



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN CV. MAJU JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

DEVY NOVIANTY HASIBUAN
NPM 1615311147

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DEVY NOVIANTY HASIBUAN
NPM : 1615311147
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN CV. MAJU JAYA
MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI



(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DEVY NOVIANTY HASIBUAN
NPM : 1615311147
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN CV. MAJU JAYA
MEDAN**

MEDAN, APRIL 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CHCM, CPHCM)

ANGGOTA II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devy Novianty Hasibuan
NPM : 1615311147
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan
Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan CV.
Maju Jaya Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, April 2021



Devy Novianty Hasibuan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devy Novianty Hasibuan
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 04 November 1996
NPM : 1615311147
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan KR Budin Gg jambu LK 09 - Medan

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

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

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

Medan, April 2021
Yang membuat pernyataan



Devy Novianty Hasibuan



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8452077 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*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DEVI NOVIANTY HASIBUAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 04 November 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615311147
 Jurusan Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.53
 Nomor Hp : 082367535487
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maju Jaya Medan


Disini Otak Disain Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 (Cahya Prasno, S.E., M.M.)

Medan, 17 November 2020

Pemohon,


 (Devi Novianty Hasibuan)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


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

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I:


 (Emi Wahyuni, SE, M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 (Rindi Andri, SE, MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

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

Dicetak pada: Selasa, 17 November 2020 13:33:33



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 : DEVY NOVIANTY HASIBUAN
NPM : 1615311147
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maju Jaya Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
Desember 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui
Januari 2021	Acc Sidang Meja hijau	Disetujui
Januari 2021	1. Perbaikan Tulisan Abstrak 2. Perbaikan Penulisan Sub Judul 3. Untuk Kutipan 10 Tahun Terakhir 4. Tabel untuk hasil pengolahan data tidak perputus 5. Rumusan Masalah. Hiptesis, Hasil Pembahasan kesimpulan dan Saran harus konsisten	Disetujui
Mei 2021	acc jilid lux	Disetujui

Medan, 28 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM



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 : DEVY NOVIANTY HASIBUAN
NPM : 1615311147
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maju Jaya Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Desember 2020	acc sempro	Disetujui	
10 Januari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
28 Mei 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 28 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Tdp (061) 30100060 PO.BOX 1099 Medan.
Email: admits@upb.ac.id <http://www.upb.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, S.E., MM
Nama Mahasiswa : Dey Navianty Hanibuan
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615311147
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maja Jaya Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	1. Pembacaan Abstrak		
	2. Pembacaan pendahuluan		
	3. Kerangka 10 tinjauan		
	4. Tabel tabel keputus		
	5. Pembahasan need hypothesis hasil kesimpulan		
19/02 ²¹	Acc sedang negosiasi		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh:
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Rindi Andika, S.E., MM

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3733/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
mencapai:

: DEVY NOVIANTY HASIBUAN

: 1615311147

semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

: Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 24 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Februari 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


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

Referensi: FM-PERPUS-06-01

: 01

: 04 Juni 2015

Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Mei 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEVY NOVIANTY HASIBUAN
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 04 Nopember 1996
 Nama Orang Tua : EDI IRWANSYAH HASIBUAN
 N.I.M : 1615311147
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082367535487
 Alamat : jl kr budin gg jambu lk 09

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maju Jaya 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 transkrip 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 (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dan 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.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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

DEVY NOVIANTY HASIBUAN
 1615311147

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.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAMIN MUTU UNIVERSITAS
UNPAB
ERSTASII MUHARRAM RITONGA, BA., MSc
PEMBANGUNAN PBM



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

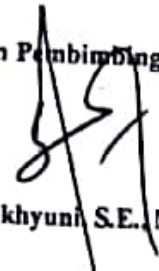
UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Devy Novianty Hasibuan
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615311147
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maju Jaya Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Papilan dan seragamkan format penulisan kutipan	A	
	Pertaili Nama dan gelar saya	A	
	Saran di detailkan lagi agar lebih Aplikatif	A	
	Ace Bidaq Meja Teguci	A	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


UNPAR
INDONESIA
Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I


Emi Wakhyuni, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Devy Novianty Hasibuan
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615311147
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maju Jaya Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	1. Pembacaan Abstrak		
	2. Pembacaan pendahuluan		
	3. Kurva 10 thn terakhir		
	4. Tabel data keputus		
	5. Rumusan masalah hipotesis hasil kesimpulan		
19/02 ²¹	Acc sedang negosiasi		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Rindi Andika, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 49 karyawan. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 49 responden. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan di tahun 2020-2021. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,381, t_{hitung} sebesar 3,428 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,317, t_{hitung} sebesar 2,815 dan nilai signifikan sebesar 0,007. Kerjasama tim memiliki nilai regresi sebesar 0,332, t_{hitung} sebesar 2,726 dan nilai signifikan sebesar 0,009. Kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 198,809. Variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah variabel kompensasi dengan t_{hitung} terbesar yaitu 3,428. 92,5% loyalitas karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Loyalitas karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim dengan nilai R sebesar 0,964.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to find the effect of compensation, work environment, and teamwork on employee loyalty of CV. Maju Jaya Medan. The population in this research amounted to 49 employees. The number of samples taken also as many as 49 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. This research used quantitative primary data collected through a questionnaire and processed with the SPSS version 24 application. The research was conducted in 2020-2021. The analysis technique used was using multiple linear regression models. The results showed that compensation, work environment, and teamwork had a positive and significant effect on employee loyalty of CV. Maju Jaya Medan either partially or simultaneously. Compensation had a regression value of 0.381, a t_{count} of 3.428, and a significant value of 0.001. The work environment had a regression value of 0.317, a t_{count} of 2.815, and a significant value of 0.007. Teamwork had a regression value of 0.332, a t_{count} of 2.726, and a significant value of 0.009. Compensation, work environment, and teamwork simultaneously had a significant value of 0,000 and a value of F_{count} of 198,809. The variable that most dominantly affects employee loyalty was the compensation variable with the largest t_{count} of 3,428. 92.5% of employee loyalty could be explained and obtained from compensation, work environment, and teamwork, while the rest was obtained from other factors. Employee loyalty had a very strong relationship to compensation, work environment, and teamwork with an R-value of 0.964.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maju Jaya Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Ayahanda Edi Irwansyah Hasibuan tercinta dan ibunda Adelina tercinta serta keluarga serta saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis.
7. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, April 2021

Penulis

Devy Novianty Hasibuan

NPM. 1615311147

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	11
1. Batasan Masalah.....	11
2. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	16
1. Loyalitas Karyawan	16
a. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	16
b. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	18
c. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan	20
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .	21
e. Indikator Loyalitas Karyawan	29
2. Kompensasi	30
a. Pengertian Kompensasi	30
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	31
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	32
d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	34
e. Sistem Pemberian Kompensasi	36
f. Indikator Kompensasi.....	37
3. Lingkungan Kerja.....	38
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	38
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	39
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	41
d. Manfaat Lingkungan Kerja	43
e. Indikator Lingkungan Kerja	44
4. Kerjasama Tim	44
a. Pengertian Kerjasama Tim	44

b. Jenis-Jenis Tim	46
c. Karakteristik Tim	50
d. Proses Kekuatan Tim.....	51
e. Indikator Kerjasama Tim.....	53
B. Penelitian Terdahulu	56
C. Kerangka Konseptual.....	59
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	59
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ..	60
3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan.....	61
4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja	62
D. Hipotesis	63
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	65
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	65
1. Lokasi Penelitian	65
2. Waktu Penelitian	65
C. Populasi dan Sampel	66
1. Populasi	66
2. Sampel.....	66
3. Jenis dan Sumber Data	67
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	68
1. Variabel Penelitian	68
a. Variabel Terikat (Y)	68
b. Variabel Bebas (X).....	69
2. Definisi Operasional.....	69
E. Skala Pengukuran Variabel.....	71
F. Teknik Pengumpulan Data.....	72
G. Teknik Analisa Data	73
1. Uji Kualitas Data.....	73
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	73
b. Uji Reliabilitas (Keandalan)	74
2. Uji Asumsi Klasik	74
a. Uji Normalitas	75
b. Uji Multikolinearitas	76
c. Uji Heteroskedastisitas	78
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	79
4. Uji Hipotesis	80
a. Uji Simultan (Uji F)	80
b. Uji Parsial (Uji t)	81
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	85
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	85
a. Sejarah CV. Maju Jaya Medan.....	85
b. Tugas dan Fungsi	86

c. Struktur Organisasi CV. Maju Jaya Medan	86
2. Frekuensi Karakteristik Responden	87
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	88
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	88
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	89
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	90
3. Frekuensi Jawaban Responden	91
a. Kompensasi (X_1)	91
1) Kompensasi Finansial Langsung	91
2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	94
3) Kompensasi Non-Finansial.....	96
b. Lingkungan Kerja (X_2).....	98
1) Fasilitas	98
2) Pencahayaan	99
3) Suhu Udara	101
4) Tata Ruangan	102
5) Hubungan Antara Karyawan	104
c. Kerjasama Tim (X_3)	105
1) Kerjasama	105
2) Kepercayaan	108
3) Kekompakan	110
d. Loyalitas Karyawan (Y)	112
1) Keberadaan Karyawan.....	112
2) Keterlibatan Karyawan	114
3) Kebanggaan Karyawan.....	115
4) Kecintaan Karyawan.....	117
5) Ketaatan Karyawan.....	118
4. Uji Kualitas Data.....	120
a. Uji Validitas	120
b. Uji Reliabilitas.....	123
5. Uji Asumsi Klasik.....	126
a. Uji Normalitas Data.....	126
1) Analisis Grafik.....	127
2) Analisis Statistik	128
b. Uji Multikolinearitas	129
c. Uji Heteroskedastisitas	131
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	134
7. Uji Hipotesis	136
a. Uji Simultan (Uji F)	136
b. Uji Parsial (Uji t)	137
8. Uji Determinasi	140
B. Pembahasan Hasil Penelitian	142
1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).	142
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).....	144

3. Pengaruh Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).....	147
4. Pengaruh Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (H_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	150

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	153
B. Saran	153

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini maka salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi.

