



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTMENT
STORE MANHATTAN TIMES SQUARE**

SKRIPSI

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

Oleh:

MILLA DIAH RAMADHANI

NPM 1715310468

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MILLA DIAH RAMADHANI
NPM : 1715310468
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT. MATAHARI
DEPARTMENT STORE MANHATTAN
TIMES SQUARE

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(SYAHRIAL HASANUDDIN POHAN, S.E.Sy., ME)



**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 : MILLA DIAH RAMADHANI
NPM : 1715310468
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT. MATAHARI
DEPARTMENT STORE MANHATTAN
TIMES SQUARE

MEDAN, APRIL 2021

ANGGOTA I



RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si (Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA II

ANGGOTA III

SYAHRIAL HASAN UDDIN POHAN, S.E.Sy., M.E (DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Milla Diah Ramadhani
NPM : 1715310468
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan
Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT.
Matahari Department Store Manhattan Times
Square

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, Maret 2021



Milla Diah Ramadhani
NPM: 1715310468

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Milla Diah Ramadhani
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 01 Januari 2000
NPM : 1715310468
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun VII Purnamasari Klumpang Kebun No. 78

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

Sehubung 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, Maret 2021
Yang membuat pernyataan



Milla Diah Ramadhani
NPM: 1715310468

SURAT PERNYATAAN

yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: MILLA DIAH RAMADHANI
: 1715310468

Tgl. : MEDAN / 01 Januari 2000

: Dusun VII Purnamasari Klumpang Kebun
: 082294393457

yang : AIDIL FIKRI/YUSNANI, S.Pd.I

: SOSIAL SAINS
: Manajemen

: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT. Matahari
Department Store, Manhattan Times Square

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan data pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa saja apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 19 Februari 2021
Pernyataan

MILLA DIAH RAMADHANI
1715310468



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*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap : MILLA DIAH RAMADHANI
 Tgl. Lahir : MEDAN / 01 Januari 2000
 No. Pokok Mahasiswa : 1715310468
 Jurusan Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.57
 No. Hp : 082294393457
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT. Matahari Department Store, Manhattan Times Square0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu


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

Medan, 04 November 2020

Pemohon,

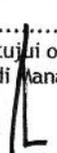
(Milla Diah Ramadhani)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Dr Muhammad Toyib Daulay, SE,MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Syahril Hasanuddin Pohan, SE.Sy., ME)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

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 - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MILLA DIAH RAMADHANI
NIM : 1715310468
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT. Matahari Department Store, Manhattan Times Square

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Oktober 2020	Acc. Seminar proposal	Disetujui	
Februari 2021	Acc. Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 15 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTMENT
STORE MANHATTAN TIMES SQUARE**

SKRIPSI

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

Oleh:

MILLA DIAH RAMADHANI

NPM 1715310468

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**

dianjutkan
"Sidang Mesa Hijau"
tanggal 10/02/2021

[Signature]
ahniat Hasanudin
chan S.E.Sy.M.E
Daring 2

Ace PB +
ans ma

Ace PB II
Dipol Lux
Lump



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTMENT
STORE MANHATTAN TIMES SQUARE**

SKRIPSI

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

Oleh:

MILLA DIAH RAMADHANI

NPM 1715310468

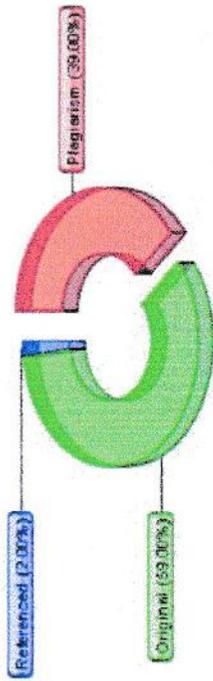
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 11-Feb-21 16:02:04

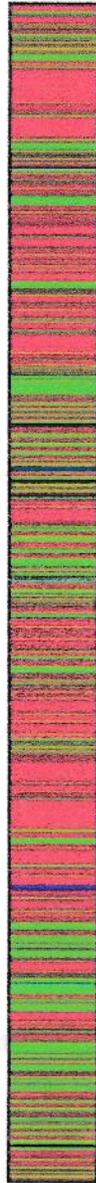
Analyzed document: Milla Diah Ramadhan_1715310468_manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- words: 44** <http://repositori.perpus.lainsulitiga.ac.id/4948/1/ISKRIPSI.pdf>
words: 17
 - words: 28** <http://reprints.watsonipg.ac.id/547/1/112411133.pdf>
words: 1
 - words: 20** <http://www.p12.nysed.gov/irs/ela-math/2011/2011-SELAllensAnalysis.pdf>
words: 3307
- [Show other Sources]

Processed resources details:

142 - Ok / 18 - Failed

[Show other Sources]

Important notice:

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat 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.



Rahmi Muhandaz Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



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: 3679/PERP/BP/2021

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

: MILLA DIAH RAMADHANI
: 1715310468

Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 19 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Permohonan Meja Hijau

Medan, 19 Februari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MILLA DIAH RAMADHANI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 01 Januari 2000
 Nama Orang Tua : AIDIL FIKRI
 P. M : 1715310468
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 HP : 082294393457
 Alamat : Dusun VII Purnamasari Klumpang Kebun

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT. Matahari Department Store, Manhattan Times Square**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Ditandatangani/Dijawab oleh :

Hormat saya



M. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS

MILLA DIAH RAMADHANI
 1715310468

:

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Syahrial Hasanuddin Pohan, S.E.Sy., M.E
Nama Mahasiswa : Milla Diah Ramadhani
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310468
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
06/02-21	1. Turnover Pengertiannya kalau ada menurut Para ahli. 2. Buat nama List inisial Prasurey 3. kusioner yang sudah dicoret - coret 4. Sampel dan Populasi menurut teori 5. uji heteroskedastisitas, uji t dan uji F.		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Syahrial Hasanuddin Pohan, S.E.Sy., M.E

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. Matahari Department Store Manhattan Times Square. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square yang berjumlah 47 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 47 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square baik secara parsial maupun secara simultan. Kompensasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan. 91,6% 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square. The population in this research were all employees of the PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square, totaling 47 employees. The number of samples taken amounted to a population of 47 respondents. This research was conducted in 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square both partially and simultaneously. 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.

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. Matahari Department Store Manhattan Times Square. 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. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Syahrial Hasanuddin Pohan, S.E.Sy., M.E 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 Aidil Fikri serta Ibunda Yusnani, S.Pd.I 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, April 2021
Penulis

Milla Diah Ramadhani
NPM : 1715310468

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	15
1. Loyalitas Karyawan	15
a. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	15
b. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	17
c. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan	19
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .	20
e. Indikator Loyalitas Karyawan	28
2. Kompensasi	29
a. Pengertian Kompensasi	29
b. Jenis-Jenis Kompensasi	30
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	31
d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	33
e. Sistem Pemberian Kompensasi	35
f. Indikator Kompensasi.....	36
3. Lingkungan Kerja.....	37
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	37
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	38
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	40
d. Manfaat Lingkungan Kerja	42
e. Indikator Lingkungan Kerja	43

