengan lingkungan kerja non-fisik dimana hubungan kerja antar karyawan, kerjasama tim, dan konflik kerja yang memburuk membuat karyawan tidak akan nyaman untuk melakukan aktifitas pekerjaan sehari-hari, sehingga karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan dimana karyawan sedang bekerja dengan mencari perusahaan lain yang dianggap akan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

#### 4) Kerjasama Tim

Kerja sama tim yang solid dan kompak akan menciptakan hubungan kekeluargaan sehingga banyak karyawan akan menganggap kantor seperti rumah sendiri dan rekan kerja seperti saudara sendiri. Kekompakan rekan kerja membuat karyawan merasa berat untuk meninggalkan suasana kerja sama tim yang solid tersebut.

#### 5) Komunikasi dan Partisipasi Karyawan

Komunikasi karyawan yang baik ditambah karyawan yang diberikan kebebasan untuk dapat berpartisipasi dalam meningkatkan kemajuan dari perusahaan akan membuat karyawan merasa benar-benar dibutuhkan dan dihargai. Perasaan ini mendorong karyawan untuk berbuat jauh lebih baik dan merasa suka duka perusahaan adalah suka duka dirinya.

#### 6) Hubungan dengan Atasan

Memiliki atasan yang mengerti tentang karyawan yang berada di bawah manajemennya adalah keinginan setiap karyawan, dimana atasan yang paham akan kondisi karyawan mereka akan mengakibatkan terciptakan hubungan yang erat antar atasan dengan bawahan. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak berkeinginan meninggalkan suasana kerja seperti ini, dan khawatir suasana kerja seperti ini tidak akan didapatkan kembali jika karyawan berpindah perusahaan.

Kertajaya (2017:112) menyatakan terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu:

### 1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan tunjangan kesehatan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

### 2) Faktor Tanggung Jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan. Pihak perusahaan dituntut agar menjamin dan mendukung setiap karyawan di dalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kesempatan berkarir yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini

dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

### 3) Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap karyawan yang datang tidak tepat waktu. Kedepan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan di perusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

### 4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan perusahaan kedepannya. Motivasi harus

diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan baik dan benar. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter dalam Kusumo (2016:43) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1) Karakteristik Pribadi

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

2) Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam

pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim.

**e. Indikator Loyalitas Karyawan**

Soegandhi (2018:73) menyatakan terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas kerja karyawan yaitu:

1) Keberadaan Karyawan

Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja.

2) Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan,



dan karyawan juga memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi.

### 3) Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya, dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang senang menceritakan pekerjaannya pada orang lain, karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat, selain itu karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan tersebut adalah pilihan terbaik dalam hidupnya.

### 4) Kecintaan Karyawan

Kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana hal ini ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja setiap harinya.

### 5) Ketaatan Karyawan

Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan tugas dari perusahaan. Dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang datang tepat waktu, menggunakan pakaian yang telah ditetapkan, mematuhi peraturan kerja, melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini adalah keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan di perusahaan, kebanggaan karyawan bekerja di perusahaan, kecintaan karyawan pada perusahaan, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan di perusahaan

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Dessler (2017:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2017:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

#### **b. Jenis-Jenis Kompensasi**

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Mondy (2015:4), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

##### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

##### 2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non

finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

#### 1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

#### 2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

#### 3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya

kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

#### 5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

#### 6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### **d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Samsudin (2016:205) fungsi dan tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

### 1) Fungsi Pemberian Kompensasi

#### a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini merunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

#### b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

#### c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

### 2) Tujuan Pemberian Kompensasi

#### a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

#### b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

#### c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan

betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input dan output*” sehingga menimbulkan keadilan.

**e. Sistem Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:50) sistem pemberian imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi menjadi empat bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standard pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “*point*” untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

#### **f. Indikator Kompensasi**

Dessler (2017:46) menjelaskan terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu:

##### 1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

##### 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

##### 3) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang



menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi,

serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut

Sunyoto (2015:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan

bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

### c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

**d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,

- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

**e. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2014:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

2) Pencahayaan

Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup.

3) Suhu udara

Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja.

4) Tata ruangan

Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan.

#### 5) Hubungan antara karyawan

Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antar karyawan.

### 4. Kerjasama Tim

#### a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama. Menurut Sedarmayanti (2015:43), tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sma lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab



bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Sedangkan menurut Topchick dalam Sedarmayanti (2015:43), tim ialah kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara interdependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

Kelompok dan tim merupakan dua buah hal yang berbeda, dimana perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1. Perbedaan antara Kelompok dengan Tim**

<b>Kelompok</b>	<b>Tim</b>
Memiliki pemimpin yang ditunjuk	Berbagi peran kepemimpinan
Akuntabilitas individual	Akuntabilitas mutual dan individu
Tujuan kelompok dan organisasi sama	Visi atau tujuan khusus tim
Hasil kerja individual	Hasil kerja kolektif
Mengadakan pertemuan–pertemuan Efisien	Pertemuan– pertemuan mendorong diskusi terbuka
Efektifitas secara tidak langsung diukur oleh pengaruh bisnis	Efektifitas secara langsung diukur dengan menilai kerja kolektif
mendiskusikan, memutuskan, mendelegasikan pekerjaan untuk para individu	Mendiskusikan, memutuskan, berbagi pekerjaan.

*Sumber: West (2017:174)*

Menurut Manurung (2018:39) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Didalam kerjasama tim, individu-individu sanggup mencapai prestasi yang luar biasa dan sulit dipercaya. Di dalam tim, kita bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Kita pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu. memberi orang lain manfaatnya keraguan, menyediakan dukungan dan mengakui kepentingan dan prestasi orang lain. Nilai-nilai demikian itu membantu tim bekerja dan nilai-nilai itu meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kerjasama tim dalam penelitian ini adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi.

#### **b. Jenis-Jenis Tim**

West (2017:175) menyebutkan tim terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

##### 1) Tim Formal

Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal.

##### 2) Tim Vertikal

Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi

untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota.

### 3) Tim Horizontal

Tim horizontal terdiri atas karyawan-karyawan dari tingkat hierarkis yang hampir sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah angkatan tugas dan komite dalam perusahaan.

- a) Angkatan tugas adalah kelompok karyawan dari departemen-departemen berbeda yang dibentuk untuk menangani aktifitas tertentu dan hanya bertahan sampai tugas itu selesai.
- b) Komite biasanya berumur panjang dan mungkin merupakan bagian permanen dari struktur organisasi. Komite memberikan keuntungan yaitu: memungkinkan para anggota organisasi untuk bertukar informasi, menghasilkan saran-saran untuk mengoordinasi unit-unit organisasional yang diwakilkan, mengembangkan berbagai ide dan solusi baru untuk masalah-masalah organisasional yang ada, dan membantu perkembangan berbagai praktik dan kebijaksanaan organisasional yang baru.

### 4) Tim dengan Tujuan Khusus

Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus. Tim dengan tujuan khusus masih merupakan

bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri.