Soegandhi (2013:61) menjelaskan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Karyawan yang loyal akan lebih peduli dengan kemajuan perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih keras karena keinginan karyawan untuk melihat perusahaan lebih maju, sehingga memiliki karyawan yang loyal sangat menguntungkan perusahaan. Soegandhi (2013:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Teori ini juga diperkuat oleh teori lain yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) dimana teori tersebut menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu

kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada tiga buah faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim.

Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif yang dapat mempengaruhi loyalitas konsumen. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Dessler (2012:46) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016:7), Maineldi, Hendriani, dan Daulay (2014:7), dan Purba (2017:7) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja karyawan saat bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja nyaman baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat karyawan merasa betah dan tidak jarang karyawan akan merasa lingkungan kerjanya nyaman rumah sendiri. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba (2017), Putra, dan Sriathi (2019:7), dan Ardiyanto, dan Widiastuti (2016:7) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kerjasama tim dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kerjasama tim juga dapat menciptakan ikatan emosional dan kekompakan antar rekan kerja yang mempengaruhi loyalitas

karyawan. Manurung (2013:39) menjelaskan kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Kerjasama tim yang tercipta dengan baik akan mendorong terciptanya kekompakan antar karyawan sehingga mampu menciptakan ikatan emosional dan rasa peduli yang besar antar rekan kerja. Hal ini membuat karyawan menjadi loyal untuk terus bekerja di perusahaan tanpa keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan berusaha menggunakan semaksimal mungkin kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan menciptakan ikatan emosional yang tinggi sehingga tidak jarang karyawan akan menganggap rekan kerjanya seperti keluarga sendiri akibat kekompakan yang terjalin. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panggiki, Lumanauw, Lumintang (2017:7), dan Annisa, Rusman, dan Nurdin (2015:7) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

CV. Maju Jaya Medan yang terletak di Jalan Letda Sujono No 29 Percut Sei Tuan Deli Komp Pergudangan Intan Medan, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk-produk Unilever di Sumatera Utara Khususnya di Kota Medan dan sekitarnya. Sebagai perusahaan distribusi, sebagian besar karyawan perusahaan merupakan para sales yang menjadi ujung

tombak dalam memasarkan produk-produk Unilever ke pengecer maupun ke minimarket dan swalayan. Selain itu, terdapat karyawan yang di bagian kantor yang mengurus berbagai administrasi perusahaan.

Banyak karyawan bagian sales yang menganggap tugas dan pekerjaan yang diberikan cukup berat karena tingginya target yang diberikan perusahaan. Sementara itu, kompensasi yang mereka dapatkan sangat tergantung dari penjualan yang berhasil mereka lakukan. Hal ini membuat banyak karyawan yang menjadi tidak betah dan berhenti bekerja untuk mencari perusahaan lain yang lebih sesuai, terutama bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan di bidang sales/penjualan. Hampir setiap bulan terjadi *turnover* (karyawan yang berhenti bekerja) dan mencari pekerjaan yang lain. Hal ini menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan sehingga mereka tidak ingin keberadaan mereka lebih lama di perusahaan. Karyawan yang berhenti bekerja sebagian besar adalah para karyawan yang baru sebulan atau dua bulan bekerja dan tidak sanggup dengan target penjualan yang ditetapkan. Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, cukup banyak karyawan yang saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan, sehingga hal ini menunjukkan loyalitas karyawan yang rendah. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan CV. Maju Jaya Medan juga menunjukkan adanya masalah pada loyalitas kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini	4	20%	16	80%
2	Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik	8	40%	12	60%
3	Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga	6	30%	14	70%
4	Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah merasa malu menceritakan dimana mereka bekerja kepada teman atau keluarga. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan yang diidentifikasi dengan karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dan tidak mencintai pekerjaannya di perusahaan ini.

Kompensasi yang diberikan CV. Maju Jaya Medan terhadap karyawannya tergolong tidak terlalu besar, terutama untuk karyawan baru, sedangkan untuk karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun mendapatkan kompensasi yang semakin besar setiap tahunnya dan juga mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua (BPJS Ketenagakerjaan), namun untuk karyawan baru jaminan kesehatan ini tidak diberikan, hanya karyawan yang telah bekerja di atas 1 tahun yang diberikan

fasilitas BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, besar kompensasi karyawan sangat tergantung dari kinerja karyawan dalam memenuhi target penjualan yang ditetapkan karyawan. Jika target tidak tercapai, maka banyak bonus dan insentif yang tidak didapatkan oleh karyawan sehingga membuat kompensasi yang diterima menjadi berkurang. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan CV. Maju Jaya Medan juga menunjukkan adanya masalah pada loyalitas kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Karyawan diberikan besaran gaji yang memuaskan oleh perusahaan	2	10%	18	90%
2	Karyawan diberikan layanan rumah sakit yang baik oleh perusahaan melalui asuransi maupun BPJS	7	35%	13	65%
3	Karyawan dipromosikan ke posisi lebih baik oleh perusahaan jika memiliki kinerja yang baik	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 2 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan besaran gaji yang memuaskan oleh perusahaan. Lalu hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan layanan rumah sakit yang baik oleh perusahaan melalui asuransi maupun BPJS. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka dipromosikan ke posisi lebih baik oleh perusahaan jika memiliki kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kompensasi karyawan CV. Maju Jaya Medan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak diberikan besaran gaji yang memuaskan oleh perusahaan dimana karyawan juga sulit dipromosikan ke posisi lebih baik oleh perusahaan walaupun memiliki kinerja yang baik.

Lingkungan kerja karyawan di CV. Maju Jaya Medan tergolong cukup berantakan terutama di bagian gudang, dimana area kerja yang panas dan pengap karena tidak adanya pendingin udara di tambah dengan pencahayaan yang tidak benar-benar memadai membuat lingkungan kerja karyawan menjadi tidak kondusif. Namun untuk lingkungan di kantor cukup nyaman dengan adanya pendingin udara, dan pencahayaan yang cukup. Namun, banyaknya berkas-berkas yang berserakan membuat kesan kumuh dan tidak rapi di area kerja di kantor. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan CV. Maju Jaya Medan juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Karyawan diberikan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	7	35%	13	65%
2	Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	9	45%	11	55%
3	Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang dapat dikontrol sesuai kebutuhan	6	30%	14	70%
4	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	4	20%	16	80%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan. Lalu hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman. Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang

setuju bahwa mereka memiliki area kerja dengan suhu udara yang dapat dikontrol sesuai kebutuhan. Terakhir, hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada lingkungan kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

Karyawan CV. Maju Jaya Medan terbagi menjadi beberapa tim dan sub tim yang diawasi masing-masing oleh supervisor. Setiap tim memiliki area pemasaran tersendiri dan setiap anggota tim harus mampu bekerja sama untuk mencapai target penjualan per tim. Sehingga target penjualan tidak hanya untuk personal, juga juga ada untuk tim. Oleh karena itu, supervisor akan melakukan pengawasan agar setiap anggota mampu bekerja sama untuk mencapai target penjualan dan mengevaluasi jika terjadi berbagai kendala dan kekurangan. Namun, pada prakteknya setiap karyawan berusaha untuk menyelamatkan diri mereka masing-masing tanpa pernah peduli dengan target tim. Kurangnya kekompakan antar karyawan membuat karyawan baru sulit berkembang karena kurang pengarahan oleh karyawan yang lebih berpengalaman sehingga mereka tidak mencapai target penjualan dan berdampak terhadap target tim. Rasa saling tidak percaya juga menjadi pemicu kurangnya kekompakan karyawan dalam memenuhi target untuk tim. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan CV. Maju Jaya Medan juga menunjukkan adanya masalah pada kerjasama tim karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kerjasama Tim (X₃)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Karyawan bersedia membantu rekan kerja lain untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka	3	15%	17	85%
2	Karyawan yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan	2	10%	18	90%
3	Karyawan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja di perusahaan sehingga membuat karyawan menjadi sangat kompak saat bekerja	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka bersedia membantu rekan kerja lain untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka. Lalu hanya 2 orang karyawan yang setuju bahwa mereka yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja di perusahaan sehingga membuat karyawan menjadi sangat kompak saat bekerja. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kerjasama tim karyawan CV. Maju Jaya Medan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak bersedia membantu rekan kerja lain untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka dimana karyawan juga tidak yakin jika karyawan lain bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan mereka.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari kompetensi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan CV.

Maju Jaya Medan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan CV. Maju Jaya Medan”*.

B. Identifikasi Masalah

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

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

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

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

- a. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.

- b. Lingkungan kerja pada penelitian ini berfokus kepada lingkungan kerja fisik.
- c. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.
- c. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.
- b. Mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.
- c. Mengetahui apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.

- d. Mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

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

b. Bagi Perusahaan

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

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu

permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

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

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu: Kompensasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama tim (X_3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan (Y).
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari tahun 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan di tahun 2020.
- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Sedangkan penelitian ini dilakukan di CV. Maju Jaya Medan yang terletak di Percut Sei Tuan Kota Medan.

- 4. Objek Penelitian:** Objek penelitian pada penelitian sebelumnya merupakan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis, sedangkan objek penelitian pada penelitian yang dilakukan saat ini adalah karyawan CV. Maju Jaya Medan
- 5. Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang karyawan dan sampel yang diambil juga sebanyak 54 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh CV. Maju Jaya Medan yang berjumlah 49 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 49 orang karyawan sebagai responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

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

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

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

Menurut Soegandhi (2013:61), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2016:57), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2014:90), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Sutrisno (2013:99) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

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

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

b. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

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

1) Taat pada Peraturan

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

2) Tanggung jawab pada Perusahaan

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

keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk Bekerja Sama

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

4) Rasa Memiliki

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

5) Hubungan antar Pribadi

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

6) Kesukaan terhadap Pekerjaan

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

c. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan

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

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

1) Komunikasi

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

2) Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

3) Program Kesejahteraan

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

4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

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

5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

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

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Soegandhi (2013:66) menjelaskan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Soegandhi (2013:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya:

1) Kepuasan Kerja

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

2) Kompensasi

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

3) Komunikasi

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

4) Lingkungan Kerja yang Nyaman

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

5) Pengembangan Karir

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

6) Pengadaan Pelatihan dan Pendidikan Karyawan

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

7) Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pekerjaan yang berbahaya dan tidak ada jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja membuat karyawan tidak ingin terus bekerja

di perusahaan, oleh sebab itu, perusahaan yang melaksanakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) penting untuk membuat karyawan tetap merasa aman.

