



**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. MAS AGUNG MULIA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

BURJU ANJU SIBURIAN

NPM. 1715310412

**: PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



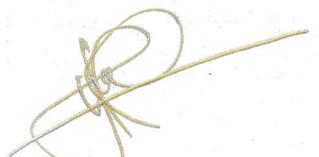
**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

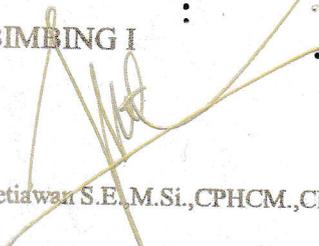
NAMA : BURJU ANJU SIBURIAN
NPM : 1715310412
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. M&S AGUNG MULIA MEDAN

MEDAN, 25 NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI


(Husni Muharam Ritonga, BA., M.Sc)

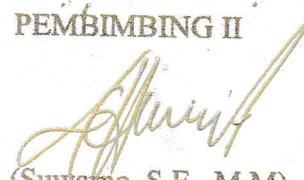
PEMBIMBING I


(Abdi setiawan S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM.)

DEKAN


(Dr. Onny Madaline, SH., M.Kn)

PEMBIMBING II


(Suwarno, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : BURJU ANJU SIBURIAN
NPM : 1715310412
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKIPSI : PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. MAS AGUNG MULIA MEDAN

MEDAN, 25 NOVEMBER 2021

KETUA

(Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M.)

PENGUJI-I

(Abdi Setiawan S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM.)

PENGUJI-II

(Suwarno, S.E., M.M.)

PENGUJI-III

(Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si)

PENGUJI-IV

(Teguh Wahyono, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : BURJU ANJU SIBURIAN
NPM : 1715310412
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKIPSI : PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. MAS AGUNG MULIA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, 25 November 2021



(BURJU ANJU SIBURIAN)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Burju Anju Siburian
NPM : 1715310412
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Managemèn
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 November 2021



(BURJU ANJU SIBURIAN)

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi 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.



Erisni Muhandari Ritonga, BA., MSc

o. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : BURJU ANJU SIBURIAN
 Tempat/Tgl. Lahir : Pematang Siantar / 01 Januari 2021
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310412
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.35
 Nomor Hp : 085264199239
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Mas Agung Mulia Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

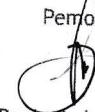
Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,

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

Medan, 15 Januari 2022

Pemohon,

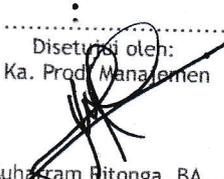

 (Burju Anju Siburian)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dekan

 (Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

Tanggal : 15 Jan 2022
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Abdi Setiawan, S.E., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Husni Muharram Bitonga, BA., MSc.M)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Suwaino, S.E., M.A)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

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

Dicetak pada: Sabtu, 15 Januari 2022 10:18:13



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 : BURJU ANJU SIBURIAN
 NPM : 1715310412
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Suwarno, S.E., M.M
 Judul Skripsi : Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Mas Agung Mulia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Juli 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
06 November 2021	ACC sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 30 Desember 2021
 Dosen Pembimbing,



Suwarno, S.E., M.M



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 : BURJU ANJU SIBURIAN
 NPM : 1715310412
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Mas Agung Mulia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Juli 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
05 November 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
27 Desember 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 30 Desember 2021
 Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, S.E., M.Si

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BURJU ANJU SIBURIAN
 Tempat/Tgl. Lahir : PEMATANG SIANTAR / 10 desember 1996
 Nama Orang Tua : Ivan siburian
 N. P. M : 1715310412
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085264199239
 Alamat : Jl.Gaperta no.285 helvetia,medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Mas Agung Mulia Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



BURJU ANJU SIBURIAN
 1715310412

Catatan :

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



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: 832/PERP/BP/2021

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

Nama : BURJU ANJU SIBURIAN
NIM. : 1715310412
Mata Kuliah/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Kelas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 05 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 05 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



UPT, Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

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

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi 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.

Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAJAN MUTU UNIVERSITAS
UNPAB
ERIK S. MUHARRAM
Pembangunan
Yusni Muharram Ritonga, BA., MSc

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

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/9/2021 9:08:13 AM

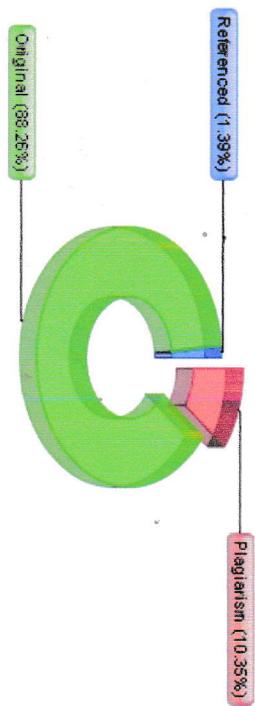
Analyzed document: BURJU ANJU SIBURIAN_1715310412_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 10

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif yang berlokasi di PT. Mas Agung Mulia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner yang diukur menggunakan skala likert. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, dan uji kesesuaian (*test goodness of fit*). Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa: (1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar $3,746 > t$ tabel $1,668$. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar $5,049 > t$ tabel $1,668$. (3) Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Gaji, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the relationship between salary and work environment simultaneously significant effect on employee loyalty. This research is a quantitative research located at PT. Mas Agung Mulia. The population used in this study were all employees, totaling 30 employees. The data collection technique used a questionnaire method which was measured using a Likert scale. The research data were analyzed using the SPSS application. The data analysis technique used in this study is the classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multiple linear regression, and goodness of fit test. Based on the results of the discussion, it is known that: (1) Salary has a positive and significant effect on employee loyalty, as evidenced by the research t value of $3.746 > t$ table 1.668. (2) The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty, as evidenced by the research t value of $5.049 > t$ table 1.668. (3) Salary and work environment have a positive and significant effect simultaneously on employee loyalty, as evidenced by the sig F value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Salary, Work Environment, and Employee Loyalty.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan berkah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mas Agung Mulia Medan”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Onny Madaline, SH.,M.Kn. , selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, BA.,M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan S.E., M.Si, CPHCM., CHCBP., CHCM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan tepat waktu.
5. Bapak Suwarno, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada Pemimpin PT. MAS AGUNG MULIA MEDAN khususnya kepada jajaran pemimpin dan staff karyawan. Terima kasih atas dukungan dan kerjasamanya atas kelancaran penelitian skripsi saya.
7. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa, bantuan moril, motivasi dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
8. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Pemasaran. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Namun harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat kepada seluruh pembaca.

Medan, 25 November 2021

Penulis,

BURJU ANJU SIBURIAN

NPM. 1715310412

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN UJIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Penelitian.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Keaslian Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
1. Loyalitas Karyawan.....	11
2. Gaji.....	18
3. Lingkungan Kerja.....	22
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	36
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.4 Definisi Operasional.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	42
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8 Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4. 1 Deskripsi Perusahaan	49
4. 2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	53
4.1.1 Hasil Uji Validitas	53
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	55
4. 3 Hasil Karakteristik Responden.....	56
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .	57
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4. 4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
4.3.2 Hasil Uji Multikoliniertitas	59
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
4. 5 Hasil Uji Hipotesis	62
4.4.1 Uji t (Parsial)	64
4.4.2 Uji F (Stimulan)	65
4.4.3 Pengaruh Dominan	65
4.4.4 Koefisien Determinasi (R Square)	66
4. 6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	66
4. 7 Pembahasan	66
4.6.1 Pengaruh Gaji Terhadap Loyaltisa Karyawan	67
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	67
4.6.3 Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Gaji	2
Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja	3
Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Loyalitas Karyawan	4
Tabel 3.1.Skedul Penelitian.....	40
Tabel 3.2.Definisi Operasional	41
Tabel 4.1 Distribusi Jumlah Pernyataan Berdasarkan Variabel.....	53
Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X ₁ (Gaji).....	53
Tabel 4.3 Validitas Pernyataan X ₂ (Lingkungan Kerja)	54
Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Y (Loyalitas Karyawan).....	55
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Reliabilitas	56
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	57
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.11 Data Output Uji Multikolonieritas	61
Tabel 4.12 Regresi Linear	62
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	16
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Mas Agung Mulia.....	37
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.3. Data Output Uji Heteroskedastisitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran dari Sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah, merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Apabila suatu perusahaan telah memperoleh karyawan, mengembangkan kemampuan mereka, memberikan gaji yang adil dan layak dan menginterpretasikan keinginan perorangan, keinginan organisasi, yang berarti mempunyai karyawan yang cakap, yang mampu dan mau melakukan kerjasama, maka sudah selayaknya kalau kita mempertahankan karyawan - karyawan tersebut (Heidjrachman, 2016).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi adalah loyalitas karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal, kemungkinan besar akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan seringkali akan mengakibatkan konsumen yang lebih loyal. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya memberikan orientasi kepada manusia berkenaan dengan bagaimana melakukan tindakan pada situasi tertentu.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal dengan kepuasan kerja, stress dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya (Hasibuan, 2014).