#### 5) Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lain-lain. Tim pemecahan masalah biasanya terdiri atas 5 sampai 12 karyawan per jam dari departemen yang sama yang dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah pertama dalam langkah perusahaan menuju partisipasi karyawan yang lebih besar. Seiring dengan bertambah dewasa perusahaan, tim pemecahan masalah berangsur-angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri.

Kepemimpinan mandiri biasanya terdiri dari 5 sampai 20 pekerja dengan lebih dari satu keterampilan yang menggilir pekerjaan untuk menghasilkan produk atau layanan yang menyeluruh atau setidaknya satu aspek menyeluruh atau bagian dari sebuah produk atau layanan. Ide pokoknya adalah bahwa tim-tim itu sendiri, dan bukan para manajer atau supervisor, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, membuat keputusan, mengawasi kinerja mereka sendiri, dan mengubah perilaku kerja mereka seperti yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan, dan menyesuaikan diri terhadap kondisi-kondisi yang berubah.

Tim dengan kepemimpinan mandiri merupakan tim permanen yang secara khusus meliputi elemen-elemen berikut ini:

- a) Tim mencakup para karyawan yang memiliki beberapa keterampilan dan fungsi, dan keterampilan-keterampilan yang dikombinasikan sudah cukup untuk mengerjakan tugas organisasional yang besar.
  - b) Tim diberi akses menuju sumber-sumber daya seperti informasi, peralatan, mesin dan persediaan yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh tugas.
  - c) Tim diberi kekuasaan dengan otoritas pembuatan keputusan yang berarti bahwa para anggota memiliki kebebasan untuk memilih anggota baru, memecahkan masalah, menghabiskan uang, mengawasi hasil, dan merencanakan masa depan.
- 6) Tim di Lingkungan Kerja yang Baru

Dua jenis tim yang semakin sering digunakan adalah tim virtual/maya dan tim global

- a) Tim virtual

Tim virtual terdiri atas anggota-anggota yang tersebar secara geografis dan organisasional yang terikat terutama oleh kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi. Tim virtual sering meliputi para pekerja lepas, anggota organisasi rekanan, pelanggan, pemasok, konsultan, atau pihak-pihak luar lainnya. Salah satu keuntungan dari tim virtual adalah kemampuan untuk dengan cepat mengumpulkan kelompok orang yang paling tepat

untuk menyelesaikan proyek yang kompleks, memecahkan masalah tertentu, atau mengeksploitasi peluang strategis tertentu.

b) Tim global

Tim global adalah tim kerja lintas batas yang terbentuk dari anggota-anggota dengan kebangsaan yang berbeda yang aktifitasnya menjangkau banyak Negara. Tim global dapat dibagi dalam dua kategori yaitu tim interkultural yang para anggotanya berasal dari berbagai negara atau budaya yang berbeda dan bertemu dengan berhadapan secara langsung, dan tim global virtual yang para anggotanya tinggal di lokasi yang terpisah di seluruh penjuru dunia dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan bantuan teknologi elektronik.

c. **Karakteristik Tim**

Tim juga memiliki beberapa karakteristik, dimana karakteristik tim tersebut menurut West (2017:177) terdiri dari:

1) Ukuran Tim

Secara umum, ketika ukuran tim meningkat, akan lebih sulit bagi setiap anggota untuk dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Ukuran kelompok mengusulkan hal hal berikut ini:

- a) Tim kecil (2 sampai 4 anggota) menunjukkan lebih banyak persetujuan, mengajukan lebih banyak pertanyaan, dan bertukar lebih banyak opini. Mereka cenderung bersikap informal dan tidak banyak menuntut pemimpin.

- b) Tim besar cenderung memiliki lebih banyak perselisihan pendapat dan perbedaan opini. Karena kurangnya kepuasan dihubungkan dengan tugas yang dispesialisasikan serta komunikasi yang buruk, para anggota tim memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dan merasakan keakraban kelompok.

## 2) Peran Anggota

Dalam tim-tim yang sukses syarat kinerja tugas dan kepuasan *social* dipenuhi oleh munculnya dua jenis peran yaitu spesialis tugas dan sosioemosional. Orang-orang yang memainkan peran spesialis tugas menghabiskan waktu dan energi untuk membantu tim meraih tujuannya. Mereka sering memperlihatkan perilaku-perilaku seperti memprakarsai ide, memberikan opini, mencari informasi, dan memberi semangat.

Orang-orang yang menggunakan peran sosioemosional mendukung kebutuhan emosional para anggota tim dan membantu menguatkan kesatuan *social*. Mereka memperlihatkan perilaku-perilaku seperti mendorong, berpadu, mengurangi ketegangan, mengikuti, dan berkompromi.

### **d. Proses Kekuatan Tim**

Proses kekuatan pada tim menurut West (2017:179) terdiri dari dua buah proses, yaitu:

## 1) Tingkat Perkembangan Tim

### a) Pembentukan

Tingkat pembentukan adalah periode orientasi dan perkenalan. Selama tingkat pembentukan ini, pemimpin tim harus memberikan waktu bagi para anggota untuk mengenal satu sama lain dan mendorong mereka terlibat dalam diskusi informal dan sosial.

### b) Prahara

Selama tingkat prahara kepribadian individual muncul. Tingkat ini ditandai oleh konflik dan perselisihan pendapat.

### c) Penentuan Norma

Selama tingkat penentuan norma, konflik konflik diselesaikan, dan keharmonisan serta kesatuan tim muncul. konsensus terwujud pada siapa yang memiliki kekuasaan, siapa pemimpinnya, dan peran-peran para anggota.

### d) Pelaksanaan

Selama tingkat pelaksanaan, penekanan utama ada pada pemecahan masalah dan penyelesaian tugas yang diberikan. Selama tingkat ini pemimpin harus berkonsentrasi terhadap pelaksanaan kinerja tugas yang tinggi. Spesialis sosioemosional dan spesialis tugas harus memberikan kontribusi.

### e) Pembubaran

Tingkat pembubaran muncul dalam komite, angkatan tugas, dan tim yang memiliki tugas yang terbatas untuk dikerjakan dan



dibubarkan setelahnya. Pada saat ini, pemimpin berharap untuk memberitahukan pembubaran tim dengan suatu ritual atau upacara, barangkali memberikan piagam dan penghargaan untuk menandakan penutupan dan kelengkapan.

## 2) Kekompakan Tim

Kekompakan tim didefinisikan sebagai sejauh mana para anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tinggal didalamnya. Faktor-faktor yang menentukan kekompakan tim:

### a) Interaksi Tim

Hubungan yang lebih baik antara anggota tim dan semakin banyak waktu yang dihabiskan bersama, semakin kompak tim tersebut.

### b) Konsep Tujuan yang Sama

Anggota tim sepakat dengan tujuan dan menjadikan lebih kompak

### c) Ketertarikan Pribadi Terhadap Tim

Para anggota memiliki sikap dan nilai yang serupa dan senang berkumpul.