8) Kerjasama Tim yang Baik

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

9) Hubungan Dengan Karyawan Lain

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

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

1) Kebijakan/Program Pengembangan Karir

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

2) Skema Kompensasi dan Tunjangan

Karyawan yang memiliki kompensasi dan tunjangan yang tidak mencukupi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan mencari

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

3) Lingkungan Kerja

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

4) Kerjasama Tim

Kerja sama tim yang solid dan kompak akan menciptakan hubungan kekeluargaan sehingga banyak karyawan akan menganggap kantor seperti rumah sendiri dan rekan kerja seperti

saudara sendiri. Kekompakan rekan kerja membuat karyawan merasa berat untuk meninggalkan suasana kerja sama tim yang solid tersebut.

5) Komunikasi dan Partisipasi Karyawan

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

6) Hubungan dengan Atasan

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

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

1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan

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

2) Faktor Tanggung Jawab

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

3) Faktor Disiplin

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

4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan perusahaan kedepannya. Motivasi harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan baik dan benar. Pimpinan perusahaan harus

menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

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

1) Karakteristik Pribadi

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

2) Karakteristik Pekerjaan

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

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

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

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

e. Indikator Loyalitas Karyawan

Soegandhi (2013:73) menyatakan terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas kerja karyawan yaitu:

1) Keberadaan Karyawan

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

2) Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan, dan karyawan juga memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi.

3) Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya, dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang senang

menceritakan pekerjaannya pada orang lain, karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat, selain itu karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan tersebut adalah pilihan terbaik dalam hidupnya.

4) Kecintaan Karyawan

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

5) Ketaatan Karyawan

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

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

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan

tugas organisasi. Menurut Dessler (2012:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Mathis dan Jackson (2012:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa mereka memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi lain.

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

b. Jenis-Jenis Kompensasi

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

1) Kompensasi Finansial

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

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

2) Kompensasi Non-Finansial

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

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

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

1) Faktor Pemerintah

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

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

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

3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

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

5) Permintaan dan Persediaan

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

6) Kemampuan Membayar

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

d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

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

1) Fungsi Pemberian Kompensasi

a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

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

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

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

- c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

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

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

- a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

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

- b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

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

- c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

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

e. Sistem Pemberian Kompensasi

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

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

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan

terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

f. Indikator Kompensasi

Dessler (2012:46) menjelaskan terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu:

1) Kompensasi Finansial Langsung

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

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

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

3) Kompensasi Non-Finansial

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

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable kompensasi dalam penelitian ini

adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

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

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2015:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2015:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang

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

a) Kepemimpinan yang baik

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

b) Distribusi informasi yang baik

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

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

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

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

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

3) Peraturan kerja

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

4) Penerangan

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

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

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

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

2) Lingkungan kerja non-fisik.

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

d. Manfaat Lingkungan Kerja

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

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

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

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

- 1) Fasilitas

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

- 2) Pencahayaan

Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup.

- 3) Suhu udara

Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja.

- 4) Tata ruangan

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

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

4. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong

yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama. Menurut Sedarmayanti (2015:43), tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Sedangkan menurut Topchick dalam Sedarmayanti (2015:43), tim ialah kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara interdependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

Menurut Manurung (2013:39) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan

bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

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

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

b. Jenis-Jenis Tim

West (2012:175) menyebutkan tim terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1) Tim Formal

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

2) Tim Vertikal

Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim

fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktivitas dan interaksi bersama para anggota.

3) Tim Horizontal

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

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

4) Tim dengan Tujuan Khusus

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

bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri.

5) Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

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

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

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

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

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

- a) Tim virtual

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

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

b) Tim global

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

c. Karakteristik Tim

Tim juga memiliki beberapa karakteristik, dimana karakteristik tim tersebut menurut West (2012:177) terdiri dari:

1) Ukuran Tim

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

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

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

2) Peran Anggota

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

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

d. Proses Kekuatan Tim

Proses kekuatan pada tim menurut West (2012:179) terdiri dari dua buah proses, yaitu:

1) Tingkat Perkembangan Tim

- a) Pembentukan. Tingkat pembentukan adalah periode orientasi dan pengenalan. Selama tingkat pembentukan ini, pemimpin

tim harus memberikan waktu bagi para anggota untuk mengenal satu sama lain dan mendorong mereka terlibat dalam diskusi informal dan sosial.

- b) Prahara. Selama tingkat prahara kepribadian individual muncul. Tingkat ini ditandai oleh konflik dan perselisihan pendapat.
- c) Penentuan norma. Selama tingkat penentuan norma, konflik konflik diselesaikan, dan keharmonisan serta kesatuan tim muncul. konsensus terwujud pada siapa yang memiliki kekuasaan, siapa pemimpinnya, dan peran-peran para anggota.
- d) Pelaksanaan. Selama tingkat pelaksanaan, penekanan utama ada pada pemecahan masalah dan penyelesaian tugas yang diberikan. Selama tingkat ini pemimpin harus berkonsentrasi terhadap pelaksanaan kinerja tugas yang tinggi. Spesialis sosioemosional dan spesialis tugas harus memberikan kontribusi.
- e) Pembubaran. Tingkat pembubaran muncul dalam komite, angkatan tugas, dan tim yang memiliki tugas yang terbatas untuk dikerjakan dan dibubarkan setelahnya. Pada saat ini, pemimpin berharap untuk memberitahukan pembubaran tim dengan suatu ritual atau upacara, barangkali memberikan piagam dan penghargaan untuk menandakan penutupan dan kelengkapan.

2) Kekompakan Tim

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

- a) Interaksi tim. Hubungan yang lebih baik antara anggota tim dan semakin banyak waktu yang dihabiskan bersama, semakin kompak tim tersebut.
- b) Konsep tujuan yang sama. Anggota tim sepakat dengan tujuan dan menjadikan lebih kompak
- c) ketertarikan pribadi terhadap tim. Para anggota memiliki sikap dan nilai yang serupa dan senang berkumpul.

e. Indikator Kerjasama Tim

Manurung (2013:43), menjelaskan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kerjasama tim yang meliputi:

1) Kerjasama

Kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerjasama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Kerjasama yang baik dapat dilihat dari:

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

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antar karyawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan sukses bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama lain. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, tak ada kronisme dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata. Satu-satunya cara yang diketahui

untuk menciptakan kepercayaan semacam itu adalah dengan menyusun nilai-nilai dan kemudian melakukan apa yang telah dibicarakan. Artinya seseorang harus mengerjakan apa yang dikatakan akan dilakukan, secara konsisten, sepanjang waktu. Kepercayaan ini dapat dilihat dari:

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

3) Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. Kekompakan kelompok bukanlah senjata rahasia dalam pencarian untuk peningkatan kinerja kelompok atau tim. Caranya agar berhasil adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis. Tim kerja yang dipilih sendiri dimana orang-orang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan

kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim. Jika sosio-emosional tidak disesuaikan dengan kekompakan tim, hal ini dapat mengganggu kinerja dan prestasi tim, yang pada akhirnya mengganggu prestasi-prestasi individu. Tingkat kekompakan dalam kerjasama tim dapat dilihat dari:

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

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

B. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Agustina Heryati (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT.	Kompensasi dan Beban Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Pupuk Sriwidjaja Palembang				kinerja karyawan. Para pemimpin Departemen Operasi, harus memperhatikan kompensasi dan beban kerja untuk hasil yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2	Andromike Maineldi, Susi Hendriani, dan Iwan Nauli Dauly (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu
3	Berto Kristanto Purba (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas
4	I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan..
5	Indra Ardiyanto, Erni Widiastuti (2016)	Analisis Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karywan di PD. BPR Ban Daerah Karang Anyar	Beban kerja dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Karywan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dimana beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif.
6	Agatha Cristine Panggiki,	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama	Kompensasi, Kerjasama Tim, dan	Loyalitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi,

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Bode Lumanauw, Genita G. Lumintang (2017)	Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi	Kepuasan Kerja.			kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara serempak terhadap loyalitas kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja
7	Nurul Annisa, Tedi Rusman, dan Nurdin (2015)	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan	<i>Teamwork</i> , motivasi kerja, dan produktivitas kerja.	Loyalitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh persepsi karyawan tentang teamwork terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung,
8	Rahman Bin Abdullah, Mohamed Muneer Samsudin, Radzuan Noor Armia, Nazarudin Derani, et al (2012)	<i>The Study of Teamwork and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia</i>	<i>Teamwork</i>	Loyalty	<i>Descriptive Analysis</i>	<i>The findings indicate the existence of a correlation between employee satisfaction and teamwork. Four of the thirteen satisfaction variables, namely, relationship with supervisor, recognition and rewards, working conditions.</i>
9	Omoankhanlen Joseph Akhigbe, & Emmanuel Ethel Ifeyinwa (2017)	<i>Compensation And Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria</i>	<i>Compensation</i>	<i>And Employee Loyalty</i>	<i>Descriptive Analysis</i>	<i>It was found that there is significant positive relationship between compensation and employee loyalty. It was recommended among others that regular payment of employee's salary will impact positively on the cognitive loyalty of the employees. Increment of employee salary enhances positive reactions of the employees thereby inducing loyalty</i>
10	Abdullah and Mushaireen	<i>Effect of communication</i>	<i>Communication</i>	<i>loyalty</i>	<i>Descriptive Analysis</i>	<i>These findings underscore the</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Musa (2011)	<i>towards employee loyalty in Food Industries Kedah</i>				<i>important postulation that there is linkage between communication and employee loyalty. In other words an increase of communication could actually result in increased in employee participation and has the potential of making both the employee and employer equally loyal to the company.</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