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam loyalitas adalah *turnover*, hal ini besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan baru dan hilangnya untuk memanfaatkan peluang (Vannecia, 2013).

Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Gaji

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	12	4	16
2	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.	16	0	16
3	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.	13	3	16

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Menurut saya, ruangan kerja saya tidak cukup nyaman.	9	7	16
2	Saya tidak ada niatan komplain kepada manajemen terkait dengan ruangan kerja saya.	10	6	16
3	Peralatan kerja yang saya butuhkan senantiasa tersedia dengan memadai.	9	7	16

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.	12	4	16
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan porsi dan target.	16	0	16
3	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan memberikan hasil yang rapi.	13	3	16

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Apabila perusahaan sudah mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan maka perusahaan harus mempertahankan karyawannya sampai tujuan perusahaan tercapai. Loyalitas karyawan merupakan salah satu tujuan manajemen sumber daya karyawan dalam bidang pemeliharaan, yaitu: menumbuhkan loyalitas dan komitmen kerja, dengan program pemeliharaan, karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan komitmen karyawan (Wahibur dan Fatihin, 2014).

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar organisasi dari serangan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dalam suatu

organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2017). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Vannecia, 2013).

Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut akan membuat manajemen instansi atau perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif bagi perusahaan loyalitas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Salah satu cara untuk mendapatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberikan gaji. Gaji merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Gaji merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016). Tingkat gaji yang memadai merupakan harapan setiap pegawai. Oleh karena itu, tingkat gaji yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan yang diberikan oleh organisasi lain dengan pekerjaan yang sama, sering kali menimbulkan keresahan. Keresahan ini bisa berujung pada tindakan unjuk rasa dan pemogokan, seperti yang banyak kita saksikan dan dengar akhir-akhir ini (Kadarisman, 2013).

Faktor lingkungan kerja yang nyaman diduga turut menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Saat bekerja, karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan mencari alternatif bekerja di tempat lain yang lebih nyaman. Suasana yang baik di tempat kerja, seperti hubungan dengan sesama karyawan baik atasan maupun bawahan akan menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain faktor lingkungan kerja non fisik di atas faktor lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andromike Maineldi, dkk menyatakan bahwa gaji dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Afrizal dkk menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Andromike, 2014). Dan

penelitian yang dilakukan oleh Sahal dkk menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Sahal Tastariwal, 2015).

Tujuan gaji salah satunya adalah menjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi. Gaji pada PT. Mas Agung Mulia memiliki dua sistem, yaitu sistem bulanan dan harian. Sistem bulanan digaji karena menurut status pekerja tetap, sedangkan system harian mengacu pada absensi harian dalam pembayaran gaji karena status pekerja *dayli worker* atau pegawai harian. Status *dayli worker* akan berubah sering kinerja dan loyalitas pegawai. Hal ini menyebabkan loyalitas karyawan bulanan lebih rendah dibanding dengan karyawan harian dalam hal kedisiplinan dan absensi. Rasa memiliki perusahaan dari karyawan bulanan menjadi lebih rendah dari karyawan harian dikarenakan karyawan bulanan hanya berfokus terhadap pekerjaannya saja, tidak fokus pada perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dan dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan

perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik juga sangat berpengaruh pada loyalitas karyawan. Interaksi antar karyawan seharusnya berjalan dengan baik, sehingga antar karyawan memiliki kedekatan yang baik. Interaksi yang kurang baik akan menyebabkan karyawan membentuk sebuah kelompok sendiri dalam pergaulan sehingga, karyawan hanya memiliki kedekatan dengan kelompoknya sendiri dan kurang dekat dengan yang lain. Hal ini akan menyebabkan mudah terjadi konflik antar karyawan. Dan apabila sudah terjadi konflik maka karyawan yang termasuk kelompok minoritas akan cenderung tidak nyaman dengan kelompok lain sehingga loyalitas karyawan akan menurun dan akhirnya kelompok minoritas akan keluar dari perusahaan.

Seperti halnya yang ada di Kantor SPBU PT. Mas Agung Mulia, perusahaan swasta ini melayani masyarakat untuk membeli BBM bersubsidi berjenis solar, premium, pertamax dan berbagai jenis oli produk PERTAMINA, sehingga sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas dan kinerja yang baik untuk meningkatkan penjualan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Oleh sebab itu, pimpinan SPBU Mas Agung Mulia sangat memperhatikan loyalitas karyawannya, karena gaji dan lingkungan kerjakaan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja.

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, perusahaan harus membuatnya. Ada beberapa aspek yang merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan dan perusahaan. Dari permasalahan diatas maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian: ***“Pengaruh***

Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Mas Agung Mulia Medan”,

1.2 Batasan Penelitian

Agar menjadi lebih terarah, maka dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa masalah sehingga lebih mudah dipahami serta untuk menghindari adanya salah penafsiran terhadap maksud serta tujuan penelitian ini. Maka yang menjadi ruang lingkup dari penelitian ini meliputi:

- a. Dalam penelitian yang akan dilakukan, penulis mengambil objek loyalitas karyawan PT. Mas Agung Mulia.
- b. Variabel penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi loyalitas karyawan dibatasi pada gaji dan lingkungan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah gaji secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Mas Agung Mulia?
- b. Apakah lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mas Agung Mulia?
- c. Apakah gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Mas Agung Mulia?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaji berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mas Agung Mulia.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mas Agung Mulia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mas Agung Mulia.

1.5 Manfaat Penelitian

- 1. Secara Teoritis
 - a. Sebagai bahan acuan bagi mahasiswa yang mengadakan penelitian lebih lanjut dan sebagai data dasar.
 - b. Dari penulis untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan menambah pengetahuan tentang pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas.
- 2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Mas Agung Mulia.
 - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak manajemen perusahaan sebagai dasar untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

1.6 Keaslian Penelitian

Penelitian tentang pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya, tetapi sejauh penelusuran yang telah dilakukan peneliti belum ada penelitian yang sama dengan penelitian yang peneliti lakukan. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dilakukan oleh I

Wayan Sentana Putrea (2019) yang berjudul pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di kantor SPBU Sinar Migas Pratama kota Gorontalo.

1. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Stres kerja (X2), serta 1(satu) variabel terikat yaitu Loyalitas karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Gaji (X1), Lingkungan kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Loyaitas keryawan (Y).
2. Jumlah Sampel (n): Penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebesar 40 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan.
3. Waktu Penelitian: Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: pada penelitian terdahulu dilakukan di kantor SPBU Sinar Migas Pratama kota Gorontalo, peneletian yang sekarang di lakuan di PT. Mas Agung Mulia, Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai rasa cinta atau komitmen terhadap organisasi dan perkembangan sebagai hasil dari penambahan kepuasan. Supaya karyawan bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersifat loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian manajer. Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki seseorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik. Untuk mengukur tingkat loyalitas karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu ketaatan dan kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian, dan kejujuran.