## e. Indikator Kerjasama Tim

Manurung (2018:43), menjelaskan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kerjasama tim yang meliputi:

### 1) Kerjasama

Kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk

memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Kerjasama yang baik dapat dilihat dari:

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas

## 2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antar karyawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan sukses bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama lain Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh

kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, tak ada kronisme dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata. Satu-satunya cara yang diketahui untuk menciptakan kepercayaan semacam itu adalah dengan menyusun nilai-nilai dan kemudian melakukan apa yang telah dibicarakan. Artinya seseorang harus mengerjakan apa yang dikatakan akan dilakukan, secara konsisten, sepanjang waktu. Kepercayaan ini dapat dilihat dari:

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

### 3) Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. Kekompakan kelompok bukanlah senjata rahasia dalam pencarian untuk peningkatan kinerja kelompok

atau tim. Caranya agar berhasil adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis. Tim kerja yang dipilih sendiri dimana orang-orang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim. Jika sosio-emosional tidak disesuaikan dengan kekompakan tim, hal ini dapat mengganggu kinerja dan prestasi tim, yang pada akhirnya mengganggu prestasi-prestasi individu. Tingkat kekompakan dalam kerjasama tim dapat dilihat dari:

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kerjasama tim dalam penelitian ini adalah kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memperkuat teori utama yang digunakan pada penelitian ini yang juga menggambarkan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan:

**Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Agustina Heryati (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Kompensasi dan Beban Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Para pemimpin Departemen Operasi, harus memperhatikan kompensasi dan beban kerja untuk hasil yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2	Andromike Maineldi, Susi Hendriani, dan Iwan Nauli Daulay (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu
3	Berto Kristanto Purba (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas
4	I Wayan Sentana Putra,	Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja, Stres	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Kerja dan Kompensasi		Berganda	lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami karyawannya.
5	Indra Ardiyanto, Erni Widiastuti (2016)	Analisis Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Ban Daerah Karang Anyar	Beban kerja dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dimana beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif.
6	Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw, Genita G. Lumintang (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi	Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja.	Loyalitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara serempak terhadap loyalitas kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja
7	Rahman Bin Abdullah, Mohamed Muneer Samsudin, Radzuan Noor Armia, Nazarudin Derani, et al (2017)	<i>The Study of Teamwork and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia</i>	<i>Teamwork</i>	Loyalty	<i>Descriptive Analysis</i>	<i>The findings indicate the existence of a correlation between employee satisfaction and teamwork. Four of the thirteen satisfaction variables, namely, relationship with supervisor, recognition and rewards, working conditions.</i>
8	Nurul Annisa, Tedi Rusman, dan Nurdin (2015)	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap	<i>Teamwork</i> , motivasi kerja, dan produktivitas kerja.	Loyalitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh persepsi karyawan tentang teamwork terhadap loyalitas karyawan PT.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan				Premium Lampung,
9	Omoankhanlen Joseph Akhigbe dan Emmanuel Ethel Ifeyinwa (2017)	<i>Compensation And Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria</i>	<i>Compensation</i>	<i>Employee Loyalty</i>	<i>MRA (Moderating Regression Analysis)</i>	<i>There is significant positive relationship between compensation and employee loyalty. It was recommended among others that regular payment of employees salary will impact positively on the cognitive loyalty of the employees. Increment of employee salary enhances positive reactions of the employees thereby inducing loyalty</i>
10	Mai Ngoc Khuong dan Bui Diem Tien (2018)	<i>Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction—A study of banking sector in Ho Chi Minh City</i>	<i>Employee Loyalty</i>	<i>Employee Loyalty dan Job Satisfaction</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The higher levels of satisfaction, supervisor support, fringe benefits, teamwork, working environment, and training were positively associated with the higher level of organizational loyalty. The factors of satisfaction, supervisor support, teamwork, and working environment play crucial roles and significantly affect employees loyalty</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

## **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Dessler (2017:46) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kertajaya (2017:112) yang menyatakan bahwa terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain



sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja nyaman baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat karyawan merasa betah dan tidak jarang karyawan akan merasa lingkungannya nyaman rumah sendiri.

### **3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan**

Manurung (2018:39) menjelaskan kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Kerjasama tim yang tercipta dengan baik akan mendorong terciptanya kekompakan antar karyawan sehingga mampu menciptakan ikatan emosional dan rasa peduli yang besar antar rekan kerja. Hal ini membuat karyawan menjadi loyal untuk terus bekerja di perusahaan tanpa keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan berusaha menggunakan semaksimal mungkin kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah

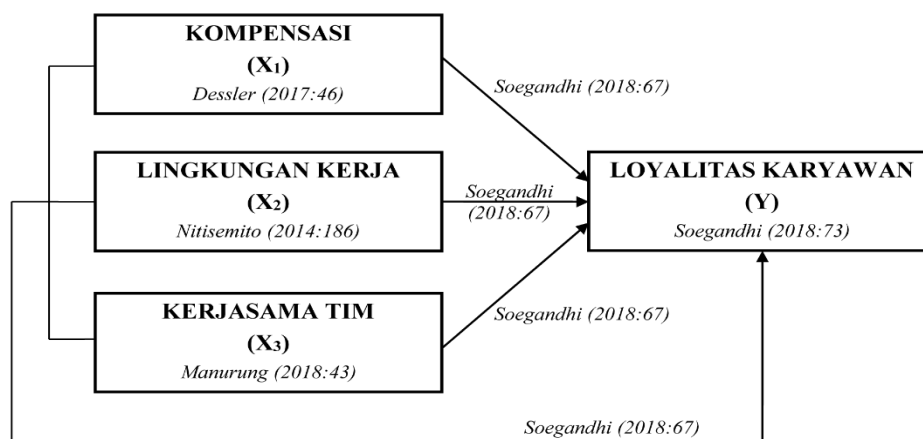
kerjasama tim. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan menciptakan ikatan emosional yang tinggi sehingga tidak jarang karyawan akan menganggap rekan kerjanya seperti keluarga sendiri akibat kekompakan yang terjalin.

#### **4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja**

Soegandhi (2018:61) menjelaskan bahwa loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Soegandhi (2018:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Senada dengan hal itu, Sekyi (2016:7) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber : Oleh Peneliti (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu:

- H1:** Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- H2:** Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- H3:** Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- H4:** Kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. (Manullang dan Pakpahan, 2014:19) menjelaskan penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala *likert*.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Jia Lin Wood yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

##### **2. Waktu Penelitian**

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Revisi Proposal							■	■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal											■													
6	Persiapan Instrumen Penelitian												■												
7	Pengumpulan Data												■	■											
8	Pengolahan Data													■											
9	Analisis dan Evaluasi														■										
10	Penulisan Laporan															■	■								
11	Revisi Laporan																	■	■	■	■				
12	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Jia Lin Wood yang berjumlah 78 orang karyawan yang menduduki posisi sebagai staf karyawan biasa.