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

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Dessler (2012:46) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kertajaya (2017:112) yang menyatakan bahwa terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016:7), Maineldi, Hendriani, dan Daulay (2014:7), dan Purba (2017:7) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang juga

berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja nyaman baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat karyawan merasa betah dan tidak jarang karyawan akan merasa lingkungan kerjanya nyaman rumah sendiri. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba (2017:7), Putra, dan Sriathi (2019:7), dan Ardiyanto, dan Widiastuti (2016:7) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Karyawan

Manurung (2013:39) menjelaskan kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Kerjasama tim yang tercipta dengan baik akan mendorong terciptanya kekompakan antar karyawan sehingga mampu menciptakan ikatan emosional dan rasa peduli yang besar antar rekan kerja. Hal ini membuat karyawan menjadi loyal untuk terus bekerja di perusahaan tanpa keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan berusaha menggunakan semaksimal mungkin kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan menciptakan

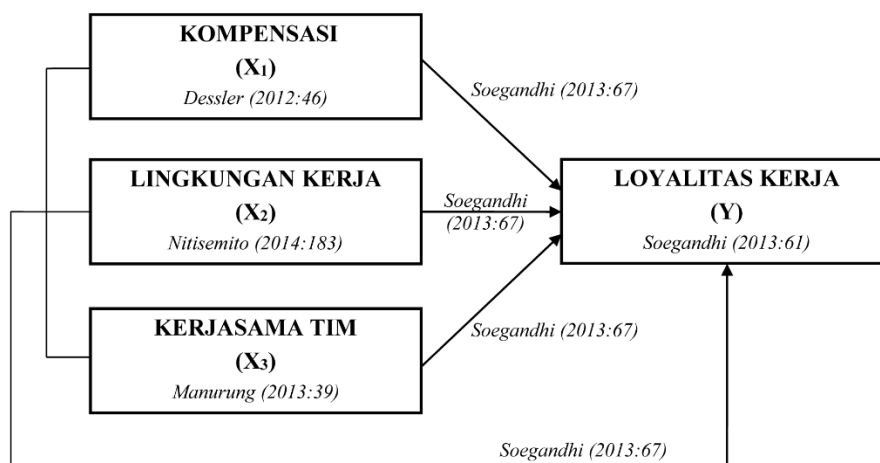
ikatan emosional yang tinggi sehingga tidak jarang karyawan akan menganggap rekan kerjanya seperti keluarga sendiri akibat kekompakan yang terjalin. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panggiki, Lumanauw, Lumintang (2017:7), dan Annisa, Rusman, dan Nurdin (2015:7) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

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

Soegandhi (2013:61) menjelaskan bahwa loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Soegandhi (2013:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Senada dengan hal itu, Sekyi (2016:7) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan.

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Peneliti (2021)

D. Hipotesis

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

1. Hipotesis H₁

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan.

2. Hipotesis H₂

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan.

3. Hipotesis H₃

Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan.

4. Hipotesis H₄

Kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Maju Jaya Medan yang terletak di Jalan Letda Sujono No 29 Percut Sei Tuan Komp Pergudangan Intan Medan, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Observasi Awal	■	■																								
2	Pengajuan Judul			■																							
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■														
4	Seminar Proposal											■															
5	Persiapan instrumen penelitian											■															
6	Pengumpulan data												■	■													
7	Pengolahan data															■											
8	Analisis dan evaluasi															■											
9	Penulisan laporan																■	■	■	■	■	■	■	■	■		
10	Sidang Meja Hijau																										■

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Maju Jaya Medan yang berjumlah 49 orang karyawan yang menduduki posisi dan jabatan masing-masing.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 49 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut dengan teknik *sampling* jenuh. Sehingga populasi

pada penelitian ini berjumlah 49 karyawan sebagai sampel dengan formasi jabatan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Posisi Karyawan di CV. Maju Jaya Medan

Posisi	Jumlah
<i>Keuangan</i>	1
<i>Administrasi</i>	2
<i>HRD</i>	1
<i>Supervisor</i>	6
Sales	24
Sopir	4
<i>Gudang</i>	8
<i>Cleaning Service</i>	2
Satpam	1
Total	49

Sumber: CV. Maju Jaya Medan (2021)

3. Jenis dan Sumber Data

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

a. Jenis Data

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

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Manullang dan Pakpahan (2014:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang

menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

b. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini merupakan sumber data primer yang berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan CV. Maju Jaya Medan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

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

a. Variabel Terikat (Y)

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

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

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

2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kompensasi (X_1)	Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dessler (2012:46)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung 3. Kompensasi Non-Finansial Dessler (2012:46)	1. Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. 2. Beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan 3. Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja	Likert
2	Lingkungan Kerja (X_1)	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu Udara 4. Tata Ruangan	1. Fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2014:183)	Nitisemito (2014:186)	para karyawan. 2. Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup 3. Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja 4. Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan	
3	Kerjasama Tim (X_3)	Kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Manurung (2013:39)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan Manurung (2013:43)	1. Keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan 2. Keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain 3. Bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan	Likert
4	Loyalitas Karyawan (Y)	Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan	1. Keberadaan Karyawan 2. Keterlibatan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan 4. Kecintaan Karyawan 5. Ketaatan Karyawan Soegandhi	1. Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja 2. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Soegandhi (2013:61)	(2013:73)	mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan 3. Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya 4. Kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana hal ini ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja setiap harinya 5. Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan tugas dari perusahaan	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

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

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

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

1. *Angket/Quisioner*

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

2. Observasi

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

3. Studi Wawancara (*Interview*)

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

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas (Kelayakan)

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

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

$< r_{\text{kritis}}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{\text{hitung}} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

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

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi

dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

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

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

1) Histogram

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

2) *P-P Plot*

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

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

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

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

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi

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

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

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

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

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari

0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut memenuhi kriteria berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

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

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

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

3. Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi

dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Loyalitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kompensasi

X_2 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kerjasama Tim

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

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

Pengujian menggunakan uji F adalah:

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

b. Uji Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

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

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

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

Untuk nilai t_{hitung} negatif:

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

5. Koefisien Determinasi (R^2)

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

memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

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

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

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

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

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

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

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah CV. Maju Jaya Medan

CV. Maju Jaya merupakan salah satu distributor Unilever. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 2009 yang terletak di kecamatan Medan Tembung. Pada awalnya pendiriannya, CV. Maju Jaya hanya mendistribusikan produk berupa sabun pembersih dari produk Unilever. Namun pada perkembangan selanjutnya karena banyaknya permintaan dari konsumen di kota Medan, CV. Maju Jaya selanjutnya mendistribusikan produk Unilever lainnya seperti pasta gigi, shampoo dan lainnya.

Pada tahun 2015 CV. Maju Jaya mulai mendistribusikan produk Unilever lainnya, yaitu produk kosmetik dan sejenisnya. Yang mana dari produk-produk tersebut banyak diminati kalangan muda baik laki-laki maupun perempuan.

Produk – produk dari Unilever memang sangat dikenal di dunia. Karena tidak bisa dipungkiri kebutuhan sehari – hari pun tidak lepas dari produk Unilever terutama untuk rumah tangga. Wajar jika CV. Maju Jaya mengalami perkembangan yang begitu pesat setiap tahunnya dan memiliki begitu banyak pelanggan di kota Medan. Tentu hal ini tidak terlepas dari produknya yang sangat familiar di kalangan masyarakat dan merupakan kebutuhan sehari-hari.

b. Visi dan Misi Perusahaan**1) Visi Perusahaan**

Adapun visi dari CV. Maju Jaya yaitu: Untuk meraih rasa cinta dan penghargaan dari Indonesia dengan menyentuh kehidupan setiap orang Indonesia setiap harinya.

2) Misi Perusahaan

Adapun misi dari CV. Maju Jaya yaitu:

- a) Kami bekerja untuk menciptakan masa depan yang lebih baik setiap hari.
- b) Kami membantu konsumen merasa nyaman, berpenampilan baik dan lebih menikmati hidup melalui brand dan layanan yang baik bagi mereka dan orang lain.
- c) Kami menginspirasi masyarakat untuk melakukan langkah kecil setiap harinya yang bila digabungkan bisa mewujudkan perubahan besar bagi dirinya.
- d) Kami senantiasa mengembangkan cara baru dalam berbisnis yang memungkinkan kami tumbuh dua kali lipat sambil mengurangi dampak terhadap lingkungan.

c. Struktur Organisasi CV. Maju Jaya Medan

Sama seperti perusahaan lainnya, CV. Maju Jaya juga memiliki struktur organisasi. Adapun detail posisi tenaga kerja tersebut secara keseluruhan dapat dilihat pada struktur organisasi dari CV. Maju Jaya sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV. Maju Jaya Medan
 Sumber: CV. Maju Jaya Medan (2021)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 49 responden. Karakteristik Responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan karyawan, honor karyawan, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1 sampai tabel 4.5 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin Responden			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	27	55,1	55,1	55,1
	Wanita	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak

27 responden (55,1%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden (44,9%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Maju Jaya Medan antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia Responden			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 21 Tahun	8	16,3	16,3	16,3
	21 - 25 Tahun	13	26,5	26,5	42,9
	26 - 30 Tahun	10	20,4	20,4	63,3
	31 - 35 Tahun	8	16,3	16,3	79,6
	36 - 40 Tahun	7	14,3	14,3	93,9
	41 - 45 Tahun	2	4,1	4,1	98,0
	Di Atas 45 Tahun	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 49 responden, sebanyak 8 responden (16,3%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 13 responden (26,5%) berusia 21-25 tahun, sebanyak 10 responden (20,4%) berusia 26-30 tahun, sebanyak 8 responden (16,3%) berusia 31-35 tahun, sebanyak 7 responden (14,3%) berusia 36-40 tahun, sebanyak 2 responden (4,1%) berusia 41-45 tahun, dan sisanya sebanyak 1 responden (2,0%) berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 26,5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	20	40,8	40,8	40,8
	D3	3	6,1	6,1	46,9
	S1	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 49 responden, responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 20 responden (40,8%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 3 responden (6,1%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 26 responden (53,1%), dan tidak ada responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan sebesar 53,1%. Hal ini dikarenakan dalam proses rekrutmen, calon karyawan yang berpendidikan strata-1 lebih diutamakan dari pada calon karyawan yang berpendidikan SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 1 Tahun	5	10,2	10,2	10,2
	1 - 2 Tahun	12	24,5	24,5	34,7
	3 - 4 Tahun	9	18,4	18,4	53,1
	5 - 6 Tahun	9	18,4	18,4	71,4
	7 - 8 Tahun	8	16,3	16,3	87,8
	Di Atas 8 Tahun	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 49 responden, responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun sebanyak 5 responden (10,2%), responden yang telah bekerja di antara 1 – 2 tahun sebanyak 12 responden (24,5%), responden yang telah bekerja di antara 3 – 4 tahun sebanyak 9 responden (18,4%), responden yang telah bekerja di antara 5 – 6 tahun sebanyak 9 responden (18,4%), responden yang telah bekerja di antara 7 – 8 tahun sebanyak 8 responden (16,3%), dan sisanya 6 orang responden (12,2%) telah bekerja di atas 8 tahun. Pada penelitian ini karyawan CV. Maju Jaya Medan sebagian besar telah bekerja di antara 1 – 2 tahun yaitu sebesar 24,5%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik Responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Gadis/Lajang	22	44,9	44,9	44,9
	Menikah	27	55,1	55,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 49 responden, responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 22 responden (44,9%), responden yang berstatus menikah sebanyak 27 responden (55,1%), dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan CV. Maju Jaya Medan sebagian besar berstatus telah berkeluarga atau telah menikah yaitu sebanyak 55,1%.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Netral	(N)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

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

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Kompensasi (X_1)

Indikator dalam Kompensasi terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial.

1) Kompensasi Finansial Langsung

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan $X_{1,1}$ hingga pertanyaan $X_{1,3}$. Frekuensi jawaban dari 49

orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan

$X_{1,1}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Karyawan Diberikan Besaran Gaji Yang Memuaskan Oleh Perusahaan ($X_{1,1}$)

Pernyataan $X_{1,1}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	6,1
	Netral	4	8,2	8,2	14,3
	Setuju	23	46,9	46,9	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1633			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{1,1}$ yaitu sebanyak 23 orang responden (46,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1633 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah diberikan besaran gaji yang memuaskan oleh perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{1,2}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Karyawan Diberikan Banyak Bonus Atau Insentif Oleh Perusahaan ($X_{1,2}$)

Pernyataan $X_{1,2}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Netral	6	12,2	12,2	16,3
	Setuju	26	53,1	53,1	69,4
	Sangat Setuju	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1020			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{1,2}$ yaitu sebanyak 26 orang responden (53,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1020 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan diberikan banyak bonus atau insentif oleh perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{1,3}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Karyawan Mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Secara Rutin Setiap Tahunnya Dengan Besaran Yang Memuaskan ($X_{1,3}$)

		Pernyataan $X_{1,3}$			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	3	6,1	6,1	8,2
	Setuju	28	57,1	57,1	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2449			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{1,3}$ yaitu sebanyak 28 orang responden (57,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2449 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan tunjangan hari raya (THR) secara rutin setiap tahunnya dengan besaran yang memuaskan.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan $X_{1,4}$ hingga pertanyaan $X_{1,6}$. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{1,1}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Karyawan Memiliki Jaminan Sosial (Kesehatan Dan Kematian) Yang Memuaskan Dari Perusahaan ($X_{1,4}$)

Pernyataan $X_{1,4}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Tidak Setuju	4	8,2	8,2	12,2
	Netral	7	14,3	14,3	26,5
	Setuju	21	42,9	42,9	69,4
	Sangat Setuju	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8776			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{1,4}$ yaitu sebanyak 21 orang responden (42,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8776 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{1,5}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Karyawan Mendapatkan Cuti Tahunan Oleh Perusahaan Tanpa Pemotongan Gaji ($X_{1,5}$)

Pernyataan $X_{1,5}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Netral	3	6,1	6,1	10,2
	Setuju	26	53,1	53,1	63,3
	Sangat Setuju	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2245			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{1,5}$ yaitu sebanyak 26 orang responden (53,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2245 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan cuti tahunan oleh perusahaan tanpa pemotongan gaji.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{1,6}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Karyawan Diberikan Layanan Rumah Sakit Yang Baik Oleh Perusahaan Melalui Asuransi Maupun BPJS ($X_{1,6}$)

Pernyataan $X_{1,6}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Netral	1	2,0	2,0	6,1
	Setuju	22	44,9	44,9	51,0
	Sangat Setuju	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3673			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{1,6}$ yaitu sebanyak 24 orang responden (49,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3673 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan diberikan layanan rumah sakit yang baik oleh perusahaan melalui asuransi maupun BPJS.

3) Kompensasi Non-Finansial

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan $X_{1,7}$ hingga pertanyaan $X_{1,9}$. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{1,7}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Karyawan Dipromosikan Ke Posisi Lebih Baik Oleh Perusahaan Jika Memiliki Kinerja Yang Baik ($X_{1,7}$)

Pernyataan $X_{1,7}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	4	8,2	8,2	10,2
	Setuju	27	55,1	55,1	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2245			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{1,7}$ yaitu sebanyak 27 orang responden (55,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2245 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dipromosikan ke posisi lebih baik oleh perusahaan jika memiliki kinerja yang baik.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{1,8}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Karyawan Bakal Dipuji Oleh Atasan Jika Karyawan Menunjukkan Kinerja Yang Baik ($X_{1,8}$)

Pernyataan $X_{1,8}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	2,0
	Netral	3	6,1	6,1	8,2
	Setuju	17	34,7	34,7	42,9
	Sangat Setuju	28	57,1	57,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4490			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{1,8}$ yaitu sebanyak 28 orang responden (57,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,4490 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bakal dipuji oleh atasan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{18} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Karyawan Tidak Akan Diawasi Terlalu Ketat Jika Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Dengan Baik ($X_{1,9}$)

Pernyataan $X_{1,9}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	4	8,2	8,2	8,2
	Netral	5	10,2	10,2	18,4
	Setuju	20	40,8	40,8	59,2
	Sangat Setuju	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1429			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju/sangat setuju terhadap pertanyaan X_{1,9} yaitu sebanyak 20 orang responden (40,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1429 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antara karyawan.

1) Fasilitas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{2,1} hingga pertanyaan X_{2,2}. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{2,1} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Karyawan Diberikan Fasilitas Yang Cukup Lengkap Untuk Mempermudah Penyelesaian Tugas Yang Diberikan (X_{2,1})

Pernyataan X_{2,1}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	6,1
	Netral	5	10,2	10,2	16,3
	Setuju	22	44,9	44,9	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1429			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap

pertanyaan $X_{2,1}$ yaitu sebanyak 22 orang responden (44,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1429 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan diberikan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{2,2}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Karyawan Diberikan Peralatan Yang Bekerja Dengan Sangat Baik ($X_{2,2}$)

Pernyataan $X_{2,2}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Netral	2	4,1	4,1	8,2
	Setuju	23	46,9	46,9	55,1
	Sangat Setuju	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3265			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{2,2}$ yaitu sebanyak 23 orang responden (46,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3265 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan diberikan peralatan yang bekerja dengan sangat baik.

2) Pencahayaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan $X_{2,3}$ hingga pertanyaan $X_{2,4}$. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{2,3}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Karyawan Memiliki Area Kerja Dengan Pencahayaan Yang Sesuai Sehingga Membuat Lingkungan Kerja Menjadi Nyaman ($X_{2,3}$)

Pernyataan $X_{2,3}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	5	10,2	10,2	12,2
	Setuju	25	51,0	51,0	63,3
	Sangat Setuju	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2245			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{2,3}$ yaitu sebanyak 25 orang responden (51,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2245 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{2,4}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Karyawan Memiliki Area Kerja Dengan Menggunakan Alat Penerangan Yang Tidak Membuat Silau Di Mata ($X_{2,4}$)

Pernyataan $X_{2,4}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	4	8,2	8,2	10,2
	Netral	6	12,2	12,2	22,4
	Setuju	27	55,1	55,1	77,6
	Sangat Setuju	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8776			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{2,4} yaitu sebanyak 27 orang responden (55,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8776 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja dengan menggunakan alat penerangan yang tidak membuat silau di mata.

3) Suhu Udara

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{2,5} hingga pertanyaan X_{2,6}. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{2,5} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Karyawan Memiliki Area Kerja Dengan Suhu Udara Yang Dapat Dikontrol Sesuai Kebutuhan (X_{2,5})

Pernyataan X_{2,5}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Netral	7	14,3	14,3	18,4
	Setuju	24	49,0	49,0	67,3
	Sangat Setuju	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1020			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{2,5} yaitu sebanyak 24 orang responden (49,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1020 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang dapat dikontrol sesuai kebutuhan.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{2,6}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Karyawan Memiliki Area Kerja Dengan Alat Pendingin Yang Selalu Berfungsi Dengan Baik ($X_{2,6}$)

Pernyataan $X_{2,6}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	3	6,1	6,1	8,2
	Setuju	26	53,1	53,1	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2857			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{2,6}$ yaitu sebanyak 26 orang responden (53,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2857 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja dengan alat pendingin yang selalu berfungsi dengan baik.