Pemeliharaan (maintenance) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Malayu, 2014). Loyalitas karyawan yang baik bisa didapat melalui pengelolaan tenaga kerja yang baik. Tujuan manajemen tenaga kerja adalah bukan untuk memaksimalkan performance, tetapi mengoptimalkan pelaksanaan kerja karena adanya berbagai batasan yang melingkupi operasi

organisasi. Berbagai prinsip yang perlu diperhatikan dalam manajemen tenaga kerja adalah (T. Hani Handoko, 2015):

1) Memadukan karyawan dan pekerjaan

Prinsip ini mengandung arti bahwa orang-orang harus dipilih untuk pekerjaan-pekerjaan atas dasar karakteristik dan prefensi individual. Ini juga berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan harus dirancang untuk tenaga kerja yang tersedia agar tidak terjadi *overdesigned* atau *underdesigned*.

2) Menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja.

Standar-standar pelaksanaan kerja harus ditetapkan untuk semua pekerjaan, agar tanggung jawab dan apa yang diharapkan dari para karyawan jelas.

3) Memberikan penghargaan atas prestasi kerja.

Bila standar-standar kerja telah ditetapkan, manajemen perlu memberikan penghargaan kepada para karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar untuk motivasi kerja mereka. Penghargaan dapat berwujud pujian, kenaikan upah, bonus, status, promosi dan sebagainya.

4) Menjamin supervisi yang baik.

Tidak ada yang lebih mendasar bagi karyawan dari pada supervisi yang baik. Seorang penyelia (supervisor) harus ahli baik dalam keterampilan teknologi maupun manajerial, dan mempunyai perhatian terhadap kesejahteraan dan rasa kejujuran dengan para

karyawan secara individual tanpa melupakan pencapaian prestasi yang tinggi.

5) Merumuskan secara jelas tanggung jawab karyawan.

Bila tanggung jawab pekerjaan tidak jelas dan berubah-ubah, para pekerja akan frustrasi. Hasilnya dapat berupa kualitas rendah, produktivitas rendah dan konflik diantara individu-individu. Menumbuhkan loyalitas karyawan dan komitmen kerja merupakan salah satu tujuan dari tujuan pemeliharaan karyawan. Pemeliharaan merupakan usaha untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan dari berbagai tekanan pekerjaan, sehingga karyawan betah di perusahaan. Dalam melaksanakan program pemeliharaan karyawan ada banyak cara yang dapat dipergunakan agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Adapun metode-metode pemeliharaan antara lain:

a. Metode Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor penting untuk menyampaikan gagasan - gagasan serta keluhan - keluhan karyawan terhadap kebijakan dalam organisasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi maupun gagasan dari satu orang ke orang lain dengan tujuan seperti menginformasikan, mengintruksikan, mempengaruhi maupun mengevaluasi.

Metode pemeliharaan dengan komunikasi ini dilakukan dengan cara mendengarkan aspirasi karyawan dengan penuh perhatian, mencatat berbagai masukan yang diberikan karyawan serta

memberikan umpan balik dengan baik. Dengan perhatian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ini akan memunculkan berbagai sikap positif sebagai umpan balik dengan baik. Dengan perhatian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ini akan memunculkan berbagai sikap positif sebagai imbal balik atas penghargaan dan perhatian perusahaan yang diberikan pada karyawan.

b. Metode Insentif

Pemberian insentif yang adil dan layak menjadi faktor penting dalam program pemeliharaan karyawan. Karena karyawan yang diperlakukan secara tidak adil dalam pembagian insentif akan menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Ketidakadilan juga sangat berpengaruh pada keinginan membalas karyawan meskipun dengan cara yang tidak etis. Dengan pemberian insentif maka karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi kerja yang dilakukan sehingga berpengaruh terhadap motivasi untuk meningkatkan produktivitas.

c. Metode Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan kesehatan merupakan faktor penting bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan tenang, sehingga menjaga keselamatan dan kesehatan menjadi kewajiban standar yang harus dimiliki perusahaan. Jika tidak ada perhatian dalam keselamatan dan kesehatan kerja maka kemungkinan akan menambah tingkat terjadinya kecelakaan kerja sehingga dapat menurunkan motivasi

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini juga dapat menurunkan tingkat produksi.

d. Metode Kesejahteraan

Metode lain untuk mempertahankan dan memelihara karyawan adalah peningkatan kesejahteraan karyawan. Pemberian kesejahteraan yang diberikan karyawan bisa berbentuk finansial maupun non finansial. Bentuk pemberian yang berbentuk uang atau barang antara lain: kenaikan gaji, pemberian berbagai tunjangan, pemberian fasilitas transportasi dan tempat tinggal dan lain-lain. Sedangkan pemberian kesejahteraan yang non finansial seperti: memberi cuti liburan, memberikan tiket berlibur bersama keluarga, memberi fasilitas untuk istirahat dan beribadah dan lain-lain.

Loyalitas tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitik beratkan 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 sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko 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 harmonis antara atasan dan karyawan, situasi yang sugestif dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan yang akan dilakukan dengan senang hati, sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok (Vannecia dkk, 2013).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

1. Gaya Kepemimpinan
2. Karakteristik Pekerjaan
3. Umpan balik antar Karyawan dan Pemimpin serta lingkungan Kerja Fisik

c. Penyebab Rendahnya Loyalitas

Diantara penyebab rendahnya tingkat loyalitas karyawan antara lain (M. Kadarisman, 2013):

- 1) Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat.
- 2) Rendahnya motivasi kerja karyawan, struktur organisasi kurang jelas sehingga tugas dan fungsinya kabur.
- 3) Rancangan pekerjaan kurang baik sehingga dirasa kurang cukup menantang.
- 4) Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak bisa mendukung berhasilnya kerja sama tim.
- 5) Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier.

- 6) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja, serta waktu yang kurang fleksibel.

Sedangkan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan, perlu dilakukan langkah-langkah antara lain:

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam organisasi dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
- 2) Pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada kepuasan karyawan.
- 3) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing.
- 4) Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja karyawan.
- 5) Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karier.
- 6) Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
- 7) Meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.
- 8) Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadilan.

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu unsur yang sangat penting yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Sebab gaji dapat dikatakan sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai itu sendiri, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat,

tekun dan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Untuk mengukur kelayakan gaji dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu gaji dan upah, insentif, fasilitas, dan tunjangan (Hariandja, 2018).

b. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan utama pemberian gaji adalah mewujudkan pembayaran yang sama untuk pembayaran yang adil. Menurut Dale Yoder, tujuan pemberian gaji adalah :

1) Mendapatkan karyawan-karyawan yang cakap

Gaji yang cukup tinggi dapat menarik pelamar karena perusahaan-perusahaan akan bersaing dalam pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang cakap. Oleh sebab itu perusahaan harus mengikuti permintaan dan penawaran gaji yang dapat bersaing.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan

Bila tingkat gaji didalam perusahaan tidak bersaing dengan perusahaan lain maka akan meningkatkan potensi karyawan meninggalkan perusahaan. Untuk mencegah hal tersebut terjadi maka pemberian gaji harus dapat bersaing dengan tingkatan gaji perusahaan lainnya.

3) Menjamin keadilan

Administrasi gaji akan selalu berusaha untuk mendapatkan keadilan intern dan ekstern. Keadilan ekstern mengharuskan pembayaran gaji sesuai nilai relatif sesuai dengan jabatan. Artinya tingkatan jabatan yang sama harus mendapatkan jumlah pembayaran gaji yang sama.

Keadilan ekstern membutuhkan pembayaran karyawan pada satu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang sama di perusahaan lainnya.

4) Menghargai Perilaku yang di inginkan

Dengan pembayaran gaji ini harus dapat memperkuat perilaku karyawan yang di inginkan seperti prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku lainnya yang dapat di hargai dengan rencana administrasi gaji yang efektif.

5) Mengawasi biaya

Dengan adanya administrasi gaji yang rasional maka dapat membantu organisasi untuk mendapatkan atau mempertahankan tenaga kerja dengan biaya yang layak. Tanpa adanya struktur gaji yang sistematis maka perusahaan berkemungkinan membayar gaji kepada karyawannya secara berlebih atau kurang dari yang seharusnya.