#### 2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 78 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 78 orang responden sebagai sampel dengan formasi jabatan sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Daftar Posisi Karyawan di PT Jia Lin Wood**

<b>Posisi</b>	<b>Jumlah</b>
Administrasi	4
<i>Accounting</i>	2
<i>Quality Control</i>	5
Mekanik	3
Gudang	6
Supir & Kernet	10
Produksi	44
<i>Security</i>	4
<b>Total</b>	<b>78</b>

*Sumber: PT Jia Lin Wood (2021)*

### 3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Manullang dan Pakpahan (2014:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan

data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT Jia Lin Wood. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

**a. Variabel Terikat (Y)**

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah loyalitas karyawan.

**b. Variabel Bebas (X)**

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya

perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi ( $X_1$ )
- 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
- 3) Kerjasama Tim ( $X_3$ )

## 2. Definisi Operasional

Manullang dan Pakpahan (2014:42) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan, yaitu

**Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kompensasi ( $X_1$ )	Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.  Dessler (2017:46)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung 3. Kompensasi Non-Finansial  Dessler (2017:46)	1. Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonu. 2. Beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan 3. Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja	Likert
2	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.  Nitisemito (2014:183)	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan 5. Hubungan antara karyawan  Nitisemito (2014:186)	1. Fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 2. Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup 3. Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja	Likert



No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>4. Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan</p> <p>5. Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.</p>	
3	Kerjasama Tim (X <sub>3</sub> )	<p>Kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.</p> <p>Manurung (2018:39)</p>	<p>1. Kerjasama</p> <p>2. Kepercayaan</p> <p>3. Kekompakan</p> <p>Manurung (2018:43)</p>	<p>1. Keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan</p> <p>2. Keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain</p> <p>3. Bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan</p>	Likert
4	Loyalitas Karyawan (Y)	<p>Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai</p>	<p>1. Keberadaan Karyawan</p> <p>2. Keterlibatan Karyawan</p> <p>3. Kebanggaan Karyawan</p> <p>4. Kecintaan Karyawan</p> <p>5. Ketaatan Karyawan</p> <p>Soegandhi (2018:73)</p>	<p>1. Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja</p> <p>2. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		karyawan.  Soegandhi (2018:61)		citra perusahaan 3. Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya 4. Kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana hal ini ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja setiap harinya 5. Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan tugas dari perusahaan	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

#### E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner

diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) *Angket/Quisioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

### 2) *Observasi*

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

### 3) *Studi Wawancara (Interview)*

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

**a. Uji Normalitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi

kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

### 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabe bebas terhadap variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) *Tolerance value* < 0,1 dan VIF > 10 artinya memiliki masalah multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0,1 dan VIF < 10 artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$



### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk

semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut memenuhi kriteria berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

### **3. Regresi Linear Berganda**

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model

ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Loyalitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Variabel Bebas Kompensasi

$X_2$  = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

$X_3$  = Variabel Bebas Kerjasama Tim

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:209)

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kerjasama tim ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas kerja ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kerjasama tim ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas kerja ( $Y$ ).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:210)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$ .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai  $t_{hitung}$  positif:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$

Untuk nilai  $t_{hitung}$  negatif:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $sig < 0,05$

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

**Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

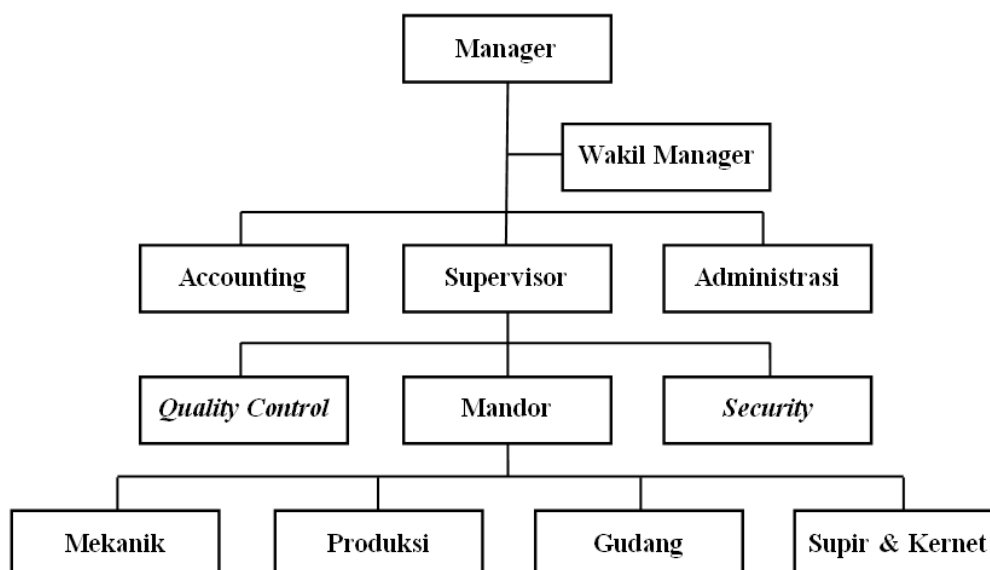
###### **a. Sejarah PT Jia Lin Wood**

PT Jia Lin Wood adalah perusahaan swasta nasional, yang bergerak di bidang industri perkayuan dan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan mulai memproduksi pada tahun 1990. Perusahaan ini memperoleh izin Departemen Industri No.42/Kanwil/02/IUT/AI/III/1990 dengan tanggal 28 Maret 1990. Pemilik perusahaan tersebut adalah Sastrowiyatno, Usman, Hendrayatno, Arifin, Oei Soei Le.

PT Jia Lin Wood yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Saat ini, area pemasaran dari perusahaan meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat

###### **b. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood**

Struktur organisasi PT Jia Lin Wood dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood**

*Sumber: PT Jia Lin Wood (2021)*

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 78 responden. Karakteristik Responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, honor karyawan, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, s.d tabel 4.6 berikut ini:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	50	64,1
	Wanita	28	35,9
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 50



responden (64,1%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 28 responden (35,9%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Jia Lin Wood antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>	
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	18	23,1
	21 - 25 Tahun	24	30,8
	26 - 30 Tahun	17	21,8
	31 - 35 Tahun	10	12,8
	36 - 40 Tahun	7	9,0
	41 - 45 Tahun	2	2,6
	DI Atas 45 Tahun	0	0,0
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia di antara 21-25 tahun yaitu sebanyak 24 responden (30,8%), lalu responden yang berusia di bawah 21 tahun sebanyak 18 responden (23,1%), selanjutnya responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 responden (21,8%), lalu responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 10 responden (12,8%), selanjutnya responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 7 responden (9,0%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 2 responden (2,6%), dan tidak ada responden yang berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 30,8%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	64	82,1
	D3	4	5,1
	S1	10	12,8
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 64 responden (82,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 responden (5,1%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 responden (12,8%), dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 82,1%.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	Di Bawah 1 Tahun	14	17,9
	1 - 2 Tahun	18	23,1
	3 - 4 Tahun	16	20,5
	5 - 6 Tahun	11	14,1
	7 - 8 Tahun	9	11,5
	9 - 10 Tahun	6	7,7
	Di Atas 10 Tahun	4	5,1
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 18 responden (23,1%), lalu responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 16 responden (20,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 14 responden (17,9%), responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 11 responden (14,1%), lalu responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 9 responden (11,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 9-10 tahun sebanyak 6 responden (7,7%), dan sisanya responden yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 4 responden (5,1%). Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 23,1%, sedangkan pada tahun 2019 terdapat 14 karyawan yang baru masuk bekerja di perusahaan.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan**