4. Kerjasama Tim.....	44
a. Pengertian Kerjasama Tim	44
b. Jenis-Jenis Tim	46
c. Karakteristik Tim	50
d. Proses Kekuatan Tim.....	51
e. Indikator Kerjasama Tim.....	53
B. Penelitian Terdahulu	56
C. Kerangka Konseptual.....	58
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	58
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ..	59
3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan.....	60
4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan.....	61
D. Hipotesis	62
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	64
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	64
1. Lokasi Penelitian.....	64
2. Waktu Penelitian	64
C. Populasi dan Sampel	65
1. Populasi	65
2. Sampel.....	65
3. Jenis dan Sumber Data	66
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	67
1. Variabel Penelitian	67
a. Variabel Terikat (Y)	67
b. Variabel Bebas (X).....	68
2. Definisi Operasional.....	68
E. Skala Pengukuran Variabel.....	70
F. Teknik Pengumpulan Data.....	71
G. Teknik Analisa Data	72
1. Uji Kualitas Data.....	72
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	72
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	73
2. Uji Asumsi Klasik	74
a. Uji Normalitas	74
b. Uji Multikolinearitas	76
c. Uji Heteroskedastisitas	77
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	78
4. Uji Hipotesis.....	79
a. Uji Simultan (Uji F)	79
b. Uji Parsial (Uji t)	80
E. Koefisien Determinasi (R^2)	81
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	84
1. Gambaran Umum Perusahaan	84

a. Sejarah PT. Matahari Department Store	84
b. Struktur Organisasi PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square	85
2. Karakteristik Responden.....	88
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	89
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	90
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	90
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan	91
f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	92
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	92
a. Kompensasi (X_1)	93
b. Lingkungan Kerja (X_2).....	97
c. Kerjasama Tim (X_3)	103
d. Loyalitas Karyawan (Y).....	107
4. Uji Kualitas Data	112
a. Uji Validitas	112
b. Uji Reliabilitas	115
5. Uji Asumsi Klasik.....	118
a. Uji Normalitas Data	118
b. Uji Multikolinearitas	121
c. Uji Heteroskedastisitas.....	122
6. Uji Regresi Linear Berganda	125
7. Uji Hipotesis	127
a. Uji t (Uji Parsial).....	127
b. Uji F (Uji Simultan)	129
8. Uji Determinasi (R^2)	131
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	133
1. Hipotesis H_1	133
2. Hipotesis H_2	135
3. Hipotesis H_3	137
4. Hipotesis H_4	139

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	141
B. Saran	141

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Tingkat Berhenti Bekerja Karyawan Matahari <i>Department Store Manhattan Times Square</i>	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Loyalitas Karyawan	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kompensasi Karyawan	6
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja Karyawan ...	7
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kerjasama Tim Karyawan	9
Tabel 2.1.	Perbedaan antara Kelompok dengan Tim	45
Tabel 2.2.	Daftar Penelitian Terdahulu	56
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	65
Tabel 3.2.	Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di PT. Matahari <i>Department Store Manhattan Times Square</i>	66
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel	68
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert	71
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	82
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	89
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	90
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	90
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan	91
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	92
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	93
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung (X_{1-1})	93
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_{1-2})	95
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Non-Finansial (X_{1-3})	96
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{2-1})	98
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{2-2})	99
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{2-3})	100
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X_{2-4})	101
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator ubungan antara Karyawan ($X_{2.5}$)	102
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (X_{3-1})	103
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepercayaan (X_{3-2})	104
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kekompakan (X_{3-3})	106
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberadaan Karyawan (Y_{1-1})	107
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterlibatan Karyawan (Y_{1-2})	108
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Karyawan (Y_{1-3})	109

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecintaan Karyawan (Y ₁₋₄).....	110
Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Karyawan (Y ₁₋₅).....	111
Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X ₁).....	113
Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	114
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kerjasama Tim (X ₃).....	114
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	115
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X ₁).....	116
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	117
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kerjasama Tim (X ₃).....	117
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	117
Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	120
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas.....	121
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	124
Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	125
Tabel 4.36. Hasil Uji-t.....	128
Tabel 4.37. Hasil Uji F.....	130
Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi.....	132
Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	133

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	62
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square	87
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	118
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	119
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	123

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 (2013:61) 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. Karyawan yang bersikap loyal akan lebih memaksimalkan apa yang dikerjakan dengan mengerahkan semua kemampuan yang ada untuk perusahaan. Karyawan yang loyal juga akan lebih peduli terhadap apa yang terjadi di perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Soegandhi (2013:67) 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.

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 (2012:46) 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. 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.. 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.

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 (2013:39) 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. 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.

Di kota Medan terdapat beberapa jenis *department store* di antaranya adalah Matahari *Department Store*, Suzuya *Department Store*, Ramayana *Department Store*, dan Sogo *Department Store*. Dari beberapa *department store* yang terdapat di kota Medan. PT. Matahari *Department Store*, yang merupakan anak perusahaan dari PT. Matahari Putra Prima. Matahari sebagai *department store* merupakan retail pakaian yang terbesar di Medan dan memiliki beberapa cabang di Kota Medan. Selain itu Matahari *Department Store* berlokasi di mall-mall besar yang ada di kota

Medan. Salah satunya terletak di Manhattan Times Square yang terletak di Jalan Gatot Subroto Kota Medan. Matahari *Department Store Manhattan Times Square* menyediakan seluruh kebutuhan pakaian masyarakat dari anak-anak hingga dewasa dengan berbagai diskon yang menarik.

Karyawan menjadi salah satu penyebab keberhasilan suatu perusahaan, karena kebutuhan akan karyawan yang loyal terhadap perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting. Hasil observasi yang dilakukan, tingkat berhenti bekerja karyawan masih terjadi cukup tinggi selama tahun 2019 dan 2020 seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Tingkat berhenti bekerja Karyawan Matahari *Department Store Manhattan Times Square*

Bulan	2019	2020
Januari	1	1
Februari	0	2
Maret	0	5
April	2	7
Mei	0	13
Juni	1	3
Juli	0	2
Agustus	2	3
September	1	0
Oktober	1	1
November	0	-
Desember	0	-
Rata-Rata	0,67	3,70

Sumber: Matahari *Department Store Manhattan Times Square* (2021)

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 rata-rata tingkat berhenti bekerja karyawan setiap bulannya hanya 0,67. Namun di tahun 2020 tingkat berhenti bekerja karyawan meningkat tajam menjadi 3,70 setiap bulannya. Selain itu, rata-rata karyawan yang berhenti bekerja pada dasarnya adalah karyawan yang belum terlalu lama bekerja di perusahaan. Hal ini menunjukkan tingkat loyalitas karyawan yang sangat rendah. Terkecuali di bulan Mei 2020 yang

terjadi berhenti bekerja yang sangat tinggi akibat adanya pandemi Covid-19 dimana perusahaan harus melakukan perampingan terhadap jumlah karyawan di perusahaan.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga masih menunjukkan adanya masalah pada loyalitas karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Loyalitas Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini	4	20%	16	80%
2	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan	9	45%	11	55%
3	Karyawan merasa sangat bangga bisa bekerja di perusahaan	4	20%	16	80%
4	Karyawan sangat mencintai pekerjaan karyawan saat ini	6	30%	14	70%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini. Lalu hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan. Selanjutnya, hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat bangga bisa bekerja di perusahaan. Terakhir, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sangat mencintai pekerjaan karyawan saat ini. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada loyalitas kerja karyawan Matahari *Department Store Manhattan Times Square* yaitu karyawan tidak mencintai pekerjaan mereka dimana karyawan berpikir untuk berhenti bekerja.