4) Tata Ruangan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan $X_{2,7}$ hingga pertanyaan $X_{2,8}$. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{2,7}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut in:

Tabel 4.23. Karyawan Memiliki Lingkungan Kerja Yang Selalu Terjaga Kerapian Dan Kebersihannya ($X_{2,7}$)

Pernyataan $X_{2,7}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	5	10,2	10,2	12,2
	Setuju	27	55,1	55,1	67,3
	Sangat Setuju	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1837			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{2,7}$ yaitu sebanyak 27 orang responden (55,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1837 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{2,8}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Karyawan Memiliki Lingkungan Kantor Dengan Dekorasi Dan Tata Letak Barang Yang Tepat Sehingga Menambah Kenyamanan Bagi Karyawan ($X_{2,8}$)

Pernyataan $X_{2,8}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Netral	6	12,2	12,2	16,3
	Setuju	23	46,9	46,9	63,3
	Sangat Setuju	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1633			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{2,8} yaitu sebanyak 23 orang responden (46,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1633 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki lingkungan kantor dengan dekorasi dan tata letak barang yang tepat sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan.

5) Hubungan Antara Karyawan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{2,7} hingga pertanyaan X_{2,8}. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{2,9} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Karyawan Memiliki Hubungan Yang Sangat Baik Dengan Rekan Kerja Yang Lain (X_{2,9})

Pernyataan X_{2,9}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Netral	3	6,1	6,1	10,2
	Setuju	26	53,1	53,1	63,3
	Sangat Setuju	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2041			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{2,9} yaitu sebanyak 26 orang responden (53,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2041 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{2,10}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Karyawan Memiliki Hubungan Yang Sangat Baik Dengan Atasan Maupun Karyawan Di luar Divisi ($X_{2,10}$)

Pernyataan $X_{2,10}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Netral	5	10,2	10,2	10,2
	Setuju	22	44,9	44,9	55,1
	Sangat Setuju	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3469			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju/sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{2,10}$ yaitu sebanyak 22 orang responden (44,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3469 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi.

c. Kerjasama Tim (X_3)

Indikator dalam pengukuran kerjasama tim terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu: kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan.

1) Kerjasama

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan $X_{3,1}$ hingga pertanyaan $X_{3,3}$. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{11} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Karyawan Mengerjakan Tugas Dan Tanggung Jawabnya Dengan Baik Agar Tidak Mengganggu Pekerjaan Rekan Kerja Karyawan Yang Lain ($X_{3,1}$)

Pernyataan $X_{3,1}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Netral	3	6,1	6,1	10,2
	Setuju	24	49,0	49,0	59,2
	Sangat Setuju	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2449			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{3,1}$ yaitu sebanyak 24 orang responden (49,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2449 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja karyawan yang lain.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{3,2}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Karyawan Memiliki Rekan Kerja Yang Mampu Bekerja Sama Dalam Rangka Mempercepat Penyelesaian Pekerjaan ($X_{3,2}$)

Pernyataan $X_{3,2}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Netral	4	8,2	8,2	14,3
	Setuju	25	51,0	51,0	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1429			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{3,2}$ yaitu sebanyak 25 orang responden (51,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1429 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam rangka mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{3,3}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Karyawan Bersedia Membantu Rekan Kerja Lain Untuk Membantu Penyelesaian Pekerjaan Mereka ($X_{3,3}$)

Pernyataan $X_{3,3}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Netral	3	6,1	6,1	12,2
	Setuju	18	36,7	36,7	49,0
	Sangat Setuju	25	51,0	51,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3265			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{3,3}$ yaitu sebanyak 25 orang responden (51,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3265 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia membantu rekan kerja lain untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka.

2) Kepercayaan

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan $X_{3,4}$ hingga pertanyaan $X_{3,6}$. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{3,4}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Karyawan Yakin Rekan Kerja Karyawan Akan Menyelesaikan Tugas-Tugasnya Dengan Baik ($X_{3,4}$)

		Pernyataan $X_{3,4}$			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Netral	4	8,2	8,2	12,2
	Setuju	24	49,0	49,0	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2041			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{3,4}$ yaitu sebanyak 24 orang responden (49,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2041 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yakin rekan kerja karyawan akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{3,5}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Karyawan Tidak Ragu Untuk Berbagi Tugas Kepada Rekan Kerja Karyawan Yang Lain ($X_{3,5}$)

Pernyataan $X_{3,5}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Netral	9	18,4	18,4	22,4
	Setuju	21	42,9	42,9	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0816			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{3,5}$ yaitu sebanyak 21 orang responden (42,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0816 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak ragu untuk berbagi tugas kepada rekan kerja karyawan yang lain.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{3,6}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Karyawan Yakin Bahwa Rekan Karyawan Akan Bersedia Membantu Karyawan Jika Karyawan Membutuhkan Bantuan ($X_{3,6}$)

Pernyataan $X_{3,6}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	4	8,2	8,2	10,2
	Setuju	25	51,0	51,0	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2653			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{3,6}$ yaitu sebanyak 25 orang responden (51,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2653 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yakin bahwa rekan karyawan akan bersedia membantu jika karyawan membutuhkan bantuan.

3) Kekompakan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan $X_{3,7}$ hingga pertanyaan $X_{3,9}$. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{3,7}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Karyawan Akan Terganggu Jika Karyawan Lain Tidak Mampu Menyelesaikan Tugas Mereka Dengan Baik ($X_{3,7}$)

Pernyataan $X_{3,7}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	4	8,2	8,2	10,2
	Setuju	27	55,1	55,1	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2245			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{3,7}$ yaitu sebanyak 27 orang responden (55,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2245 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan terganggu jika karyawan lain tidak mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{3,8}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Karyawan Mampu Mengesampingkan Ego Mereka Agar Kekompakan Antar Karyawan Tetap Terjaga ($X_{3,8}$)

Pernyataan $X_{3,8}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	6,1
	Netral	1	2,0	2,0	8,2
	Setuju	32	65,3	65,3	73,5
	Sangat Setuju	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1020			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{3,8}$ yaitu sebanyak 32 orang responden (65,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1020 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengesampingkan ego mereka agar kekompakan antar karyawan tetap terjaga.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan $X_{3,9}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Karyawan Memiliki Hubungan Yang Sangat Dekat Dengan Rekan Kerja Di Perusahaan Sehingga Membuat Karyawan Menjadi Sangat Kompak Saat Bekerja ($X_{3,9}$)

Pernyataan $X_{3,9}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	4	8,2	8,2	10,2
	Setuju	27	55,1	55,1	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2245			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{3,9}$ yaitu sebanyak 27 orang responden (55,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2245 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan rekan kerja di perusahaan sehingga membuat karyawan menjadi sangat kompak saat bekerja.

d. Loyalitas Karyawan (Y)

Indikator dalam pengukuran loyalitas karyawan terbagi menjadi lima buah indikator, yaitu: keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan, kebanggaan karyawan, kecintaan karyawan, dan ketaatan karyawan.

1) Keberadaan Karyawan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y_1 dan pertanyaan Y_2 . Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_1 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Karyawan Merasa Sudah Cukup Lama Bekerja Di Sini (Y₁)

Pernyataan Y₁					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Netral	3	6,1	6,1	10,2
	Setuju	21	42,9	42,9	53,1
	Sangat Setuju	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3061			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁ yaitu sebanyak 23 orang responden (46,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3061 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Karyawan Tidak Pernah Berpikir Untuk Keluar Dari Pekerjaan Ini (Y₂)

Pernyataan Y₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Netral	1	2,0	2,0	6,1
	Setuju	19	38,8	38,8	44,9
	Sangat Setuju	27	55,1	55,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4490			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju

terhadap pertanyaan Y_2 yaitu sebanyak 27 orang responden (55,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,4490 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini.

2) Keterlibatan Karyawan

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y_3 hingga pertanyaan Y_4 . Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_3 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Karyawan Selalu Menjaga Nama Baik Perusahaan Di Dalam Maupun Di Luar Lingkungan Perusahaan (Y_3)

Pernyataan Y_3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	5	10,2	10,2	12,2
	Setuju	25	51,0	51,0	63,3
	Sangat Setuju	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2245			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y_3 yaitu sebanyak 25 orang responden (51,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2245 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_4 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.39. Karyawan Berusaha Bekerja Semaksimal Mungkin Untuk Memberikan Hasil Kerja Yang Terbaik (Y₄)

Pernyataan Y₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Netral	6	12,2	12,2	16,3
	Setuju	22	44,9	44,9	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1633			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₄ yaitu sebanyak 22 orang responden (44,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1633 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.

3) Kebanggaan Karyawan

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₅ hingga pertanyaan Y₆. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Karyawan Tidak Pernah Merasa Malu Menceritakan Dimana Karyawan Bekerja Kepada Teman Atau Keluarga (Y₅)

Pernyataan Y₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Netral	4	8,2	8,2	14,3
	Setuju	24	49,0	49,0	63,3
	Sangat Setuju	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1633			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y_5 yaitu sebanyak 24 orang responden (49,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1633 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_6 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Karyawan Membuat Keputusan Untuk Bekerja Di Perusahaan Ini Merupakan Sebuah Keputusan Yang Tepat (Y_6)

Pernyataan Y_6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	2	4,1	4,1	6,1
	Setuju	27	55,1	55,1	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3061			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y_6 yaitu sebanyak 27 orang responden (55,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3061 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat.

4) Kecintaan Karyawan

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇ hingga pertanyaan Y₈. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. Karyawan Berharap Perusahaan Dapat Lebih Maju Dan Terus Berkembang Dengan Pesat (Y₇)

Pernyataan Y₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	4	8,2	8,2	10,2
	Setuju	24	49,0	49,0	59,2
	Sangat Setuju	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2857			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₇ yaitu sebanyak 24 orang responden (49,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2857 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43. Karyawan Merasa Memiliki Keterikatan Dengan Perusahaan Sehingga Karyawan Senang Jika Perusahaan Menjadi Lebih Maju (Y₈)

Pernyataan Y₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	6	12,2	12,2	14,3
	Setuju	23	46,9	46,9	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2245			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju/sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈ yaitu sebanyak 23 orang responden (46,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2245 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju.