Karakteristik responden berdasarkan honor karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan**

	<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Honor Karyawan	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	0	0,0
	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	41	52,6
	Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	25	32,1
	Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000	12	15,4
	Di Atas Rp. 5.000.000	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki honor di antara Rp. 2 Juta – Rp. 3 Juta sebanyak 41 responden (52,6%), selanjutnya responden yang

memiliki honor di antara Rp. 3 Juta - Rp. 4 Juta sebanyak 25 responden (32,1%), lalu responden yang memiliki honor di antara Rp. 4 Juta – Rp. 5 Juta sebanyak 12 responden (15,4%), dan tidak ada responden yang memiliki honor di antara Rp. 1 Juta – Rp. 2 Juta di atas Rp. 5 Juta. Hal ini menunjukkan hampir seluruh karyawan memiliki honor di antara Rp. 2 Juta – Rp. 5 Juta dimana yang paling banyak berpenghasilan di antara Rp. 2 Juta – 3 Juta yaitu sebesar 52,6%.

#### f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	43	55,1
	Menikah	34	43,6
	Janda/Duda	1	1,3
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 43 responden (55,1%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah sebanyak 34 responden (43,6%), dan sisanya 1 orang responden (1,3%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT Jia Lin Wood sebagian besar berstatus belum menikah yaitu sebanyak 55,1%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

**Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**a. Kompensasi ( $X_1$ )**

Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_{1-1}$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_{1-2}$ ), dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_{1-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.10.

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan		Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan		Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,6	5	6,4	3	3,8
Kurang Setuju	4	5,1	6	7,7	6	7,7
Setuju	34	43,6	37	47,4	33	42,3
Sangat Setuju	37	47,4	30	38,5	36	46,2
Total	<b>78</b>	<b>100,0</b>	<b>78</b>	<b>100,0</b>	<b>78</b>	<b>100,0</b>
Mean	<b>4,3333</b>		<b>4,1795</b>		<b>4,3077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

## Indikator Kompensasi Finansial Langsung (Tabel 4.8)

direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 37 responden (47,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3333 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1795 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah baik.
- 3) Untuk item “Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan sudah sangat baik.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang yang memuaskan dari perusahaan		Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji		Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	0	0,0	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8	2	2,6
Kurang Setuju	4	5,1	17	21,8	5	6,4
Setuju	35	44,9	29	37,2	39	50,0
Sangat Setuju	35	44,9	29	37,2	31	39,7
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2692</b>		<b>4,0769</b>		<b>4,2436</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang yang memuaskan dari perusahaan”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang yang memuaskan dari perusahaan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji”, sebanyak 29 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0769 (kategori sangat baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji sudah sangat baik.

- 3) Untuk item “Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS”, sebanyak 39 responden (50,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2436 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS sudah sangat baik.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Non-Finansial (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik		Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik		Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	1	1,3	4	5,1	2	2,6
Kurang Setuju	6	7,7	3	3,8	4	5,1
Setuju	38	48,7	43	55,1	39	50,0
Sangat Setuju	32	41,0	27	34,6	32	41,0
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2692</b>		<b>4,1667</b>		<b>4,2692</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kompensasi Non-Finansial (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%)



menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik sudah sangat baik.

2) Untuk item “Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik sudah baik.

3) Untuk item “Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sudah sangat baik.

#### **b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Fasilitas ( $X_{2-1}$ ), Pencahayaan ( $X_{2-2}$ ), Suhu Udara ( $X_{2-3}$ ), Tata Ruangan ( $X_{2-4}$ ), dan Hubungan antara Karyawan ( $X_{2-5}$ ). Gambaran lengkap

tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.15 di bawah ini.

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan		Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	5	6,4	1	1,3
Kurang Setuju	7	9,0	6	7,7
Setuju	39	50,0	42	53,8
Sangat Setuju	25	32,1	28	35,9
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0256</b>		<b>4,2179</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0256 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan sudah baik.
- 2) Untuk item “Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 42 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2179 (kategori sangat baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik sudah sangat baik.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman		Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6
Tidak Setuju	5	6,4	4	5,1
Kurang Setuju	4	5,1	19	24,4
Setuju	36	46,2	38	48,7
Sangat Setuju	33	42,3	15	19,2
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2436</b>		<b>3,7692</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2436 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 15 responden (19,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7692 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata sudah baik.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan		Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	2	2,6	5	6,4
Kurang Setuju	5	6,4	6	7,7
Setuju	37	47,4	34	43,6
Sangat Setuju	33	42,3	31	39,7
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,2692</b>		<b>4,1154</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Suhu Udara (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1154 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya sudah baik

**Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Lingkungan kerja kantor karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	0	0,0
Tidak Setuju	3	3,8	4	5,1
Kurang Setuju	5	6,4	10	12,8
Setuju	44	56,4	28	35,9
Sangat Setuju	25	32,1	36	46,2
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1410</b>		<b>4,2308</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tata Ruangan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Lingkungan kerja kantor karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 44 responden (56,4%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja kantor karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya sudah baik.
- 2) Untuk item “Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan”, sebanyak 28 responden (35,9%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2308 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan

bahwa lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan sudah sangat baik.

**Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain		Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar devisi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	2	2,6
Kurang Setuju	5	6,4	7	9,0
Setuju	40	51,3	43	55,1
Sangat Setuju	29	37,2	25	32,1
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1795</b>		<b>4,1410</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Hubungan antara Karyawan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”, sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1795 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar devisi”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki

hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi sudah baik.

### c. Kerjasama Tim ( $X_3$ )

Variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator terdiri dari Kerjasama ( $X_{3-1}$ ), Kepercayaan ( $X_{3-2}$ ), dan Kekompakan ( $X_{3-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.18.

**Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama ( $X_{3.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja karyawan yang lain		Karyawan memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam rangka mempercepat penyelesaian pekerjaan		Karyawan bersedia membantu rekan kerja lain yang membutuhkan hasil kerja atau peralatan karyawan untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	0	0,0	1	1,3
Tidak Setuju	6	7,7	4	5,1	1	1,3
Kurang Setuju	12	15,4	7	9,0	5	6,4
Setuju	34	43,6	40	51,3	45	57,7
Sangat Setuju	25	32,1	27	34,6	26	33,3
Total	<b>78</b>	<b>100,0</b>	<b>78</b>	<b>100,0</b>	<b>78</b>	<b>100,0</b>
Mean	<b>3,9744</b>		<b>4,1538</b>		<b>4,2051</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kerjasama (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja karyawan yang lain”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9744 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja karyawan yang lain sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam rangka mempercepat penyelesaian pekerjaan”, sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1538 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam rangka mempercepat penyelesaian pekerjaan sudah baik.
- 3) Untuk item “Karyawan bersedia membantu rekan kerja lain yang membutuhkan hasil kerja atau peralatan karyawan untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka”, sebanyak 45 responden (57,7%) menyatakan setuju, dan 26 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2051 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bersedia membantu rekan kerja lain yang membutuhkan hasil kerja atau peralatan karyawan untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka sudah sangat baik.