6) Menaati Undang-undang

Tujuan pemberian gaji yang layak kepada karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk mematuhi perundang-undangan yang berlaku. Pembayar gaji yang baik harus juga mempertimbangan pembatasan nilai gaji karyawan dan juga menjamin semua peraturan pemerintah di taati.

c. Fungsi Pemberian Gaji

Menurut Ahmad Komarudin (2019) fungsi gaji bukan hanya membantu manager personalia dalam menentukan penghasilan yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

- 1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke organisasi.
- 2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- 3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi gaji karyawan

Menurut (Elmi, 2018) dalam pemberian kompensasi/ gaji terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

1. Faktor Intern

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya gaji adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

2. Faktor Pribadi Karyawan

Faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian gaji adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

3. Faktor Ekstern

Faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya gaji adalah penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional.

e. Pengertian Sistem Penggajian

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan proses bisnis yang baik tentu memerlukan sebuah sistem dimana sistem tersebut dapat mengatur proses bisnis perusahaan agar tidak keluar dari prosedur yang ada. Menurut Mulyadi (2016), sistem penggajian adalah serangkaian kegiatan bisnis dan operasi yang bertujuan untuk menyelesaikan segala transaksi pembayaran dan penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer. Sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan manufaktur melibatkan fungsi kepegawaian, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi yang saling berkaitan satu dengan lainnya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik itu fisik atau non fisik. Untuk mengukur dan melihat kualitas sebuah lingkungan kerja, dapat digunakan beberapa aspek yang bisa dijadikan sebagai indikator diantaranya yaitu perlengkapan kerja, lingkungan kerja fisik, kondisi tempat kerja, suasana pekerjaan, dan hubungan antar personal (Febriani, 2017). Lingkungan kerja terbagi dalam dua macam, yaitu: lingkungan kerja fisik dan non fisik.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Febriani, 2017). Lingkungan kerja fisik juga bisa didefinisikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2018).

1) Faktor-faktor dalam Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain (Nitisemito, 2018):

a) Pewarnaan

Banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, misalnya warna-warna cerah (hijau, kuning, merah dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak-anak. Sebenarnya warna tidak hanya berpengaruh pada manusia, tapi binatang pun warna dapat pula mempengaruhinya. Misalnya dalam pertunjukan matador dan banteng maka banteng akan menjadi marah bila melihat warna merah. Kalau binatang saja dapat terpengaruh oleh warna, apalagi manusia.

b) Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu: “kebersihan adalah pangkal kesehatan”. Dan dalam ajaran agama apapun masalah kebersihan selalu mendapatkan perhatian. Dalam hadis Nabi dikemukakan antara lain: “kebersihan adalah sebagian dari pada iman”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan

lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

c) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

d) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

e) Musik

Dalam sebuah berita di surat kabar dikemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian, maka ayam akan dapat bertelur lebih banyak apabila diperdengarkan musik-musik tertentu. Lepas dari benar tidaknya hasil penelitian tersebut, maka dari berita tersebut dapatlah ditunjukkan bahwa binatang saja dapat terpengaruh oleh

musik, apalagi manusia. Bahwa musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang sudah sama kita akui. Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang, akan kurang kelelahannya dan menjadi lebih tegap jalannya apabila dibandingkan dengan tanpa diiringi genderang. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

f) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan. Sehingga dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman di masa depan tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Tetapi yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan milik pribadi dari karyawan. Misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun sekuter. Pada saat bekerja karyawan tidak bisa mengawasi kendaaraanya secara langsung. Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini akan dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu pelaksanaan tugas. Keadaan ini menyebabkan semangat dan

kegairahan kerja menurun konsentrasi kurang dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerja menurun dan kerusakan makin bertambah. Oleh karena itulah penjagaan keamanan kendaraan dari pencurian dan perusakan harus benar-benar diperhatikan.

g) Kebisingan

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka akan banyak kesalahan ataupun kerusakan. Hal ini sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian.

Dalam undang-undang perkantoran, *The Offices Act*, terdapat peraturan yang mengatur lingkungan fisik (Laksmi, 2015). Syarat-syarat tersebut adalah:

- a) Kebersihan, selain kebersihan gedung, juga terkait dengan kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor.
- b) Luas ruangan sebaiknya diperuntukkan untuk sejumlah pekerja, dengan standar bahwa 1 pekerja memiliki luas ruangan 3,7 m².
- c) Suhu udara yang nyaman umumnya adalah 25 derajat celsius dengan kelembaban udara 45%.
- d) Ventilasi diatur secara sistematis untuk menjaga sirkulasi udara agar ketersediaan oksigen tetap mencukupi untuk semua orang dalam suatu ruangan.

- e) Penerangan, baik yang berasal dari cahaya matahari maupun lampu, sebaiknya tidak terlalu gelap atau terang. Cahaya diatur agar tiba di atas meja pekerja dari arah kiri.
- f) Kesehatan mencakup kebersihan kamar kecil. Dalam kaitannya dengan kotak P3K disediakan di setiap ruang dan bila perlu dilengkapi dengan petugas terlatih. Kecelakaan, baik besar maupun kecil, bisa terjadi kapan dan di mana saja. Semakin cepat seseorang ditolong, makin tinggi tingkat kesembuhannya. Oleh sebab itu, pertolongan pertama mutlak ada di setiap kantor. Perlindungan dari bahaya kebakaran adalah alat pemadam kebakaran, pintu darurat, alarm dan pelatihan dalam menghadapi bahaya tersebut memberitahukan kecelakaan, apalagi sampai menyebabkan kematian, harus dilaporkan kepada yang berwajib. Fasilitas ini mencakup daftar nomor telepon penting, seperti rumah sakit, ambulan, pemadam kebakaran, dan lain-lain.

Analisis metode dan teknik-teknik yang berkaitan sangat berguna dalam lingkungan kantor dan pabrik. Teknik metode digunakan untuk menganalisis hal-hal berikut:

- a) Pergerakan orang atau bahan. Analisis dilakukan dengan menggunakan diagram alir dan diagram proses dengan tingkat perincian bervariasi.
- b) Aktivitas manusia dan mesin, juga aktivitas kru. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan diagram aktivitas (juga dikenal dengan diagram manusia-mesin dan diagram kru).

- c) Pergerakan anggota badan (terutama lengan dan tangan). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan diagram gerakan mikro.

Suatu organisasi sebaiknya memperhatikan lingkungan fisik di dalam kantor. Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat menghemat pengeluaran dan tenaga, sebab pekerja menjadi lebih energik dan sehat, yang secara tidak langsung memengaruhi kognisi mereka untuk mengeluarkan gagasan-gagasan yang inovatif (Laksmi, 2015).

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Stefano dalam Fath (2015) Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam Setyadi, dkk (2015) Lingkungan kerja non fisik ialah mencakup 25 hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

1) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan

kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan. Menurut Duane dalam Pangarso dan Ramadhyanti (2015), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

1) Lingkungan kerja temporal

a. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

b. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

2) Lingkungan kerja psikologis

a) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

b) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

c) Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja. Menurut Sunyoto Pangarso dan Ramadhyanti (2015), hubungan

rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

1) Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

2) Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. Wursanto Pangarso dan Ramadhyanti (2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan ,memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- d. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal

mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.

- e. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

d. Unsur-Unsur Lingkungan Non Fisik

Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik (Nela Pima Rahmawati, 2014):

- a) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja, penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan

bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan, situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja, hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan antara gaji, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, diantaranya:

1. Andromike Maineldi, dkk (2014) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: karyawan memiliki tingkat loyalitas yang cukup baik terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima

sudah cukup memuaskan dan lingkungan kerja tempat kerja juga sudah cukup baik. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu sebesar 63,5%. Adapun persamaan penelitian diatas dengan penelitian saya lakukan yakni sama- sama meneliti variabel X1 (kompensasi) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (loyalitas), sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya.