Kompensasi yang diberikan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square* 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, karyawan baru belum dapat langsung diangkat sebagai karyawan tetap perusahaan. Setelah bertahun-tahun bekerja, karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan kompensasi non-finansial yaitu pengangkatan menjadi karyawan tetap.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga masih menunjukkan adanya masalah pada kompensasi karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kompensasi Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan	8	40%	12	60%
2	Karyawan mendapatkan cuti tanpa pemotongan gaji setiap tahunnya	5	25%	15	75%
3	Karyawan akan segera di promosikan ke posisi yang lebih baik jika memiliki kinerja baik	6	30%	14	70%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan. Lalu hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan cuti tanpa pemotongan gaji setiap tahunnya. Terakhir, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka akan segera di promosikan ke posisi yang lebih baik jika memiliki kinerja baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kompensasi karyawan Matahari

Department Store Manhattan Times Square yaitu karyawan tidak mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan.

Lingkungan kerja karyawan di PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square* secara fisik cukup baik, dimana suhu udara yang sesuai, pencahayaan yang tepat dan kebersihan yang terjaga. Namun tata ruangan toko dan gudang yang masih cukup berantakan. Terutama gudang yang memiliki banyak barang yang tidak tersusun dengan rapi sehingga menyulitkan karyawan yang terkadang harus selalu bolak balik ke gudang untuk mencari pesanan barang dari konsumen. Secara non-fisik, cukup sering terjadi gesekan-gesekan antar karyawan yang membuat hubungan dengan karyawan menjadi tidak begitu baik. Selain itu, hubungan antara karyawan dengan manajerial jauh lebih kaku sehingga hubungan karyawan dengan manajerial juga tidak terlalu berjalan baik.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga masih menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Peralatan yang disediakan perusahaan selalu bekerja dengan sangat baik	9	45%	11	55%
2	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang sangat terjaga kerapiannya	5	25%	15	75%
3	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang sangat nyaman	14	70%	6	30%
4	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan semua rekan kerja lainnya	7	35%	13	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa peralatan yang disediakan perusahaan selalu bekerja dengan sangat baik. Lalu hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa

mereka memiliki lingkungan kerja yang sangat terjaga kerapiannya. Selanjutnya terdapat 14 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang sangat nyaman. Terakhir, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang sangat baik dengan semua rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan *Matahari Department Store Manhattan Times Square* yaitu karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang rapi dan juga tidak memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja lainnya.

Karyawan PT. *Matahari Department Store Manhattan Times Square* terbagi menjadi beberapa tim berdasarkan formasi penempatan karyawan. Setiap karyawan yang berada di formasi penempatan yang sama diwajibkan agar mampu saling bekerja sama karena wilayah penempatan tersebut menjadi tanggung jawab mereka secara bersama. Oleh karena itu, kerjasama antar karyawan harus terjalin dengan baik dalam melayani konsumen, merapikan produk-produk yang berantakan, mengambil persediaan produk di gudang dan lain sebagainya. Namun, hasil observasi yang dilakukan menunjukkan masih kurang terjalinnya kerjasama tim yang baik antar karyawan walaupun berada di wilayah penempatan yang sama. Terkadang antar karyawan saling perhitungan dengan pekerjaannya sehingga menjadi bermalas-malasan dalam merapikan produk atau mengambil persediaan barang di gudang karena berharap rekan kerjanya yang melakukan pekerjaan tersebut.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga masih menunjukkan adanya masalah pada kerjasama tim karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kerjasama Tim Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan saling berbagi tugas dengan rekan kerja karyawan tanpa saling perhitungan perihal beban kerja	7	35%	13	65%
2	Karyawan yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan	10	50%	10	50%
3	Karyawan mampu bekerja dengan sangat kompak dengan rekan kerja karyawan	8	40%	12	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka saling berbagi tugas dengan rekan kerja karyawan tanpa saling perhitungan perihal beban kerja. Lalu hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan. Terakhir, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu bekerja dengan sangat kompak dengan rekan kerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kerjasama tim karyawan Matahari *Department Store Manhattan Times Square* yaitu karyawan tidak mampu bekerja secara kompak dengan rekan kerja satu tim karyawan.

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. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “***Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square***”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari perusahaan.
2. Karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang rapi dan juga tidak memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja lainnya.
3. Karyawan tidak mampu bekerja secara kompak dengan rekan kerja satu tim karyawan.
4. Karyawan tidak mencintai pekerjaan mereka dimana karyawan sering berpikir untuk berhenti bekerja.

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. Matahari Department Store Manhattan Times Square.
- b. Objek penelitian pada penelitian hanya di batasi pada karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square* yang tidak berada di posisi manajerial.
- c. Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah kombinasi dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

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. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.
- c. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang dijelaskan pada poin-poin sebagai berikut:

- a. Menguji, menganalisis, dan mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.
- b. Menguji, menganalisis, dan mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.
- c. Menguji, menganalisis, dan mengetahui bagaimana pengaruh dari kerjasama tim secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.

- d. Menguji, menganalisis, dan mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.

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. Sekain itu, 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square, maka diharapkan pihak PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square 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 September 2020 sampai Februari 2020.

- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square* yang terletak di Kota Medan Sumatera Utara.
- 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. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*
- 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. Matahari *Department Store Manhattan Times Square* yang berjumlah 47 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 47 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 (2013:61), 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. Sutrisno (2013:99) 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.

Menurut Hasibuan (2017:173), 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 memiliki sikap 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 non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah *financial* dan *non-financial* 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 (2013:66) 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 (2013:67) 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 aktivitas 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 terciptanya 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 berkarier 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. Ke depan 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 setidaknya faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim.

e. Indikator Loyalitas Karyawan

Soegandhi (2013:73) 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 (2012:46) 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 (2012:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. 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 menunjukkan 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 survei 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 (2012:46) 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 lembap 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 di samping 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 diperuntukkan 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 hakikatnya 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 sama 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

Kelompok	Tim
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	Mmendiskusikan, memutuskan, berbagi pekerjaan.

Sumber: West (2012:174)

Menurut Manurung (2013:39) 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.

Di dalam 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 (2012:175) 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 aktivitas 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 aktivitas 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 kreativitas 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 (2012:177) 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 (2012:179) terdiri dari dua buah proses, yaitu:

- 1) **Tingkat Perkembangan Tim**
 - a) **Pembentukan.** Tingkat pembentukan adalah periode orientasi dan pengenalan. 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 di dalamnya. 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 (2013:43), 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, meyakinkan 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	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Nusantara Cab. Kandis)				pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas
4	I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya.
5	Indra Ardiyanto, Erni Widiastuti (2016)	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karywan 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	<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,</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	al (2012)					<i>recognition and rewards, working conditions.</i>
8	Nurul Annisa, Tedi Rusman, dan Nurdin (2015)	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan	<i>Teamwork</i> , motivasi kerja, dan produktivitas kerja.	Loyalitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh persepsi karyawan tentang teamwork terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung,

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 (2012:46) 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. Soegandhi (2013:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016) serta Maineldi, Hendriani, dan Daulay (2014) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

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 lingkungan kerjanya senyaman rumah sendiri. Soegandhi (2013:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah lingkungan kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba (2017) serta Putra dan Sriathi (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan

Manurung (2013:39) 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.