5) **Ketaatan Karyawan**

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₉ hingga pertanyaan Y₁₀. Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₉ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.44. Karyawan Berusaha Mematuhi Seluruh Peraturan Dan Prosedur Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan (Y₉)

Pernyataan Y₉					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Netral	3	6,1	6,1	10,2
	Setuju	29	59,2	59,2	69,4
	Sangat Setuju	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1429			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₉ yaitu sebanyak 29 orang responden (59,2%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1429 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 49 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₁₀ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. Karyawan Mentaati Peraturan Karena Sadar Sebagai Karyawan Harus Mentaati Peraturan (Y₁₀)

Pernyataan Y₁₀					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Netral	3	6,1	6,1	6,1
	Setuju	20	40,8	40,8	46,9
	Sangat Setuju	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4694			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y_{10} yaitu sebanyak 26 orang responden (53,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,4694 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana : Manullang dan Pakpahan (2014:95)

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

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

Tabel 4.46. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,535	0,3	Valid
2	$X_{1,2}$	0,509	0,3	Valid
3	$X_{1,3}$	0,751	0,3	Valid
4	$X_{1,4}$	0,499	0,3	Valid
5	$X_{1,5}$	0,831	0,3	Valid
6	$X_{1,6}$	0,695	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,792	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,710	0,3	Valid
9	$X_{1,9}$	0,555	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.46 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kompensasi (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.47. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,573	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,647	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,652	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,521	0,3	Valid
5	$X_{2,5}$	0,342	0,3	Valid
6	$X_{2,6}$	0,541	0,3	Valid
7	$X_{2,7}$	0,779	0,3	Valid
8	$X_{2,8}$	0,439	0,3	Valid
9	$X_{2,9}$	0,797	0,3	Valid
10	$X_{2,10}$,568	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.47 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.48. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kerjasama Tim (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3,1}$	0,783	0,3	Valid
2	$X_{3,2}$	0,578	0,3	Valid
3	$X_{3,3}$	0,410	0,3	Valid
4	$X_{3,4}$	0,720	0,3	Valid
5	$X_{3,5}$	0,348	0,3	Valid
6	$X_{3,6}$	0,726	0,3	Valid
7	$X_{3,7}$	0,822	0,3	Valid
8	$X_{3,8}$	0,735	0,3	Valid
9	$X_{3,9}$	0,644	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.48 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kerjasama Tim (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.49. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,754	0,3	Valid
2	Y_2	0,574	0,3	Valid
3	Y_3	0,680	0,3	Valid
4	Y_4	0,646	0,3	Valid
5	Y_5	0,330	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
6	Y_6	0,774	0,3	Valid
7	Y_7	0,797	0,3	Valid
8	Y_8	0,611	0,3	Valid
9	Y_9	0,852	0,3	Valid
10	Y_{10}	0,442	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.49 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Loyalitas Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:49) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa

instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal (Sujarweni, 2016: 239).

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

Tabel 4.50. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,884	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.50 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,884. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompensasi (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.51. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,864	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.51 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,864. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.52. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kerjasama Tim (X_3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,882	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.52 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,882. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kerjasama Tim (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.53. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,895	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.53 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,895. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

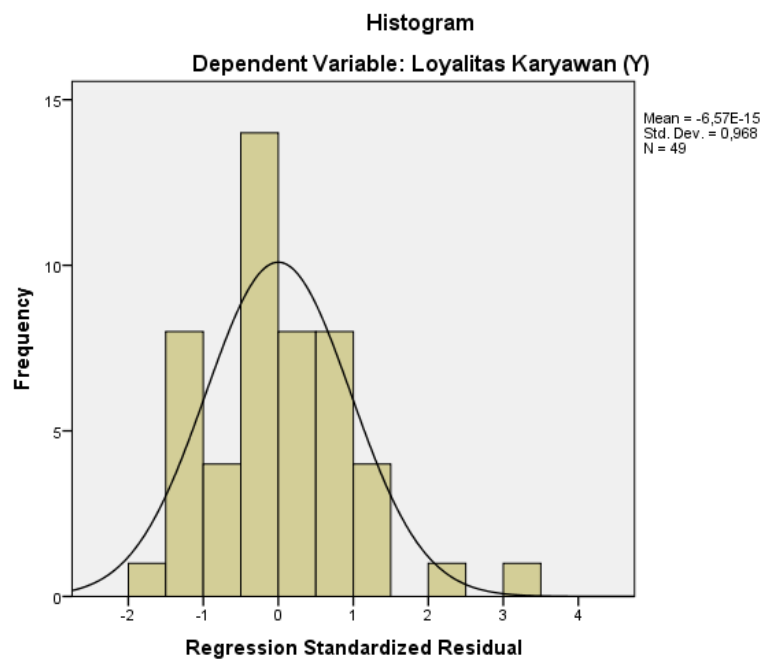
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

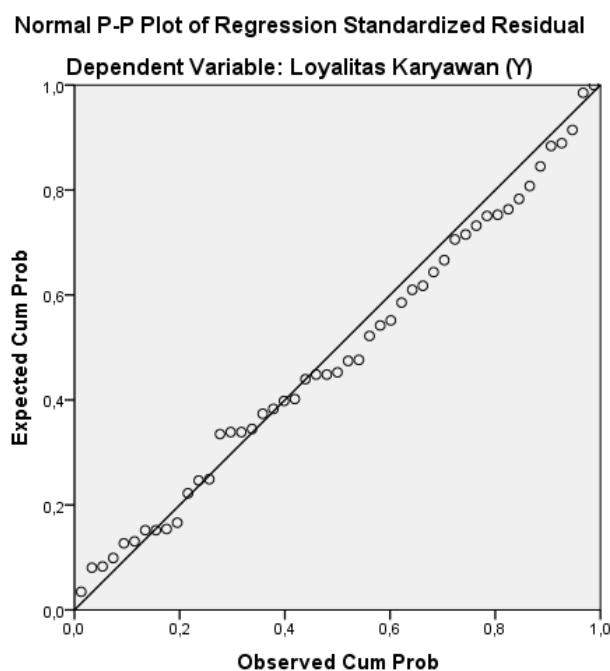


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 49 buah untuk variabel terikat Loyalitas Karyawan (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

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

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

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.54. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		49
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,43431483
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,075
	<i>Positive</i>	0,075
	<i>Negative</i>	-0,065
<i>Test Statistic</i>		0,075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.54 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan

menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.55. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kompensasi (X_1)	0,130	7,712
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,132	7,585
	Kerjasama Tim (X_3)	0,120	8,362

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada tabel 4.55 di atas menunjukkan hasil uji multikolinieritas di mana:

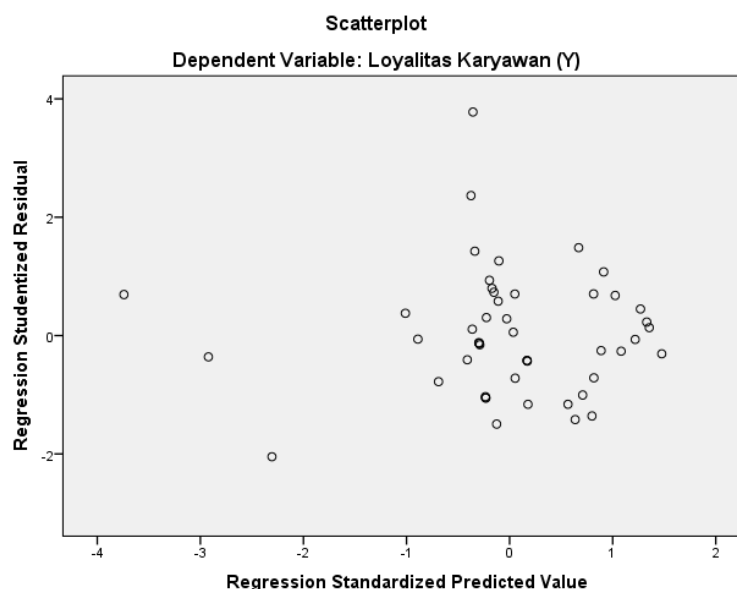
- 1) Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,130 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kompensasi (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 7,712 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) terbebas dari masalah Multikolinieritas.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,132 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 7,585 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinieritas.
- 3) Variabel Kerjasama Tim (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,120 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 8,362 di mana nilai tersebut

lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 49 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.56. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,814	0,076
	Kompensasi (X ₁)	0,759	0,452
	Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,186	0,853
	Kerjasama Tim (X ₃)	-0,820	0,416

a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada tabel 4.56 hasil uji Glejser di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X₁) sebesar 0,452, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,853, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Kerjasama Tim (X₃) sebesar 0,416, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kerjasama Tim (X₃) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Sehingga berdasarkan uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

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

Tabel 4.57. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,534	1,731	
	Kompensasi (X ₁)	0,381	0,111	0,376
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,317	0,112	0,306
	Kerjasama Tim (X ₃)	0,332	0,122	0,311

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.57 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2,534 + 0,381X_1 + 0,317X_2 + 0,332X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3), maka Loyalitas Karyawan (Y) telah ada yaitu sebesar 2,534.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,381 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin meningkat kompensasi karyawan maka loyalitas karyawan semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya kompensasi karyawan maka loyalitas karyawan juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga peningkatan lingkungan kerja yang terjadi meningkatkan loyalitas karyawan, sebaliknya penurunan lingkungan kerja yang terjadi menurunkan loyalitas karyawan.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,332 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin baik kerjasama tim karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan, sebaliknya semakin buruk kerjasama tim karyawan akan menurunkan loyalitas karyawan.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.58 di berikut:

Tabel 4.58. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1308,803	3	436,268	198,809	0,000^b
	Residual	98,748	45	2,194		
	Total	1407,551	48			
a. <i>Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kerjasama Tim (X₃)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 45. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;3;45) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,812.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 198,809. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,812. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 5.59 berikut ini:

Tabel 4.59. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,464	0,150
	Kompensasi (X_1)	3,428	0,001
	Lingkungan Kerja (X_2)	2,815	0,007
	Kerjasama Tim (X_3)	2,726	0,009
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 39. Dengan mengetikkan $=tinv(0,05;45)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,014. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 3,428, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,023 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) secara parsial.