**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepercayaan (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan yakin rekan kerja karyawan akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik		Karyawan tidak ragu untuk berbagi tugas kepada rekan kerja karyawan yang lain		Karyawan yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,8	1	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	9	11,5	2	2,6	4	5,1
Kurang Setuju	6	7,7	4	5,1	3	3,8
Setuju	31	39,7	38	48,7	37	47,4
Sangat Setuju	29	37,2	33	42,3	33	42,3
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,9487</b>		<b>4,2821</b>		<b>4,2436</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kepercayaan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan yakin rekan kerja karyawan akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik”, sebanyak 31 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9487 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yakin rekan kerja karyawan akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak ragu untuk berbagi tugas kepada rekan kerja karyawan yang lain”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2821 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak ragu untuk berbagi tugas kepada rekan kerja karyawan yang lain sudah sangat baik.

- 3) Untuk item “Karyawan yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2436 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan sudah sangat baik.

**. Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kekompakan (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kegagalan tugas yang dilakukan oleh rekan kerja karyawan akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan		Kekompakan kerja yang terbaik dapat dihasilkan jika setiap karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing		Karyawan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	4	5,1	0	0,0	3	3,8
Kurang Setuju	6	7,7	5	6,4	5	6,4
Setuju	41	52,6	36	46,2	31	39,7
Sangat Setuju	27	34,6	35	44,9	38	48,7
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1667</b>		<b>4,3077</b>		<b>4,3077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kekompakan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Kegagalan tugas yang dilakukan oleh rekan kerja karyawan akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan”, sebanyak 41 responden (52,6%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kegagalan tugas yang dilakukan oleh rekan kerja karyawan akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan sudah baik.

- 2) Untuk item “Kekompakan kerja yang terbaik dapat dihasilkan jika setiap karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kekompakan kerja yang terbaik dapat dihasilkan jika setiap karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing sudah sangat baik.
- 3) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja di perusahaan”, sebanyak 31 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 38 responden (48,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja di perusahaan sudah sangat baik.

#### **d. Loyalitas Karyawan (Y)**

Variabel Loyalitas Karyawan (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Keberadaan Karyawan ( $Y_{1-1}$ ), Keterlibatan Karyawan ( $Y_{1-2}$ ), Kebanggaan Karyawan ( $Y_{1-3}$ ), Kecintaan Karyawan ( $Y_{1-4}$ ), dan Ketaatan Karyawan ( $Y_{1-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk

masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.23.

**Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberadaan Karyawan (Y<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini		Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	4	5,1
Kurang Setuju	4	5,1	6	7,7
Setuju	35	44,9	33	42,3
Sangat Setuju	35	44,9	34	43,6
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2692</b>		<b>4,2179</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Keberadaan Karyawan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2179 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini sudah sangat baik.

**Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterlibatan Karyawan (Y<sub>1,2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan		Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Kurang Setuju	6	7,7	8	10,3
Setuju	32	41,0	32	41,0
Sangat Setuju	38	48,7	35	44,9
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,3462</b>		<b>4,2564</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Keterlibatan Karyawan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 38 responden (48,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3462 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2564 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik sudah sangat baik.

**Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Karyawan (Y<sub>1,3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga		Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	1,3
Tidak Setuju	4	5,1	1	1,3
Kurang Setuju	11	14,1	4	5,1
Setuju	33	42,3	39	50,0
Sangat Setuju	30	38,5	33	42,3
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1410</b>		<b>4,3077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kebanggaan Karyawan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat sudah baik.

**Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecintaan Karyawan (Y<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat		Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Kurang Setuju	5	6,4	6	7,7
Setuju	36	46,2	33	42,3
Sangat Setuju	34	43,6	36	46,2
Total	<b>78</b>	<b>100,0</b>	<b>78</b>	<b>100,0</b>
Mean	<b>4,2821</b>		<b>4,3077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kecintaan Karyawan (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2821 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju sudah sangat baik.

**Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Karyawan (Y<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan		Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	0	0,0
Kurang Setuju	4	5,1	6	7,7
Setuju	45	57,7	37	47,4
Sangat Setuju	25	32,1	34	43,6
Total	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1410</b>		<b>4,3205</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan Karyawan (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 45 responden (57,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3205 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan sudah baik.



#### 4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

##### a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>1-1,1</sub>	0,701	0,3	Valid
2	X <sub>1-1,2</sub>	0,616	0,3	Valid
3	X <sub>1-1,3</sub>	0,588	0,3	Valid
4	X <sub>1-2,1</sub>	0,760	0,3	Valid
5	X <sub>1-2,2</sub>	0,450	0,3	Valid
6	X <sub>1-2,3</sub>	0,798	0,3	Valid
7	X <sub>1-3,1</sub>	0,787	0,3	Valid
8	X <sub>1-3,2</sub>	0,689	0,3	Valid
9	X <sub>1-3,3</sub>	0,721	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>2-1,1</sub>	0,497	0,3	Valid
2	X <sub>2-1,2</sub>	0,683	0,3	Valid
3	X <sub>2-2,1</sub>	0,626	0,3	Valid
4	X <sub>2-2,2</sub>	0,568	0,3	Valid
5	X <sub>2-3,1</sub>	0,851	0,3	Valid
6	X <sub>2-3,2</sub>	0,592	0,3	Valid
7	X <sub>2-4,1</sub>	0,819	0,3	Valid
8	X <sub>2-4,2</sub>	0,501	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
9	$X_{2-5,1}$	0,764	0,3	Valid
10	$X_{2-5,2}$	0,819	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,537	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,618	0,3	Valid
3	$X_{3-1,3}$	0,781	0,3	Valid
4	$X_{3-2,1}$	0,571	0,3	Valid
5	$X_{3-2,2}$	0,723	0,3	Valid
6	$X_{3-2,3}$	0,765	0,3	Valid
7	$X_{3-3,1}$	0,692	0,3	Valid
8	$X_{3-3,2}$	0,784	0,3	Valid
9	$X_{3-3,3}$	0,611	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,785	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,609	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,743	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,557	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,492	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,795	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,812	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,524	0,3	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,858	0,3	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,712	0,3	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Loyalitas Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$  maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,904	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,904. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,905	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,905. Nilai ini lebih besar dari 0,7

sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ )**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,898	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,898. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,914	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