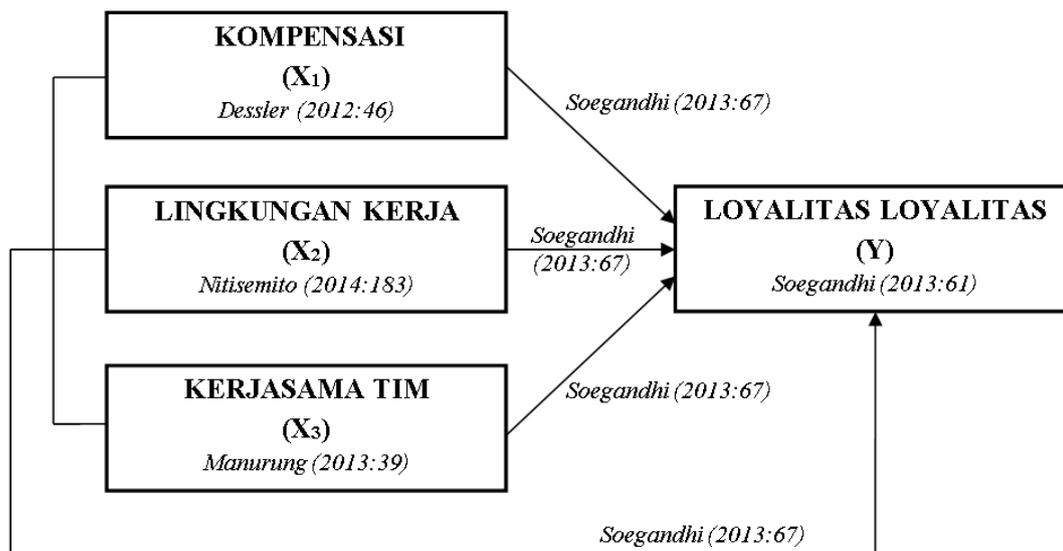
Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan menciptakan ikatan emosional yang tinggi sehingga tidak jarang karyawan akan menganggap rekan kerjanya seperti keluarga sendiri akibat kekompakan yang

terjalin. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017) serta Annisa, Rusman, dan Nurdin (2015) yang menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan

Soegandhi (2013:61) 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 (2013:67) 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

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu:

1. Hipotesis 1

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.

2. Hipotesis 2

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.

3. Hipotesis 3

Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.

4. Hipotesis 4

Kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*.

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*. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Metode ini dipilih karena penelitian ini mencari pengaruh parsial dan simultan serta memiliki variabel bebas lebih dari satu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jalan Gatot Subroto No.217 Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2021				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021	
		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	2
1	Observasi Awal	■	■																								
2	Pengajuan Judul			■																							
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																		
4	Bimbingan Proposal								■	■																	
5	Seminar Proposal											■															
6	Persiapan instrumen penelitian											■															
7	Pengumpulan data											■	■	■													
8	Pengolahan data															■											
9	Analisis dan evaluasi																■										
10	Penulisan laporan																■	■	■	■	■						
11	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■	■	■		
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 tetap non-manajerial yang bekerja di PT. Matahari *Department Store Manhattan Times Square* yang berjumlah 47 orang karyawan.

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 47 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Sehingga populasi pada

penelitian ini berjumlah 47 karyawan sebagai sampel dengan formasi jabatan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di PT. Matahari
Department Store Manhattan Times Square

Formasi Jabatan	Jumlah
Ladies	5
Mans	5
Youth Girl	4
Youth Boy	4
Shoes	5
Home	3
Intimete	4
Kosmetik	4
VM	3
Kasir	6
Administrasi	2
<i>Customer Service</i>	2
Total	47

Sumber: PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square (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. Matahari *Department Store Manhattan Times Square*. 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 (2012:46)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung 3. Kompensasi Non-Finansial Dessler (2012:46)	1. Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. 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

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
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 4. Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan 5. Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.	Likert
3	Kerjasama Tim (X ₃)	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. Manurung (2013:39)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan Manurung (2013:43)	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 2. Keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain 3. Bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan	Likert
4	Loyalitas Karyawan (Y)	Kesediaan karyawan dengan seluruh	1. Keberadaan Karyawan 2. Keterlibatan	1. Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		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 (2013:61)	Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan 4. Kecintaan Karyawan 5. Ketaatan Karyawan Soegandhi (2013:73)	karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja 2. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga 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 gradiasi 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	Netral	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 reliabilitas 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 andal, 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 realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa rreliabilitas 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 terdistribusi 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 di tengah, 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 kumulatif 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 multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas 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 variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014:199)

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

- 1) $VIF > 10$ atau *Tolerance value* $< 0,10$ artinya variabel memiliki masalah multikolinieritas

- 2) $VIF < 10$ atau *Tolerance value* $> 0,10$ artinya variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas.

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 di tengah, 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 di sekitar 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

α = Konstanta

β = 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 keputusan dengan uji t (parsial) adalah:

Untuk nilai t_{hitung} bertanda 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} bertanda 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. Matahari Department Store

PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan fashion, aksesoris, kecantikan, hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Matahari menghadirkan produk-produk stylish berkualitas tinggi serta pengalaman berbelanja yang istimewa, bekerja sama dengan pemasok lokal dan internasional yang terpercaya untuk menawarkan beragam produk terkini dari merek eksklusif dan merek internasional.

Matahari telah hadir di kancah ritel Indonesia selama hampir enam dekade. Gerai pertamanya, yang merupakan toko pakaian untuk anak-anak, dibuka pada 24 Oktober 1958 di Pasar Baru, Jakarta. Sejak itu, Matahari terus berkembang menjadi perusahaan nasional, membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972 dan mendirikan basis konsumen setia di seluruh Indonesia. Dengan jaringan 142 gerai di 66 kota, Matahari menyediakan lapangan pekerjaan bagi 50.000 orang di Indonesia dan mendapatkan 80% produk pembelian langsung dan konsinyasi dari sekitar 850 pemasok lokal.

Pada tahun 2009, Perseroan melakukan *spin off* (organisasi, objek, atau entitas baru yang merupakan hasil pemisahan dari bentuk yang lebih

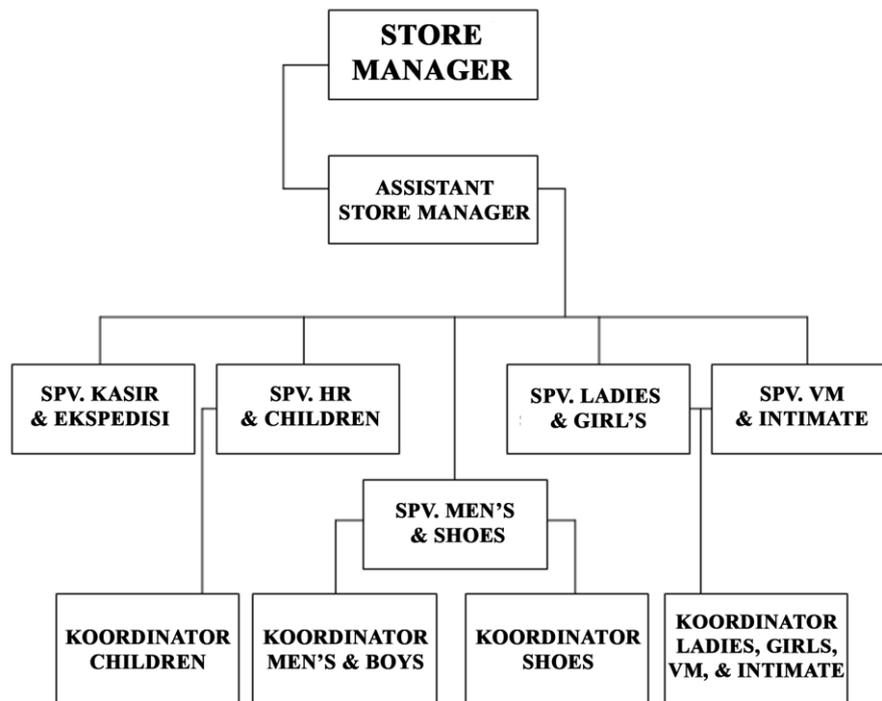
besar) dari PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) untuk membentuk entitas baru, yakni PT. Matahari Department Store Tbk (Matahari). *Asia Color Company Limited*, anak Perseroan CVC Capital Partners Asia Pacific III L.P. dan CVC Capital Partners Asia Pacific III Parallel Fund – A, L.P. (bersama “CVC Asia Fund III”) menjadi pemegang saham mayoritas Matahari pada bulan April 2010.