2. Maya Tami Aryati (2015) yang berjudul: “Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: melalui Uji t ditunjukkan bahwa dalam model hanya variabel kompensasi finansial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau $0,005 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap loyalitas karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan variabel independennya. Kalau variabel independen penelitian saya adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian terdahulu memiliki variabel independen konflik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

3. Kadek Suhendra, dkk (2011) yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Gino Valentino Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Dari ketiga variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi, yang dominan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali adalah variabel kompensasi. Persamaan dengan penelitian saya adalah: ada persamaan variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu variabel lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya adalah: variabel X nya, yakni lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan pada penelitian saya hanya menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
4. Afrizal, dkk (2012) yang berjudul: “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai pengaruh kompensasi terhadap

loyalitas secara parsial adalah sebesar 77,7% yang berarti bahwa ada hubungan yang erat antara kompensasi terhadap loyalitas. Penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitian saya yaitu sama-sama meneliti variabel kompensasi terhadap loyalitas, sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan variabel independen. Variabel independen penelitian saya memilih kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian diatas memilih variabel independen kualitas kehidupan kerja dan kompensasi.

5. Sahal Tastariwal, dkk (2015) yang berjudul: “Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh”. Hasil penelitian tersebut adalah: Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan juga menunjukkan bahwa insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel di Kota BandaAceh. Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh. Penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitain saya yakni meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas. Perbedaannya adalah adanya variabel independen berupa budaya kerja, sedangkan penelitian saya menggunakan kompensasi.

2.3.Kerangka Konseptual

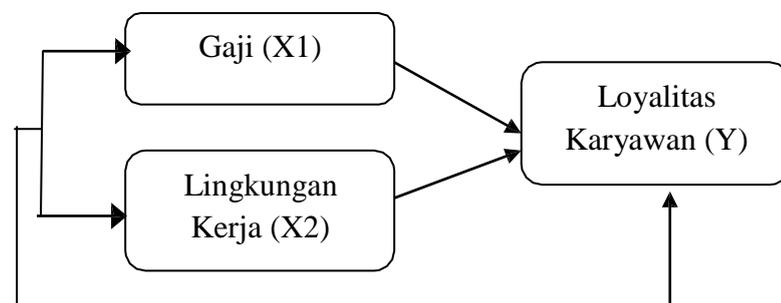
Kerangka konsepsual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi,

sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2013). Variabel Gaji dapat meningkatkan loyalitas karyawan, apabila kompensasi semakin besar maka karyawan akan semakin loyal. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja yang sehat membuat karyawan merasa betah dalam waktu yang lama pada suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja semakin sehat maka karyawan akan semakin loyal pada perusahaan

1. Pengaruh Gaji terhadap Lingkungan Kerja
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja
3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1. Konseptual



Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Ket: ————— = Uji secara parsial

2.4.Hipotesis

Dari kerangka pemikiran tersebut, dirumuskan beberapa hipotesis sebagai dugaan sementara untuk menguji penelitian ini yaitu:

1. Gaji secara Partial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mas Agung Mulia Medan.

2. Lingkungan Kerja secara Partial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mas Agung Mulia Medan.
3. Gaji dan Lingkungan Kerja secara Partial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mas Agung Mulia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (field research) yang mana penelitian dilakukan di dalam masyarakat yang sebenarnya untuk menemukan realitas apa yang tengah terjadi mengenai masalah tertentu (Marzuki, 2015), di mana peneliti akan langsung melakukan penelitian di PT. Mas Agung Mulia Medan. Dalam penelitian yang hendak peneliti lakukan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang didasari oleh falsafah positivisme, yaitu ilmu yang valid, ilmu yang dibangun dari empiris, teramati terukur, menggunakan logika matematika dan membuat generalisasi atau rerata (I Made Wiratha, 2014). Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical yang diolah dengan metode statistika. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka data-data yang diperoleh dari lapangan diolah menjadi angka-angka. Kemudian angka-angka tersebut diolah menggunakan metode statistik untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Mas Agung Mulia Medan yang beralamat di Jl. Gaperta No. 285, Helvetia, Kec. Helvetia, Kota Medan, Sumatra Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai dari bulan April 2021 sampai dengan selesai. Diperkirakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini selama 5 bulan. Berikut ini adalah jadwal yang direncanakan si peneliti.

Tabel 3.1 Skedul Penelitian

NO	Kegiatan	Apr 21	Mei 21	Jun 21	Jul 21	Agt 21	Sep 21	Okt 21	Nov 21
1	Pengajuan Judul	■							
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■		
3	Seminar Proposal						■		
4	Perbaikan/ ACC Proposal						■	■	
5	Pengolahan Data							■	■
6	Penyusunan Skripsi							■	■
7	Bimbingan Skripsi								■
8	Sidang Meja Hijau								■

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan sumber utama untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam mengungkapkan fenomena atau realitas yang dijadikan fokus penelitian. Dalam suatu kegiatan penelitian harus ada sumber data, dan sumber data tersebut berasal dari populasi. Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian bisa berupa orang atau individu, kelompok, organisasi komunitas orang, komunitas hewan, atau masyarakat maupun benda (Neolaka, 2014). Populasi dalam penelitian yang akan saya lakukan ini pada karyawan PT. Mas Agung Mulia Medan yang pada bulan maret 2021 berjumlah 30 karyawan. Mengingat populasi yang tidak begitu banyak maka semua karyawan PT. Mas Agung Mulia Medan bisa dijadikan sampel atau penelitian tersebut juga bisa disebut dengan penelitian populasi.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel yang dijadikan sebagai pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Gaji (X1)	Gaji adalah salah satu unsur yang sangat penting yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. (Hariandja, 2018)	1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Fasilitas 4. Tunjangan (Hariandja, 2018)	Gaji adalah salah satu unsur yang sangat penting yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji dapat dikatakan sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan Pegawai itu sendiri.	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik itu fisik atau non fisik. (Febriani, 2017)	1. Perlengkapan Kerja 2. Lingkungan Kerja Fisik 3. Kondisi Tempat Kerja 4. Suasana Pekerjaan 5. Hubungan Antar Personal (Febriani, 2017)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu wilayah.	Skala Likert
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki seseorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. (Hasibuan, 2014)	1. Ketaatan dan Kepatuhan 2. Bertanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran (Hasibuan, 2014)	Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dimiliki seseorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja.	Skala Likert

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Andromike, 2014). Metode ini digunakan untuk memperoleh data respon karyawan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Buya Barokah divisi percetakan.

Data tersebut digunakan untuk olah data peneliti sebagai instrument data mentah yang kemudian diolah melalui SPSS. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert (likert scale), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas instrument

a. Uji Validitas Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner valid dan reliabel. Maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelaksi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n - k$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2014).

b. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrumen pengukuran dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0.06.

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur harusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Husein Umar, 2014).

Di dalam penelitian ini digunakan skala likert untuk memberi arti bagi jawaban responden yang dinyatakan dengan nilai 1-5. Agar data yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner tersebut valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas membandingkan rhitung dengan rtabel dan reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha lebih besar 0,06.

3.7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Masrukin, 2014).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Imam Ghazali, 2018).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Dalam penelitian ini autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) yang menggunakan titik kritis, yaitu batas bawah (d_l) dan batas atas (d_u). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (*konstanta*) dalam model regresi, serta tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas.

Kriteria pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai DW terletak antara batas atas atau Upper bound (d_u) dan ($4-d_u$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

- b. Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau Lower Bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorasi positif.
 - c. Bila nilai DW lebih besar dari (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
 - d. Bila nilai DW terletak di antara atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
- c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak normal dapat dilakukan beberapa cara, yaitu:

- a. Tes statistik berdasarkan kurtosis dan skewness.
- b. Tes statistik berdasarkan *tes of normality* (*Shapiro-Wilk dan kolmogorov Smirnov test*).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2018).

3.8 Analisis Data

1. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua) (Sugiyono, 2014). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas

karyawan PT. Mas Agung Mulia. Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y : loyalitas karyawan

a : konstanta

x1 : gaji

x2 : lingkungan kerja

b1 : koefisien regresi variabel gaji

b2 : koefisien regresi variabel lingkungan kerja

e : pengganggu (error).

2. Uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen, (Imam Ghazali, 2018).

Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara T hitung dan T tabel dengan ketentuan:

T hitung > T tabel = Ho ditolak (ada pengaruh)

T hitung < T tabel = Ho diterima (tidak ada pengaruh)

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Imam Ghazali,

2018). Kesimpulan diambil dengan melihat F hitung dan F tabel dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima (tidak ada pengaruh)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi dengan sebelumnya dilakukan uji instrumen variabel yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya uji asumsi meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini kuesioner disebarakan kepada 30 pegawai PT. Mas Agung Mulia Medan.

4. 1 Deskripsi Perusahaan

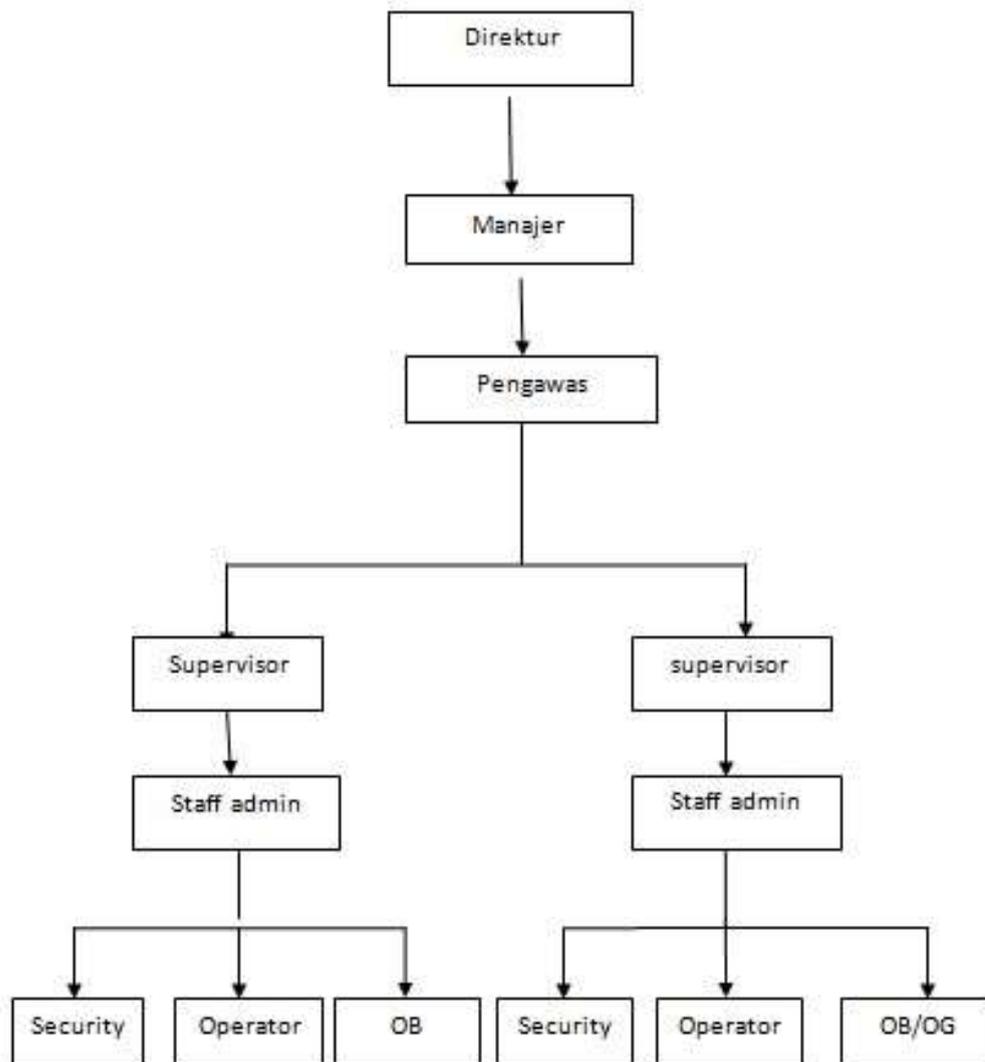
PT. Mas Agung Mulia Medan yang beralamat di Jl. Gaperta No. 285, Helvetia, Kec. Helvetia, Kota Medan, Sumatra Utara. Secara geografis, SPBU ini berbatasan dengan Gudang Pancing (fishing store), Game brand new Playstation store (video game store), Sukses Otomotif (auto repair shop), dan RedDoorz new Millennium ICT Center. Waktu operasi PT. Mas Agung Mulia tutup pada jam 22.00 WIB. Perusahaan ini berdiri tahun 2007 yang didirikan oleh Boido Panjaitan. Kemudian pada tahun 2013, kepemilikan perusahaan berpindah tangan ke Takimen Tan.

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Pengertian lain dari struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas pekerjaan dibagi bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi,

dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantarafungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain organisasi (organizational design) dan bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi (organizational structure). Struktur organisasi mengindikasikan alur perintah yang mengindikasikan jabatan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing tipe karyawan. Struktur organisasi berfungsi sebagai alat untuk membimbing kearah efisiensi dalam penggunaan pekerja dan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi.

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Mas Agung Mulia



Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Berikut ini deskripsi untuk masing-masing jabatan yaitu:

- ✓ Direktur: memimpin dan mengendalikan semua kegiatan perusahaan, mengelolah kekayaan perusahaan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan, merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.

- ✓ Manajer: mewakili perusahaan dihadapan PERTAMINA, menetapkan keputusan-keputusan internal perusahaan, melakukan proses pengadaan BBM, dan melaksanakan manajemen personalia perusahaan.
- ✓ Pengawas: bertanggungjawab atas kegiatan operasi penjualan, bertanggungjawab atas kegiatan perawatan alat dan fasilitas, mengkoordinasi kegiatan shift, menyelesaikan kegiatan administrasi umum, dan melakukan pembuatan transaksi keuangan.
- ✓ Supervisor: bertanggungjawab terhadap kelancaran seluruh kegiatan operasional, monitoring konsisten kualitas dan kuantitas , dan monitoring penjualan dan persediaan.
- ✓ Staff Administrasi: melaksanakan kegiatan surat-menyurat, dokumentasi dan persiapan, melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi, sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan, membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan.
- ✓ Security: melakukan pengamanan terhadap sarana dan fasilitas pekerja dan konsumen di area perusahaan, mengatur ketertiban arus lalu lintas kendaraan konsumen di area perusahaan, menutup jalur masuk dan keluar bila perusahaan tidak beroperasi.
- ✓ Operator: melayani konsumen dalam pengisian, menjaga kebersihan lingkungan dan alat, melakukan kegiatan perawatan harian untuk pompa,

tangki dan generator, melakukan pembersihan rutin seluruh fasilitas dalam kompleks perusahaan.

- ✓ Office Boy: melakukan pembersihan rutin seluruh fasilitas dalam kompleks perusahaan, menjaga kebersihan lingkungan dan alat.

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel gaji dan lingkungan kerja serta variabel loyalitas karyawan. Data yang diambil dari 30 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 21.0. Distribusi pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Jumlah Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Gaji (X_1)	13
2	Lingkungan Kerja (X_2)	17
3	Loyalitas Karyawan (Y)	10
Total Pertanyaan		40

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Perhitungan validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel sebesar 0,235. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka pertanyaan dianggap valid, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X_1 (Gaji)

Butir	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P_{value}</i>	Kesimpulan
1	0,590	0,000	Valid
2	0,594	0,000	Valid
3	0,625	0,000	Valid
4	0,540	0,000	Valid

5	0,630	0,000	Valid
6	0,608	0,000	Valid
7	0,574	0,000	Valid
8	0,512	0,000	Valid
9	0,565	0,000	Valid
10	0,593	0,000	Valid
11	0,576	0,000	Valid
12	0,583	0,000	Valid
13	0,589	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi (P_{value}) per item variabel gaji lebih kecil dibanding 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,235), hal ini berarti item variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan X_2 (Lingkungan Kerja)