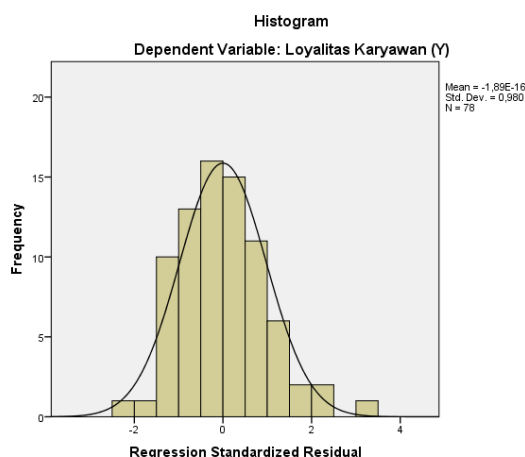
Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,914. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk

digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

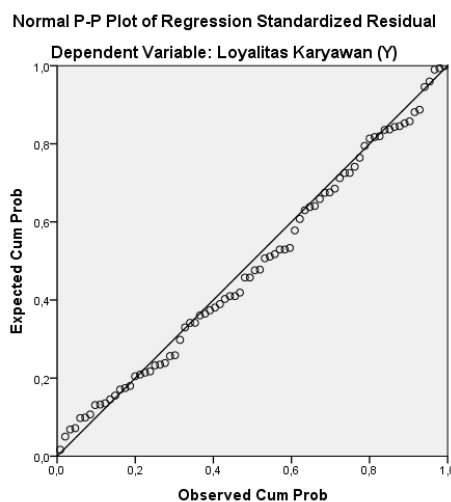
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot berikut:



**Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:



**Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,75355124
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,068
	<i>Positive</i>	0,068
	<i>Negative</i>	-0,042
<i>Test Statistic</i>		0,068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10

dan  $VIF < 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.33 sebagai berikut:

**Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kompensasi ( $X_1$ )	<b>0,131</b>	<b>7,661</b>
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	<b>0,122</b>	<b>8,209</b>
	Kerjasama Tim ( $X_3$ )	<b>0,131</b>	<b>7,655</b>

**a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan (Y)**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

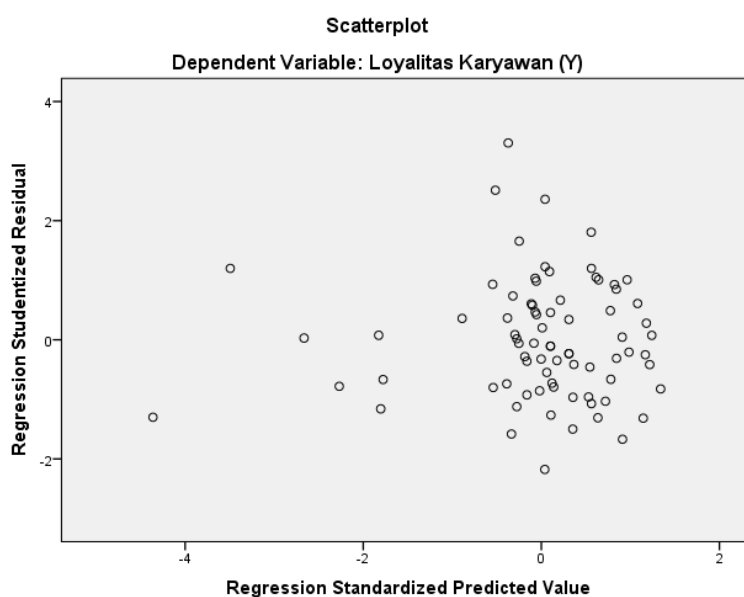
- 1) Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,131 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,661 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,122 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 8,209 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,131 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,655 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kerjasama Tim ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah Multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot***

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>(Constant)</i>	1,951	0,055
	Kompensasi ( $X_1$ )	0,136	<b>0,892</b>
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	-0,022	<b>0,983</b>
	Kerjasama Tim ( $X_3$ )	-0,266	<b>0,791</b>
<b>a. Dependent Variable: Absolute Residual</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,892, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,983, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kerjasama Tim ( $X_3$ ) adalah 0,791, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kerjasama Tim ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 di bawah ini:

**Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	(Constant)	<b>2,120</b>	1,431	
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	<b>0,428</b>	0,102	0,385
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,290</b>	0,093	0,298
	Kerjasama Tim (X <sub>3</sub> )	<b>0,324</b>	0,098	0,304
<b>a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan (Y)</b>				

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 2,120. Nilai regresi dari Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,428, nilai regresi dari Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,290, dan nilai dari Kerjasama Tim (X<sub>3</sub>) sebesar 0,324. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,120 + 0,428X_1 + 0,290X_2 + 0,324X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Kompensasi (X<sub>1</sub>), variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), maupun ada variabel Kerjasama Tim (X<sub>3</sub>), maka Loyalitas Karyawan (Y) karyawan telah memiliki nilai sebesar 2,120. Artinya tanpa kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim tingkat loyalitas karyawan telah ada sebesar 2,120.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,428 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sehingga peningkatan terhadap kompensasi akan turut meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kompensasi akan menurunkan loyalitas karyawan pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,290 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan loyalitas karyawan pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,324 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sehingga peningkatan terhadap kerjasama tim akan turut meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kerjasama tim akan menurunkan loyalitas karyawan pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) adalah variabel Kompensasi ( $X_1$ ). Hal ini didasarkan karena

variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,428 satuan, lalu diikuti oleh variabel bebas Kerjasama Tim ( $X_3$ ) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,324 satuan, dan terakhir variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,290 satuan. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Jia Lin Wood.

## 7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana  $df = n - k = 78 - 4 = 74$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;74)$  pada aplikasi Ms.



Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 1,992. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

**Tabel 4.36. Hasil Uji-t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>(Constant)</i>	1,481	0,143
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	4,177	0,000
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	3,127	0,003
	Kerjasama Tim (X <sub>3</sub> )	3,301	0,001
<b>a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan (Y)</b>			

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.36 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

**1) Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 4,177, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,177 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT Jia Lin Wood.

**2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 3,127, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,127 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan

Kerja ( $X_2$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT Jia Lin Wood.

### **3) Pengaruh Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ) sebesar 3,301, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,301 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT Jia Lin Wood.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah variabel Kompensasi ( $X_1$ ). Hal ini dikarenakan Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan terkecil yaitu sebesar 0,000 dan memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar, yaitu sebesar 4,177.

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terhadap variabel

dependen Loyalitas Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

**Tabel 4.37. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2652,101	3	884,034	<b>276,295</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	236,771	74	3,200		
	<i>Total</i>	2888,872	77			
<b>a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Kerjasama Tim (X<sub>3</sub>)</b>						

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 276,295. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F. Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$ , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel.

Sehingga  $n = 78$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 78 - 4 = 74$$

Sehingga  $F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan sebesar 2,728. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV (0,05;3;74) sehingga dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,728, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 276,295 lebih besar dari 2,728. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kerjasama Tim ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) PT Jia Lin Wood.