Saham Matahari yang ditawarkan kepada publik oleh *Asia Color Company Limited* dan PT Multipolar Tbk pada tahun 2013 menarik perhatian dunia dan meningkatkan kepemilikan publik atas Perseroan dari 1,85% menjadi 47,35% per 28 Maret 2013. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan profil Perseroan di Indonesia dan seluruh dunia, tetapi juga memperkuat likuiditas perdagangan sahamnya di Bursa Efek Indonesia, memperluas akses pembiayaan dari pasar domestik dan internasional serta meningkatkan potensi dalam memperoleh pengenaan tarif pajak yang lebih rendah sesuai peraturan perpajakan di Indonesia. Antara Maret 2014 hingga Februari 2015, *Asia Color Company Limited* mengurangi kepemilikan saham Perseroan, dan per 28 Februari 2015, *Asia Color Company* tercatat memiliki 2,00% saham Perseroan, sementara PT Multipolar Tbk memiliki 20,48% dan publik 77,52%. Pada bulan Mei 2016, *Asia Color Company Limited* melepaskan kepemilikan saham Perseroan sehingga pada saat ini pemegang saham Perseroan adalah PT Multipolar Tbk sebesar 20,48% dan publik sebesar 47,52%. Pada tanggal 6 September 2016, PT Multipolar Tbk mengurangi kepemilikan saham Perseroan sehingga pemegang saham Perseroan pada saat ini adalah PT multipolar Tbk sebesar 17,48% dan Publik sebesar 82,52%.

Menyadari potensi perdagangan elektronik atau *e-commerce* untuk memperluas usaha Perseroan ke seluruh Indonesia, Matahari melaksanakan hak opsinya untuk membeli 2.631.580 (dua juta enam ratus tiga puluh satu ribu lima ratus delapan puluh) saham PT Global Ecommerce Indonesia (GEI) atau merepresentasikan 2,5% dari total saham GEI. Pada 16 Desember 2015, sehubungan dengan kenaikan modal saham GEI yang telah ditempatkan dan disetor penuh, maka saham GEI yang dimiliki oleh Perseroan terdilusi menjadi 1,99%. Pada tanggal 30 Desember 2015, Perseroan kembali melaksanakan hak opsi untuk membeli 4.404.700 (empat juta empat ratus empat ribu tujuh ratus) saham, sehingga total saham GEI yang dimiliki Perseroan menjadi 7.036.200 atau 5,16% dari total saham GEI. Pada 20 Januari 2016, Perseroan melaksanakan tambahan hak opsi untuk membeli 7.864.075 (tujuh juta delapan ratus enam puluh empat ribu tujuh puluh lima) saham GEI, menjadikan total saham yang dimiliki Perseroan sebesar 10,33%. Saham tersebut kemudian terdilusi menjadi 10% setelah seluruh pemegang hak opsi melaksanakan hak opsinya, sehingga per tanggal 29 Januari 2016, Perseroan memiliki 10% dari total saham GEI.

b. Struktur Organisasi PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square

Berikut adalah diagram dari struktur organisasi dari PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square

Sumber: Matahari Department Store Plaza Medan Fair (2021)

Tugas dan tanggungjawab dari setiap posisi adalah sebagai berikut:

- 1) *STORE MANAGER* adalah Seseorang yang mengelola sumber daya yang ada di toko secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) *ASSISTANT STORE MANAGER* adalah seseorang yang membantu store manager dalam menjalankan tugasnya.
- 3) *SPV. KASIR DAN EKSPEDISI* adalah kasir ialah seseorang yang menerima daftar penerimaan kas, bukti kas masuk, dan kas/cek, kasir membuat bukti setor bank & menyetorkan kas tersebut ke bank kasir mengarsipkan daftar penerimaan kas dan bukti kas masuk urut tanggal. Sedangkan ekspedisi adalah bagian pengiriman surat, perusahaan pengangkutan barang, perjalanan

penyelidikan ilmiah ke suatu daerah yang kurang dikenal, pengiriman tentara untuk memerangi (menyerang, menaklukkan) musuh di suatu daerah yang jauh letaknya.

- 4) *SPV HR* dan *CHILDREN* adalah bagian store yang mengurus tentang semua produk usia anak kecil
- 5) *SPV LADIES AND Y GIRLS* adalah bagian *store* yang mengurus mengenai produk wanita dari semua kalangan.
- 6) *SPV VM AND INTIMATE* adalah bagian store yang mengurus mengenai produk intimate atau produk yang berkhusus seperti pakaian dalam dan lain-lain untuk semua kalangan

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 47 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	21	44,7
	Wanita	26	55,3
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 47 responden, terdapat sebanyak 21 responden (44,7%) berjenis kelamin pria, sedangkan

sisanya sebanyak 26 responden (55,3%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	8	17,0
	21 - 25 Tahun	12	25,5
	26 - 30 Tahun	11	23,4
	31 - 35 Tahun	8	17,0
	36 - 40 Tahun	6	12,8
	41 - 45 Tahun	2	4,3
	DI Atas 45 Tahun	0	0,0
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 47 responden, terdapat sebanyak 8 responden (17,0%) berusia di bawah 21 tahun, lalu sebanyak 12 responden (25,5%) berusia di antara 21-25 tahun, selanjutnya sebanyak 11 responden (23,4%) berusia 26-30 tahun, lalu sebanyak 8 responden (17,0%) berusia 31-35 tahun, selanjutnya sebanyak 6 responden (12,8%) berusia 36-40 tahun, terakhir sebanyak 2 responden (4,3%) berusia di antara 41-45 tahun, dan tidak ada seorangpun 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 25,5%.

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	28	59,6
	D3	3	6,4
	S1	16	34,0
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 28 responden (59,6%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 16 responden (34,0%), sisanya responden berpendidikan terakhir D3 sebanyak 3 responden (6,4%), dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 59,6%.