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,815, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,023 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 2,726, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,023 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,009, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) secara parsial.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) adalah variabel Kompensasi (X_1) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 3,428 dan signifikan yang paling kecil yaitu 0,001.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.60 hasil uji determinasi berikut ini:

Tabel 4.60. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,964^a	0,930	0,925	1,48135
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kerjasama Tim (X_3)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Loyalitas Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,925 yang dapat disebut koefisien determinasi. Hal ini mengindikasikan bahwa 92,5% loyalitas karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim. Sedangkan sisanya sebesar 7,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya pengembangan karir, keadilan organisasi, kepuasan kerja, bebas kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,964 yang mengindikasikan bahwa hubungan Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.61. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi (H_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,381 yang mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga peningkatan kompensasi karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan, sebaliknya menurunnya kompensasi karyawan akan menurunkan loyalitas karyawan tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 3,428, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,023 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah

dituliskan di latar belakang masalah bahwa kompensasi karyawan menurun yang disebabkan oleh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya kompensasi karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak diberikan besaran gaji yang memuaskan oleh perusahaan dimana karyawan juga sulit dipromosikan ke posisi lebih baik oleh perusahaan walaupun memiliki kinerja yang baik sehingga menyebabkan loyalitas karyawan juga menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompensasi karyawan sehingga bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan dengan kompensasi karyawan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kertajaya (2017:112) yang menyatakan bahwa terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016:7), Maineldi, Hendriani, dan Daulay (2014:7), dan Purba (2017:7) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi karyawan akan memberikan peningkatan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini.

Dessler (2012:46) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (H_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,317 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja

karyawan, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun lingkungan kerja karyawan, maka semakin menurun loyalitas karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,815, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,023 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa rendahnya lingkungan kerja yang dilakukan perusahaan yang disebabkan oleh fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan yang tidak baik. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya lingkungan kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya sehingga menyebabkan loyalitas karyawan juga menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan lingkungan kerja, sehingga

bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan dengan lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja nyaman baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat karyawan merasa betah dan tidak jarang karyawan akan merasa lingkungan kerjanya senyaman rumah sendiri. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba (2017:7), Putra, dan Sriathi (2019:7), dan Ardiyanto, dan Widiastuti (2016:7) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini.

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu

besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

3. Pengaruh Kerjasama Tim (H_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,332 yang mengindikasikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin baik kerjasama tim karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk kerjasama tim karyawan maka semakin buruk loyalitas karyawan yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 2,726, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,023 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,009, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas

signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa kerjasama tim karyawan menurun yang disebabkan oleh kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan menurunnya kerjasama tim karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak bersedia membantu rekan kerja lain untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka dimana karyawan juga tidak yakin jika karyawan lain bersedia membantu karyawan jika karyawan membutuhkan bantuan mereka sehingga menyebabkan loyalitas karyawan juga menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kerjasama tim karyawan, sehingga bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan dengan kerjasama tim karyawan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan telah terlaksana.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal dimana salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan menciptakan ikatan emosional yang tinggi sehingga tidak jarang karyawan akan menganggap rekan kerjanya seperti keluarga sendiri akibat kekompakan yang terjalin. Hal ini membuat karyawan merasa betah berada di lingkungan kerja perusahaan dan mengurangi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panggiki, Lumanauw, Lumintang (2017:7), dan Annisa, Rusman, dan Nurdin (2015:7) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini.

Manurung (2013:39) menjelaskan kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Kerjasama tim yang tercipta dengan baik akan mendorong terciptanya kekompakan antar karyawan sehingga mampu menciptakan ikatan emosional dan rasa peduli yang

besar antar rekan kerja. Hal ini membuat karyawan menjadi loyal untuk terus bekerja di perusahaan tanpa keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan berusaha menggunakan semaksimal mungkin kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (H_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Maju Jaya Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 198,809. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,812. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) yang artinya kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif yang signifikan

terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan. Maka Hipotesis H₄ dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa loyalitas karyawan menurun yang disebabkan oleh keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan, kebanggaan karyawan, kecintaan karyawan, dan ketaatan karyawan yang juga menurun. Selain itu, loyalitas karyawan yang menurun juga disebabkan karena kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim yang secara simultan juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan, kebanggaan karyawan, kecintaan karyawan, dan ketaatan karyawan sehingga menyebabkan loyalitas karyawan juga menurun yang diidentifikasi dengan karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dan tidak mencintai pekerjaannya di perusahaan ini sehingga membuat hasil pekerjaan karyawan sering mengalami revisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim di perusahaan, sehingga bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal,

diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) yang menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, dan hubungan dengan atasan. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan dengan nilai regresi sebesar 0,381, t_{hitung} sebesar 3,428 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,023, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan dengan nilai regresi sebesar 0,346, t_{hitung} sebesar 2,815 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,023, dan nilai signifikan sebesar 0,007.
3. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan dengan nilai regresi sebesar 0,332, t_{hitung} sebesar 2,726 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,023, dan nilai signifikan sebesar 0,009.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Maju Jaya Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 198,809 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,812.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi CV. Maju Jaya Medan agar memperhatikan dan meningkatkan kompensasi finansial langsung yang diperoleh dengan memberikan skema peningkatan gaji yang adil bagi karyawan dan memberikan besaran gaji minimal sesuai dengan undang-undang. Selain itu, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan insentif yang diterima oleh karyawan berdasarkan kinerja dan memberikan jaminan kesehatan yang adil kepada karyawan.
2. Disarankan bagi CV. Maju Jaya Medan untuk memperhatikan dan meningkatkan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan agar setiap fasilitas dapat berfungsi dengan baik dan benar-benar berguna bagi pekerjaan karyawan. Selain itu, disarankan bagi perusahaan agar memberikan karyawan form penilaian dan saran perihal lingkungan kerja mereka agar perusahaan dapat segera memperbaiki lingkungan kerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.
3. Disarankan bagi CV. Maju Jaya Medan untuk memperhatikan dan meningkatkan rasa saling percaya dan kekompakan antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan briefing setiap pagi sebelum melakukan aktivitas kerja dan melakukan gathering agar kekompakan dan rasa saling percaya antar karyawan maupun dengan pimpinan dapat berjalan dengan lebih baik.
4. Disarankan bagi CV. Maju Jaya Medan untuk memperhatikan dan meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperhatikan skema dan besaran kompensasi yang diterima karyawan, memperbaiki lingkungan kerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, dan

meningkatkan kerjasama tim antar karyawan dengan meningkatkan rasa saling percaya dan kekompakan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Dessler, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2.* Jakarta : PT. Indeks.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kertajaya, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung; Alfabeta.
- Kusumo, A. 2016. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga.* Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. 2014. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis.* Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Manurung, H. N. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta; PT. Grasindo.
- Mathis, R. L., dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh.* Jakarta: Erlangga.
- Namawi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas.* Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 10.* Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Runtu, J. 2014. *Meningkatkan Loyalitas Karyawan.* Bandung; Alfabeta
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R. 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel.* Medan: USU Press.
- Samsudin, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Pustaka Setia

- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekyi, E. 2016. *Mempertahankan Loyalitas Karyawan*. Yogyakarta: Amara Book
- Siagian, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. 2016 *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta; Grasindo
- Soegandhi, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru
- Soetjipto, B. W. 2018. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trianasari. 2015. *Prinsi-Prinsip Dasar Metode Riset Bisnis Bidang Pemasaran*. Jakarta; UIEU-University Press
- West, J. 2012. *Team Work*. Jakarta. Prestasi Pustaka.

JURNAL:

- Abdullah., & Musa, M. (2011). *Effect of communication towards employee loyalty in Food Industries Kedah*. International Journal of Business and Social Science, 2(3), 147-155. Diakses dari [http://www.ijbssnet.com/journals/Vol._2_No._3_\[Special_Issue_-_January_2011\]/17.pdf](http://www.ijbssnet.com/journals/Vol._2_No._3_[Special_Issue_-_January_2011]/17.pdf) pada tanggal Agustus 2020 pukul 11.15 wib.
- Akhigbe, O. J., & Ifeyinwa, E. E. (2017). *Compensation And Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria*. Archives of Business Research, 5(11). Diakses dari <http://116.203.177.230/index.php/ABR/article/view/3778> pada tanggal Agustus 2020 pukul 13.20 wib.

- Abdullah, R. B., M. M. Samsudin, R. N. Armia., dan N. Derani. 2012. *The Study of Teamwork and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia*. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development January 2012, Vol. 1, No. 1. <https://www.semanticscholar.org/> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.15 wib.
- Annisa, N., T. Rusman., dan Nurdin. 2016. *Pengaruh Teamwork Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan*. JEE Jurnal Edukasi Ekobis Vol 4, No 4 2016. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JEE/article/view/10857> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.20 wib.
- Ardiyanto, I., & Widiastuti, E. 2016. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar*. Smooting, 142. <http://ejurnal.net/portal/index.php/Smooting/article/view/1477> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.30 wib.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). International Journal of Global Sustainability, 1(1), 55-66.
- Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. 2014. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 12. <https://www.neliti.com/id/publications/33669/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-loyalitas-karyawan-pada-pt-jat> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.40 wib.
- Heryati, A. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal Ecoment Global, 12. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/204/207> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.50 wib.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). Strategi meningkatkan kompetensi lulusan universitas pembangunan panca budi medan. JEpa, 5(2), 148-155.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol 5, No 3 (2017). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17302> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.50 wib.

- Purba, B. K., & Andri, S. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 41, 1-12. <https://www.neliti.com/id/publications/128850/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-loyalitas-karyawan-studi-kasus> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.10 wib.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42002> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.25 wib.
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa di RSUD Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.
- Sari, D. (2019). Analisis Inovasi Pelayanan Publik "Kelas Perahu" Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(3).