#### **8. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terhadap variabel Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,958 <sup>a</sup>	0,918	0,915	1,78874
<b>Predictors: (Constant), Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Kerjasama Tim (X<sub>3</sub>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.38 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,915 yang mengindikasikan bahwa 91,5% loyalitas karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim. Sedangkan sisanya 8,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti beban kerja, konflik kerja, motivasi, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,958. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kerjasama Tim (X<sub>3</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

**Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

<b>Nilai</b>	<b>Interpretasi</b>
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: (Sugiyono, 2016 : 287)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,958 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

### **1. Hipotesis H<sub>1</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,428 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,177 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan

bahwa jika kompensasi meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka loyalitas karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial meningkat, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016), Maineldi, Hendriani, dan Daulay (2014), dan Purba (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: karyawan tidak menerima upah yang mencukupi dari perusahaan, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood melalui kompensasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kertajaya (2017:112) yang menyatakan bahwa terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat. Dessler (2017:46) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka

sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya.

## **2. Hipotesis H<sub>2</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,290 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,127 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,024 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka loyalitas karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antara karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba (2017), Putra, dan Sriathi (2019), dan Ardiyanto, dan Widiastuti (2016) yang menunjukkan



bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: karyawan tidak memiliki tata ruangan yang benar-benar nyaman karena area yang kotor dan berabu, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood melalui lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja nyaman baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat karyawan merasa betah dan tidak jarang karyawan akan merasa lingkungan kerjanya nyaman rumah sendiri. Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat

karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,324 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,301 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kerjasama tim meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kerjasama tim menurun maka loyalitas karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kerjasama tim yang terdiri dari kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan meningkat, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panggiki, Lumanauw, Lumintang (2017), dan Annisa, Rusman, dan Nurdin (2015) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kerjasama tim kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood telah terlaksana. Hasil

penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: karyawan tidak mampu membangun kekompakan di dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood melalui kerjasama tim telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan menciptakan ikatan emosional yang tinggi sehingga tidak jarang karyawan akan menganggap rekan kerjanya seperti keluarga sendiri akibat kekompakan yang terjalin. Manurung (2018:39) menjelaskan kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Kerjasama tim yang tercipta dengan baik akan mendorong terciptanya kekompakan antar karyawan sehingga mampu menciptakan ikatan emosional dan rasa peduli yang besar antar rekan kerja. Hal ini membuat karyawan menjadi loyal untuk terus bekerja di perusahaan tanpa keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan berusaha menggunakan semaksimal mungkin kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Kompensasi,

lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 276,295 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,728 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_4$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim akan menyebabkan meningkatnya loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: Karyawan tidak lagi betah terus bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang berhenti bekerja, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood melalui kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang

nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Senada dengan hal itu, Sekyi (2016:7) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood dengan nilai regresi sebesar 0,428,  $t_{hitung}$  sebesar 4,177, dan signifikan 0,000.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood dengan nilai regresi sebesar 0,290,  $t_{hitung}$  sebesar 3,127, dan signifikan 0,003.
3. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood dengan nilai regresi sebesar 0,324,  $t_{hitung}$  sebesar 3,301, dan signifikan 0,001.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jia Lin Wood dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 276,295.

#### **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan gaji karyawan setiap tahunnya dengan skema yang jelas, adil dan transparan, memberikan cuti tahun untuk karyawan, dan mengapresiasi segala usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan insentif.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk mengganti lampu di perusahaan dengan jenis lampu yang nyaman di mata dan tidak menyilaukan, membersihkan area kerja setiap selesai bekerja, menyediakan fasilitas yang lengkap yang dapat menunjang pekerjaan karyawan, dan mengadakan acara yang dapat mempererat hubungan antar karyawan.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan kekompakan karyawan melalui suatu acara *game* atau *gathering* sebagai hiburan bagi karyawan untuk relaksasi dan mempererat kekompakan dan kepercayaan antar karyawan yang sangat penting dalam meningkatkan kerjasama tim.
4. Disarankan bagi perusahaan untuk mengutamakan pada aspek peningkatan kompensasi karyawan dalam bekerja dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Astuty, W., Zufrizal, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Bull, R. C. (2016). *Moving from Project Manajement to Leadership Manajement: a Pratical Guide to Leading Groups*. USA; CRS Press, USA
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). Population Structure of Hoyas Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. *Biotropia*, 26(2), 272120.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Damayanti, F., Garvita, R. V., Wawangningrum, H., & Rahayu, S. (2021). Flower development, pollen viability and pollen storage test of *Aeschynanthus radicans*. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kertajaya, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Kusumo, A. (2016). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Manurung, H. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Grasindo.
- Mathis, R. L., dan Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.



- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Runtu, J. (2014). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Bandung; Alfabeta
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Ritonga, H. M. (2018). ANALISIS KUALITAS, DESAIN, DAN KARAKTERISTIK TERHADAP PRODUK JASA PADA BANK BRI MEDAN. *JUMANT*, 7(1), 37-44.
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). Examining brand affect mediation roles: trends and implications for tablet PCs market. *International Journal of Trade and Global Markets*, 13(2), 144-160.
- Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021). INTENTION TO REVISIT TOuRIST DESTINATIONS IN INDONESIA.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekyi, E. (2016). *Mempertahankan Loyalitas Karyawan*. Yogyakarta: Amara Book
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta; Grasindo
- Soegandhi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku

Seru

Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Trianasari. (2015). *Prinsi-Prinsip Dasar Metode Riset Bisnis Bidang Pemasaran*. Jakarta; UIEU-University Press

West, J. (2017). *Team Work*. Jakarta. Prestasi Pustaka.

## **JURNAL**

Abdullah, R. B., M. M. Samsudin, R. N. Armia., dan N. Derani. 2017. *The Study of Teamwork and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia*. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development January 2017, Vol. 1, No. 1. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Study-of-Teamwork-and-its-Effects-towards-in-in-Abdullah-Samsudin/30adfd5e43eb64d931905c0045688bc89bdc63b> diakses pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 10.15 wib.

Annisa, N., T. Rusman., dan Nurdin. 2016. *Pengaruh Teamwork Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan*. JEE Jurnal Edukasi Ekobis Vol 4, No 4 2016. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JEE/article/view/10857> diakses pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 10.20 wib.

Ardiyanto, I., & Widiastuti, E. 2016. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar*. Smooting, 142. <http://ejurnal.net/portal/index.php/Smooting/article/view/1477> diakses pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 10.30 wib.

Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. 2014. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 12. <https://www.neliti.com/id/publications/33669/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-loyalitas-karyawan-pada-pt-jat> diakses pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 10.40 wib.

- Heryati, A. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal Ecoment Global, 12. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/204/207> diakses pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 10.50 wib.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol 5, No 3 (2017). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17302> diakses pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 10.50 wib.
- Purba, B. K., & Andri, S. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 41, 1-12. <https://www.neliti.com/id/publications/128850/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-loyalitas-karyawan-studi-kasus> diakses pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 10.10 wib.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42002> diakses pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 10.25 wib.