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	6	12,8
	1 - 2 Tahun	9	19,1
	2 - 3 Tahun	7	14,9
	3 - 4 Tahun	7	14,9
	4 - 5 Tahun	8	17,0
	5 - 6 Tahun	6	12,8
	Di Atas 6 Tahun	4	8,5
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 47 responden, sebanyak 6 responden (12,8%) yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, lalu sebanyak 9 responden (19,1%) yang memiliki masa kerja 1-2 tahun, selanjutnya sebanyak 7 responden (14,9%) yang memiliki masa kerja 2-3 tahun, selanjutnya sebanyak 7 responden (14,9%) yang memiliki masa kerja 3-4 tahun, selanjutnya sebanyak 8 responden (17,0%) yang memiliki masa kerja 4-5 tahun, selanjutnya sebanyak 6 responden (12,8%) yang memiliki masa kerja 5-6 tahun, dan sisanya sebanyak 4 responden (8,5%) yang memiliki masa kerja di atas 6 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 19,1%.

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

	Karakteristik	Jumlah	%
Honor Karyawan	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	0	0,0
	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	20	42,6
	Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	19	40,4
	Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000	8	17,0
	Di Atas Rp. 5.000.000	0	0,0
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki honor di antara Rp. 2 Juta – Rp. 3 Juta sebanyak 20 responden (42,6%), selanjutnya responden yang memiliki honor di antara Rp. 3 Juta - Rp. 4 Juta sebanyak 19 responden (40,4%), lalu responden yang memiliki honor di antara Rp. 4 Juta – Rp. 5

Juta sebanyak 8 responden (17,0%), 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 42,6%.

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	26	55,3
	Menikah	20	42,6
	Janda/Duda	1	2,1
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 26 responden (55,3%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah sebanyak 20 responden (42,6%), dan sisanya 1 orang responden (2,1%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square sebagian besar berstatus gadis/lajang atau belum menikah yaitu sebanyak 55,3%.

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	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyon (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	2,1	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	4	8,5	3	6,4
Netral	3	6,4	5	10,6	3	6,4
Setuju	17	36,2	23	48,9	19	40,4
Sangat Setuju	24	51,1	15	31,9	22	46,8
Total	47	100,0	47	100,0	47	100,0
Mean	4,2979		4,0426		4,2766	

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 17 responden (36,2%) menyatakan setuju, dan 24 responden (51,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2979 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan sudah.
- 2) Untuk item “Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan”, sebanyak 23 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0426 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- 3) Untuk item “Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan”, sebanyak 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2766 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki jaminan sosial yang sangat baik 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	1	2,1	0	0,0	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	2	4,3	1	2,1
Netral	4	8,5	10	21,3	4	8,5
Setuju	18	38,3	16	34,0	18	38,3
Sangat Setuju	23	48,9	19	40,4	23	48,9
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
Mean	4,2979		4,1064		4,2979	

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 yang sangat baik dari perusahaan”, sebanyak 18 responden (38,3%) menyatakan setuju, dan 23 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2979 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki jaminan sosial yang sangat baik dari perusahaan.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji”, sebanyak 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1064 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji.

- 3) Untuk item “Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS”, sebanyak 18 responden (38,3%) menyatakan setuju, dan 23 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2979 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Non-Finansial (X_{1.3})

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	2,1	0	0,4	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	4	8,5	1	2,1
Netral	4	8,5	3	6,4	3	6,4
Setuju	20	42,6	25	53,2	23	48,9
Sangat Setuju	21	44,7	15	31,9	19	40,4
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2553		4,0851		4,2340	

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 20 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 21 responden (44,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2553 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan

mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik.

- 2) Untuk item “Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik”, sebanyak 25 responden (53,2%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0851 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik.
- 3) Untuk item “Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik”, sebanyak 23 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 19 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2340 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan 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_{2.1})

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	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	4	8,5	1	2,1
Netral	5	10,6	4	8,5
Setuju	24	51,1	23	48,9
Sangat Setuju	13	27,7	18	38,3
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	3,9362		4,1915	

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 24 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 13 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9362 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan
- 2) Untuk item “Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 23 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1915 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{2.2})

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	1	2,1
Tidak Setuju	4	8,5	2	4,3
Netral	4	8,5	15	31,9
Setuju	18	38,3	22	46,8
Sangat Setuju	21	44,7	7	14,9
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1915		3,6809	

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 18 responden (38,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (44,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1915 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.
- 2) Untuk item “Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata”, sebanyak 15 responden (31,9%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6809 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{2.3})

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	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	5	10,6
Netral	4	8,5	4	8,5
Setuju	19	40,4	18	38,3
Sangat Setuju	22	46,8	19	40,4
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,2766		4,0426	

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 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2766 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan.
- 2) Untuk item “Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya”, sebanyak 18 responden (38,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0426 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa alat pendingin yang digunakan

perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Lingkungan karyawan memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,1	3	6,4
Netral	4	8,5	9	19,1
Setuju	28	59,6	15	31,9
Sangat Setuju	13	27,7	20	42,6
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,0851		4,1064	

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 karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 28 responden (59,6%) menyatakan setuju, dan 13 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0851 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.
- 2) Untuk item “Lingkungan karyawan memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan”, sebanyak 15 responden (31,9%) menyatakan setuju, dan 20 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1064 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

lingkungan karyawan memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan (X_{2.5})

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 divisi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,3	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Netral	3	6,4	6	12,8
Setuju	19	40,4	21	44,7
Sangat Setuju	22	46,8	18	38,3
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,2340		4,1489	

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 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2340 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi”, sebanyak 21 responden (44,7%) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1489 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki

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

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 saling berbagi tugas dengan rekan kerja karyawan tanpa saling perhitungan perihal beban kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	2	4,3	2	4,3	1	2,1
Netral	7	14,9	6	12,8	3	6,4
Setuju	20	42,6	21	44,7	25	53,2
Sangat Setuju	18	38,3	17	36,2	17	36,2
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1489		4,0851		4,1915	

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 20 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1489 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengerjakan tugas dan

tanggung jawabnya dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja karyawan yang lain.

- 2) Untuk item “Karyawan memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam rangka mempercepat penyelesaian pekerjaan”, sebanyak 21 responden (44,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (36,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0851 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam rangka mempercepat penyelesaian pekerjaan.
- 3) Untuk item “Karyawan saling berbagi tugas dengan rekan kerja karyawan tanpa saling perhitungan perihal beban kerja”, sebanyak 25 responden (53,2%) menyatakan setuju, dan 17 responden (36,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1915 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan saling berbagi tugas dengan rekan kerja karyawan tanpa saling perhitungan perihal beban kerja.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepercayaan (X_{3.2})

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	2	4,3	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	6	12,8	1	2,1	2	4,3
Netral	4	8,5	4	8,5	2	4,3
Setuju	15	31,9	22	46,8	23	48,9
Sangat Setuju	20	42,6	19	40,4	19	40,4
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
Mean	3,9574		4,2128		4,2128	

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 15 responden (31,9%) menyatakan setuju, dan 20 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9574 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yakin rekan kerja karyawan akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak ragu untuk berbagi tugas kepada rekan kerja karyawan yang lain”, sebanyak 22 responden (46,8%) menyatakan setuju, dan 19 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak ragu untuk berbagi tugas kepada rekan kerja karyawan yang lain.
- 3) Untuk item “Karyawan yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan”, sebanyak 23 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 19 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kekompakan (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kegagalan tugas yang dilakukan oleh rekan kerja karyawan akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan		Karyawan mampu bekerja dengan sangat kompak dengan rekan kerja karyawan		Karyawan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja satu tim karyawan di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	3	6,4	1	2,1	2	4,3
Netral	4	8,5	4	8,5	4	8,5
Setuju	21	44,7	21	44,7	19	40,4
Sangat Setuju	19	40,4	20	42,6	21	44,7
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,1915		4,2340		4,2128	

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 21 responden (44,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1915 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kegagalan tugas yang dilakukan oleh rekan kerja karyawan akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu bekerja dengan sangat kompak dengan rekan kerja karyawan”, sebanyak 21 responden (44,7%) menyatakan setuju, dan 20 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2340 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan sangat kompak dengan rekan kerja karyawan.