Butir	<i>Pearson Correlations</i>	P_{value}	Kesimpulan
1	0,605	0,000	Valid
2	0,573	0,000	Valid
3	0,671	0,000	Valid
4	0,467	0,000	Valid
5	0,660	0,000	Valid
6	0,608	0,000	Valid
7	0,634	0,000	Valid
8	0,580	0,000	Valid
9	0,565	0,000	Valid
10	0,626	0,000	Valid
11	0,576	0,000	Valid
12	0,456	0,000	Valid
13	0,638	0,000	Valid
14	0,457	0,000	Valid
15	0,305	0,000	Valid

16	0,673	0,000	Valid
17	0,622	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Hasil uji validitas Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi (P_{value}) per item variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,235), hal ini berarti item variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Y (Loyalitas Karyawan)

Butir	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P_{value}</i>	Kesimpulan
1	0,452	0,000	Valid
2	0,585	0,000	Valid
3	0,664	0,000	Valid
4	0,484	0,000	Valid
5	0,665	0,000	Valid
6	0,612	0,000	Valid
7	0,640	0,000	Valid
8	0,570	0,000	Valid
9	0,553	0,000	Valid
10	0,634	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Uji validitas Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi (P_{value}) per item variabel loyalitas karyawan lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,235), hal ini berarti item variabel loyalitas karyawan dinyatakan valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien Cronbach's alpha sebesar 0.60.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	Gaji (X_1)	0,745	> 0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,752	> 0,6	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan (Y)	0,738	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji reliabilitas di atas di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliable, karena nilai alpha variabel gaji sebesar 0,745; variabel lingkungan kerja yaitu 0,752; dan selanjutnya variabel loyalitas karyawan yaitu 0,738. Hal ini terbukti dengan nilai cronbach's alpha semua variabel di atas 0,60. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi atau reliabel sebagai alat ukur.

4.3 Hasil Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang diperoleh dari 30 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-Laki	22	73,3%
2	Perempuan	8	26,7%
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa dari 30 responden penelitian ini 22 responden atau 73,3% adalah laki-laki dan sisanya 8 responden atau 26,7% adalah perempuan. Hal ini

dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian yang menjadi karyawan ini adalah laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden yang kedua berdasarkan usia. Kategori responden berdasarkan umur terdiri dari 4 kategori umur. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Frekuensi	Persen
1	< 25 tahun	7	23,4%
2	26-36 tahun	14	46,6%
3	37-47 tahun	8	26,6%
4	>48 tahun	1	3,34%
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dari 30 diketahui bahwa mayoritas responden berusia 26 - 36 tahun sebanyak 14 responden (46,6%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Kategori responden berdasarkan jenjang pendidikan terdiri dari 3 kategori, yakni D3, S-1 dan S-2. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 30 responden diperoleh data disajikan dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	D3	12	40%
2	S1	14	46,6%
3	S2	4	13,4%
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Tabel 4.8 di atas menggambarkan bahwa dari 30 responden penelitian ini mayoritas merupakan lulusan diploma yaitu sebanyak 14 orang (46,6%).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja dibedakan menjadi 3 kelompok. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan menjadi 3 kategori, yaitu:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persen
1	< 6 tahun	10	33,3%
2	6-14 tahun	16	53,4%
3	> 14 tahun	4	13,3%
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa dari 30 responden penelitian ini mayoritas sudah bekerja di selama 6-14 tahun yaitu sebanyak 16 orang (53,4%), dan paling sedikit lama bekerja kurang dari 14 tahun sebanyak 4 orang (13,3%).

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

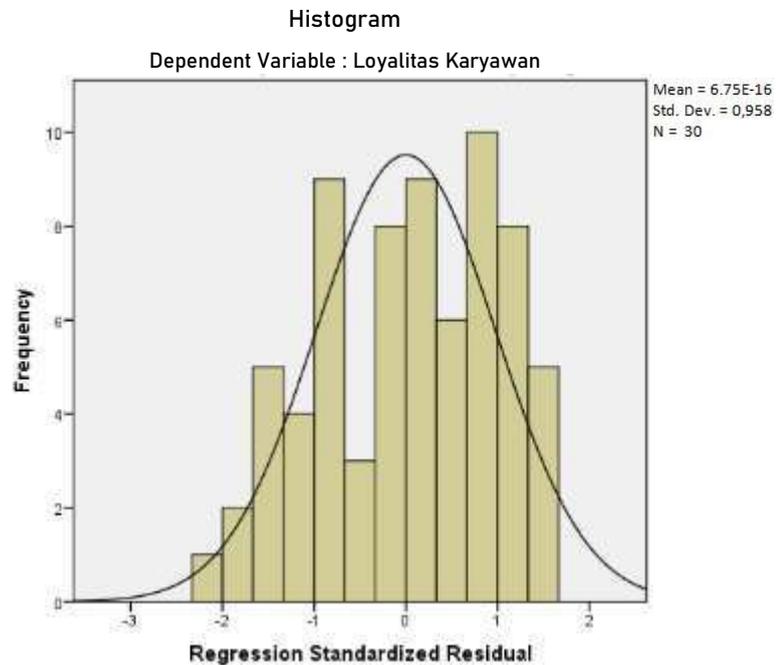
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji regresi mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk melakukan uji ini, yaitu analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2015). Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi di atas 0,05 dan nilai Z hitung dari Kolmogorov-Smirnov di bawah Ztabel pada tingkat kepercayaan 95%. Berikut adalah hasil uji normalitas pada masing-masing model regresi yang terbentuk.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

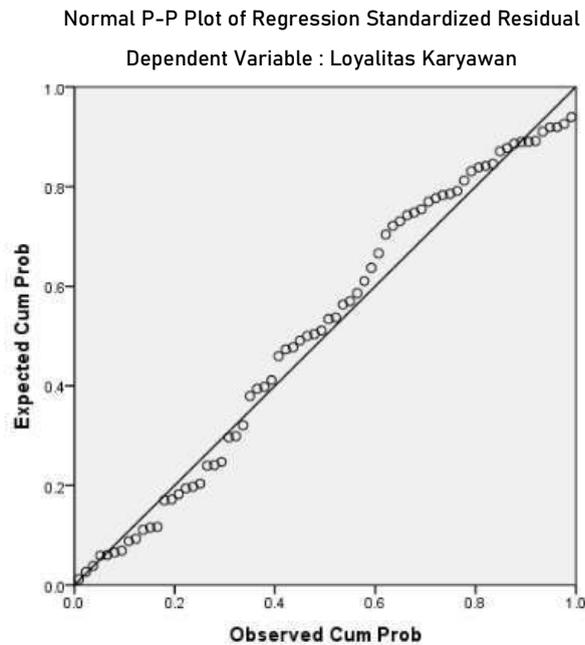
Nilai Z Hitung	Signifikansi	Keterangan
0,811	0,526	Normal

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Perhitungan pada uji normalitas menunjukkan pada ketiga model regresi memiliki nilai residual yang berdistribusi normal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05.

**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Hasil analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen) Meskipun regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance inflation Factor* (VIF).

Ketentuan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2015). Hasil uji multikolinieritas semua model penelitian dijelaskan sebagai berikut. Hasil output data didapatkan

bahwa nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 4.11 Data Output Uji Multikolonieritas

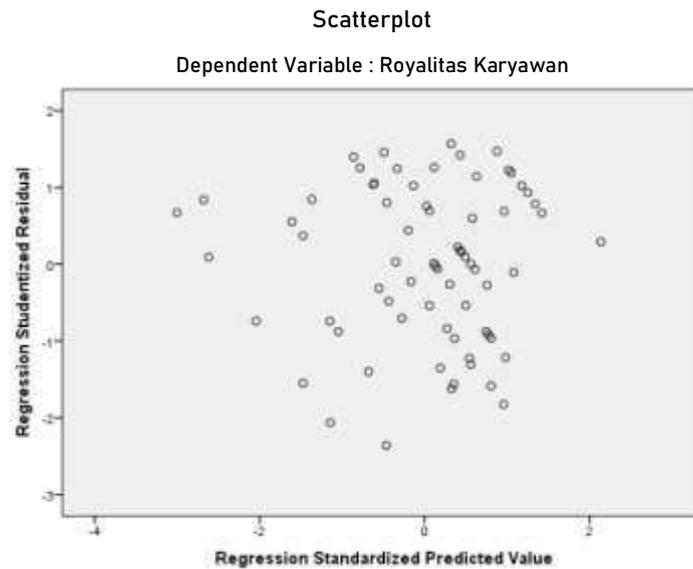
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	.646	1.547
	Lingkungan Kerja	.694	1.441

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Uji multikolinieritas dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas, sehingga uji multikolonieritas terpenuhi.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2015). Dalam penelitian ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2015).