- 3) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja satu tim karyawan di perusahaan”, sebanyak 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 21 responden (44,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja satu tim karyawan di perusahaan.

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 ($Y_{1.1}$)

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	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,4
Netral	3	6,4	4	8,5
Setuju	22	46,8	18	38,3
Sangat Setuju	19	40,4	21	44,7
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1915		4,1702	

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 22 responden (46,8%) menyatakan setuju, dan 19 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1915 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini”, sebanyak 18 responden (38,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (44,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1702 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterlibatan Karyawan (Y_{1.2})

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	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Netral	4	8,5	6	12,8
Setuju	16	34,0	16	34,0
Sangat Setuju	25	53,2	24	51,1
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,3404		4,3404	

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 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (53,2%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3404 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik”, sebanyak 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 24 responden (51,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3404 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Karyawan (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa cukup bangga dengan pekerjaan karyawan saat ini di perusahaan		Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1
Tidak Setuju	3	6,4	1	2,1
Netral	5	10,6	3	6,4
Setuju	19	40,4	17	36,2
Sangat Setuju	20	42,6	25	53,2
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1915		4,3617	

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 merasa cukup bangga dengan pekerjaan karyawan saat ini di perusahaan”, sebanyak 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 20 responden (42,6%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rerata 4,1915 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa cukup bangga dengan pekerjaan karyawan saat ini di perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat”, sebanyak 17 responden (36,2%) menyatakan setuju, dan 25 responden (53,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3617 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecintaan Karyawan (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat		Karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,1	2	4,3
Netral	4	8,5	5	10,6
Setuju	22	46,8	17	36,2
Sangat Setuju	19	40,4	23	48,9
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,2128		4,2979	

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 22 responden (46,8%) menyatakan setuju, dan 19 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban

ini menggambarkan bahwa karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat.

- 2) Untuk item “Karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini”, sebanyak 17 responden (36,2%) menyatakan setuju, dan 23 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2979 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Karyawan (Y_{1.5})

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	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Netral	4	8,5	3	6,4
Setuju	25	53,2	22	46,8
Sangat Setuju	16	34,0	20	42,6
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1489		4,2553	

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 25 responden (53,2%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1489 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan”, sebanyak 22 responden (46,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2553 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan.

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_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,756	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,593	0,3	Valid
3	$X_{1-1,3}$	0,623	0,3	Valid
4	$X_{1-2,1}$	0,712	0,3	Valid
5	$X_{1-2,2}$	0,538	0,3	Valid
6	$X_{1-2,3}$	0,802	0,3	Valid
7	$X_{1-3,1}$	0,804	0,3	Valid
8	$X_{1-3,2}$	0,635	0,3	Valid
9	$X_{1-3,3}$	0,694	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_1) 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 (X₂)

Pertanyaan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{2-1,1}	0,422	0,3	Valid
2	X _{2-1,2}	0,746	0,3	Valid
3	X _{2-2,1}	0,621	0,3	Valid
4	X _{2-2,2}	0,553	0,3	Valid
5	X _{2-3,1}	0,870	0,3	Valid
6	X _{2-3,2}	0,585	0,3	Valid
7	X _{2-4,1}	0,864	0,3	Valid
8	X _{2-4,2}	0,481	0,3	Valid
9	X _{2-5,1}	0,816	0,3	Valid
10	X _{2-5,2}	0,868	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 (X₂) 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 (X₃)

Pertanyaan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{3-1,1}	0,535	0,3	Valid
2	X _{3-1,2}	0,673	0,3	Valid
3	X _{3-1,3}	0,894	0,3	Valid
4	X _{3-2,1}	0,503	0,3	Valid
5	X _{3-2,2}	0,823	0,3	Valid
6	X _{3-2,3}	0,766	0,3	Valid
7	X _{3-3,1}	0,669	0,3	Valid
8	X _{3-3,2}	0,832	0,3	Valid
9	X _{3-3,3}	0,671	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	$Y_{1-1,1}$	0,870	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,603	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,820	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,504	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,542	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,882	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,850	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,547	0,3	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,876	0,3	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,781	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>
0,907	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,907. 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 (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,909	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 (X₂) 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 (X₃)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,911	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. 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 (X₁) 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>
0,929	10

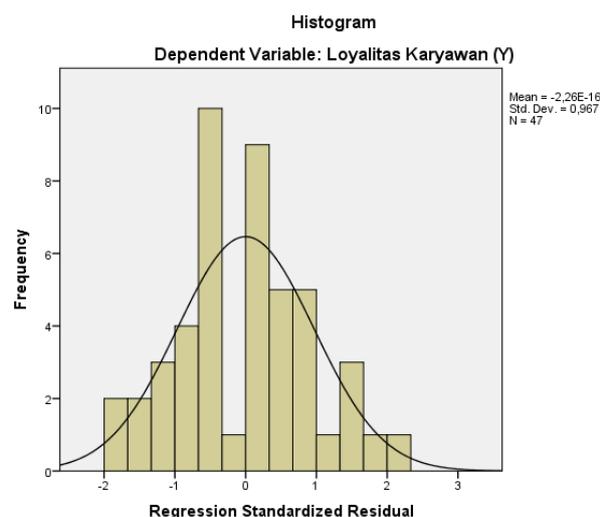
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,929. 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

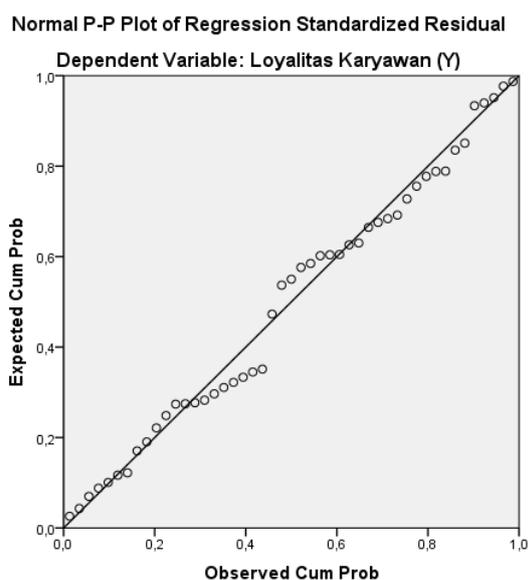
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis 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 Standarized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 47 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		47
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,90578011
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,100
	<i>Positive</i>	0,100
	<i>Negative</i>	-0,070
<i>Test Statistic</i>		0,100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<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^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kompensasi (X_1)	0,149	6,707
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,123	8,101
	Kerjasama Tim (X_3)	0,130	7,685
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:

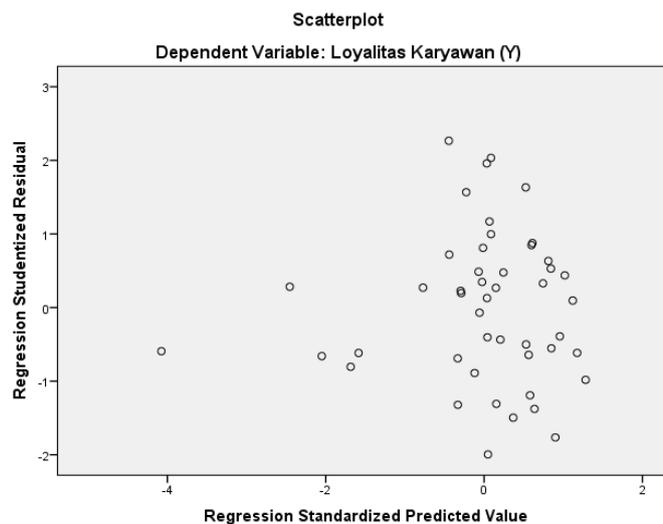
- 1) Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,149 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,707 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas

- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,123 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 8,101 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 0,130 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,685 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 47 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

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,681	0,500
	Kompensasi (X ₁)	0,825	0,414
	Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,536	0,595
	Kerjasama Tim (X ₃)	0,049	0,961

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

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 (X₁) sebesar 0,414, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0,595, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kerjasama Tim (X₃) adalah 0,961, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kerjasama Tim (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

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^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,446	1,875	
	Kompensasi (X_1)	0,369	0,126	0,366
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,328	0,121	0,329
	Kerjasama Tim (X_3)	0,366	0,128	0,338

a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan (Y)

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 1,446. Nilai regresi dari Kompensasi (X_1) sebesar 0,369, nilai regresi dari Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,328, dan nilai dari Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,366. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,446 + 0,369X_1 + 0,328X_2 + 0,366X_3 + e$$

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_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), maupun ada variabel Kerjasama Tim (X_3), maka Loyalitas Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,446. Artinya tanpa kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim tingkat loyalitas karyawan telah ada sebesar 1,446.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,369 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 0,328 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 0,366 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.

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 $df = n - k = 47 - 4 = 43$. Maka ketikkan $=\text{tinv}(0,05;43)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,017. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	0,771	0,445
	Kompensasi (X_1)	2,927	0,005
	Lingkungan Kerja (X_2)	2,700	0,010
	Kerjasama Tim (X_3)	2,852	0,007
a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan (Y)			

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_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 2,927, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hal ini dikarenakan 2,927 lebih besar dari 2,017. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,700, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017

maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,700 lebih besar dari 2,017. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,010 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square.

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 2,852, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,852 lebih besar dari 2,017. Nilai signifikan t dari variabel Kerjasama Tim (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan variabel yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kompensasi (X_1) karena memiliki nilai signifikan terkecil yaitu sebesar 0,005 dan memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 2,927.

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 ^a						
	<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>	1958,673	3	652,891	168,037	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	167,072	43	3,885		
	<i>Total</i>	2125,745	46			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kerjasama Tim (X_3)						

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 168,037. 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 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 $n = 47$ dan $k = 4$. Maka:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 47 - 4 = 43$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,882. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;43) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,882, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 168,037 lebih besar dari 2,882. 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square.

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 ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,960 ^a	0,921	0,916	1,97114
<i>Predictors: (Constant), Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kerjasama Tim (X₃)</i>				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)				

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 0,916 yang mengindikasikan bahwa 91,6% loyalitas karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim. Sedangkan sisanya 8,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti beban kerja, konflik kerja, motivasi, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,960. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kerjasama Tim (X₃) 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

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

Sumber: Sugiyono (2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,960 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 H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,369 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,927 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,005 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa

hipotesis H_1 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 juga 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. Selain itu, Soegandhi (2013:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: karyawan tidak mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan, sehingga

dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square melalui kompensasi telah terjawab.

Dessler (2012:46) 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 H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,328 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,700 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,010 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ 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 juga 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 senyaman rumah sendiri. Selain itu, Soegandhi (2013:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah lingkungan kerja 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang rapi dan juga tidak memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja lainnya, sehingga dapatkah meningkatkan

loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square melalui lingkungan kerja telah terjawab.

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 H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,366 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,852 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai t_{hitung}

> t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar 0,007 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 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 juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang 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.

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. Matahari Department Store Manhattan Times Square telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: karyawan tidak mampu bekerja secara kompak dengan rekan kerja satu tim karyawan, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Matahari

Department Store Manhattan Times Square melalui kerjasama tim telah terjawab.

Manurung (2013:39) 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 H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 168,037 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,882 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ 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. Matahari Department Store Manhattan Times Square secara bersamaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) 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) juga 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

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. Matahari Department Store Manhattan Times Square telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: karyawan tidak mencintai pekerjaan mereka dimana karyawan berpikir untuk berhenti bekerja, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square melalui kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim telah terjawab.

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. Matahari Department Store Manhattan Times Square dengan nilai regresi sebesar 0,369, t_{hitung} sebesar 2,927, dan signifikan 0,005.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square dengan nilai regresi sebesar 0,328, t_{hitung} sebesar 2,700, dan signifikan 0,010.
3. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square dengan nilai regresi sebesar 0,366, t_{hitung} sebesar 2,852, dan signifikan 0,007.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Matahari Department Store Manhattan Times Square dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 168,037.

B. Saran

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

1. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan pemberian cuti bagi karyawan dengan pemotongan gaji agar mengurangi pemotongan gaji karyawan. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui kompensasi adalah dengan membuat skema pengembangan gaji karyawan setiap tahunnya, memberikan cuti tahun untuk karyawan, dan mengapresiasi segala usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan pemberian insentif berdasarkan kinerja.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan area kerja karyawan yang memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan alat penerangan yang dapat membuat silau di mata. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja adalah dengan mengganti lampu dengan jenis lampu yang nyaman di mata dan tidak menyilaukan. Menyediakan fasilitas yang lengkap dan berkinerja baik yang dapat menunjang pekerjaan karyawan, dan mengadakan acara yang dapat mempererat hubungan antar karyawan agar lingkungan non-fisik menjadi lebih baik.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja di perusahaan dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak yakin rekan kerja mereka akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan

loyalitas karyawan melalui kerjasama tim adalah dengan meningkatkan kekompakan karyawan melalui suatu acara *gathring* sebagai hiburan bagi karyawan untuk relaksasi dan melakukan *briefing* setiap harinya sebelum mulai bekerja agar mempererat kekompakan dan kepercayaan antar karyawan yang sangat penting dalam meningkatkan kerjasama tim.

4. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan lebih cepat adalah dengan 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

- Bull, R. C. 2010. *Moving from Project Management to Leadership Management: a Practical Guide to Leading Groups*. USA; CRS Press, USA
- Dessler, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- 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. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Grasindo.
- Mathis, R. L., dan Jackson. 2012. *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.
- Pramono, C. (2018). Pengaruh Suku Bunga, Struktur Aktiva Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Dengan Moderasi Profitabilitas Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Di Bursa Efek Indonesia. *JUMANT*, 7(1), 45-56.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- 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.
- 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. 2013. *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. 2013. *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. 2012. *Team Work*. Jakarta. Prestasi Pustaka.

JURNAL

- Abdullah, R. B., M. M. Samsudin, R. N. Armia., dan N. Derani. 2012. 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 2012, Vol. 1, No. 1*.
- 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*.
- Ardiyanto, I., & Widiastuti, E. 2016. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar. *Smooting, 142*.
- 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*.
- Heryati, A. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global, 12*.
- 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)*.

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.

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.