Gambar 4.3. Data Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dianalisis dengan uji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Pada bagian ini akan dibahas setiap model regresi setiap model penelitian.

Tabel 4.12 Regresi Linear

Variabel Dependen : Loyalitas Karyawan				
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	9.860	3.066	.003	Ada Pengaruh
Gaji	0.277	3.746	.000	Ada Pengaruh

Lingkungan Kerja	0.329	5.049	.000	Ada Pengaruh
F Hitung : 43,511				
Sig. : 0,000				
<i>Adjusted R Square</i> : 0.649				

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021.

Hasil persamaan regresi model pertama dapat disusun persamaan regresi berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 9,860 + 0,277 X_1 + 0,329 X_2$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

X₁ = Gaji

X₂ = Lingkungan Kerja

e₁ = Standart Error

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstan sebesar 9,860 dapat diartikan besar variabel loyalitas karyawan sebesar 9,860 tanpa dipengaruhi oleh variabel independen. Artinya nilai konstanta positif berarti adanya kenaikan variabel loyalitas karyawan.
- b. Nilai 0,277 merupakan koefisien regresi X₁ yang berarti bahwa apabila variabel gaji (X₁) naik 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,277 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.
- c. Nilai 0,329 merupakan koefisien regresi X₂ yang berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X₂) naik 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,329 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.

4.4.1 Uji t (Parsial)

Untuk melihat adanya pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficients*.

1. Pengaruh Gaji terhadap Royalitas Karyawan

Hipotesis:

Ha₁ : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan table 4.12, perhitungan t penelitian sebesar 3,746. Taraf signifikansi 0,000 ($0,05 < 0,05$) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK = n-4$, atau $30-4 = 26$ dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,668.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t penelitian $>$ t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian $<$ t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $3,746 >$ t tabel sebesar 1,668 sehingga Ho ditolak dan Ha₁ diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah positif, yang artinya semakin tinggi gaji maka semakin tinggi pula royalitas karyawan. Artinya hipotesis pertama “Gaji berpengaruh positif terhadap royalitas karyawan di PT. Mas Agung Mulia” yaitu **terbukti**.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Royalitas Karyawan

Hipotesis:

Ha₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t penelitian $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t penelitian $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $5,049 >$ t tabel sebesar $1,668$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya hipotesis kedua “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap royalti karyawan di PT. Mas Agung Mulia” yaitu **terbukti**.

4.4.2 Uji F (Stimulan)

Hipotesis:

H_{a4} : Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kriteria:

Jika sig penelitian $<$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig penelitian $>$ $0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulan:

Hasil perhitungan angka signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya hipotesis ketiga “Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Mas Agung Mulia” yaitu **terbukti**.

4.4.3 Pengaruh Dominan

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t terbesar, yaitu $5,049$ pada variabel lingkungan kerja dengan probabilitas sebesar $0,000$ ($0,000 <$ $0,05$). Nilai tersebut

dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan di PT. Mas Agung Mulia”.

4.4.4 Koefisien Determinasi (R Square)

Besarnya pengaruh variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel 4.12 di atas, diperoleh hasil adjusted R square sebesar 0,649. Sehingga besar kontribusi variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 64,9%, sisanya 100% - 64,9% sebesar 35,1% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4. 6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
H1	Gaji berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Mas Agung Mulia	Terbukti
H2	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Mas Agung Mulia	Terbukti
H3	Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Mas Agung Mulia	Terbukti

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

4. 7 Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Mas Agung Mulia. Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 73,3%. Berdasarkan segi usia, mayoritas responden berusia 26-36 tahun yaitu sebanyak 46,6%. Menurut jenjang pendidikan, mayoritas responden berpendidikan diploma (D3) yaitu sebanyak 46,6%. Responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama 6-14

tahun sebanyak 16 orang (53,4%) dan paling sedikit lama bekerja kurang dari 14 tahun sebanyak 4 orang (13,3%).

4.6.1 Pengaruh Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan

Gaji berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,746 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,277 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari gaji. Artinya, semakin tinggi gaji karyawan dalam bekerja, maka loyalitas karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,277 dari loyalitas karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andromike Maineldi, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat loyalitas yang cukup baik terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah cukup memuaskan dan lingkungan kerja tempat kerja juga sudah cukup baik.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 5,049 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,329 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja di PT. Mas Agung Mulia dalam bekerja, maka loyalitas karyawan juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,329 dari loyalitas karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek

Suhendra, dkk (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan secara simultan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 43,511 dan signifikansi 0,000. Hasil pada Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,649 yang dapat diartikan gaji dan lingkungan organisasi mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 64,9% dan sebesar 35,1% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahal Tastariwal, dkk (2015), yang menunjukkan hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan juga menunjukkan bahwa insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di PT. Mas Agung Mulia, maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar $3,746 > t$ tabel $1,668$.
- b. Variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar $5,049 > t$ tabel $1,668$.
- c. Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk perusahaan PT. Mas Agung Mulia yaitu:

- a. Hasil penelitian terbukti bahwa gaji berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga disarankan bagi pemimpin perusahaan agar mempertimbangkan kenaikan gaji atau tambahan intensif upah bagi setiap karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi.
- b. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga disarankan karyawan dan pemimpin perusahaan agar saling menciptakan lingkungan kerja yang baik.

- c. Diharapkan bagi seluruh karyawan dan pemimpin perusahaan memiliki sikap loyalitas kerja yang tinggi agar kinerja perusahaan terus mengalami kenaikan setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andromike Maineldi, dkk, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. JOM FEKON Vol. 1, No. 2, 2014.
- Elmi, Farida. 2018. *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- El Fikri, M. (2018). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Sidempuan Medan. *Jumant*, 9(1), 1-11.
- Fath, Robby Alam. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Febriani, Diana. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA KCP Golden Trade Center Medan*. Medan: Skripsi UNSUMUT.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kedua Revisi*. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grasindo
- Hasibuan, Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers
- Heidjrachman, Suad Husnan. 2016. *Manajemen Personalia (Edisi 4)*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta
- I Made Wirartha, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*, ANDI, Yogyakarta, 2014.
- Imam Ghazali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariati Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2018.
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Jalur Terhadap Peningkatan Produktivitas Dan Loyalitas Karyawan Ptpn Iv Kebun Air Batu. *JEpA*, 3(2), 17-30.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.

- Komaruddin, Ahmad. 2019. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada
- Laksmi, dkk. 2015. *Manajemen Perkantoran Modern*. PT Raja Grafindo Persada . Jakarta
- Marzuki M.M. 2015. *Metodologi Riset (Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial)*. Yogyakarta: Ekonisia
- Masrukin. 2014. *Metode Penelitian dan Kebijakan*. Kudus : Media Ilmu Press
- Masrukin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kudus: Media Ilmu Press
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nela Pima Rahmayanti. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan Statistik*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014.
- Ramadana Safitri, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*, Ejournal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 3, 2015.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. JUMANT, 12(2), 30-44.
- Sahal Tastariwal (2015), *Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, No. 1, Februari 2015
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setyadi, Utami dan Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk, Cabang Bogor)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2013)

- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- T. Hani Handoko. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi Edisi 2*. 2015. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Utomo, Hargo. 2017. *Manajemen Strategik. Seri Diktat Kuliah* : Penerbit Gunadarma: Depok
- Pangarso dan Ramadhyanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. Universitas Telkom
- Priyatno, Duwi. 2014. *Buku SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Surakarta: Penerbit Andi
- Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*, AGORA Vol. 1, No. 1, 2013.
- Wahibur Rokhman dan A Fatihin. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan*. 2014: Jurnal STAIN Kudus 2
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016