



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KERJA KARYAWAN  
PT. AURORA INDAH ELEKTRIK  
SUNGAL**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**ADE FEBRIANTI**

NPM 1715310263

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : ADE FEBRIANTI  
**NPM** : 1715310263  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN  
PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL

MEDAN, NOVEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)



**PEMBIMBING I**

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

**PEMBIMBING II**



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : ADE FEBRIANTI  
**NPM** : 1715310263  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN  
PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL

**MEDAN, NOVEMBER 2021**

**KETUA**

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

**ANGGOTA I**

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

**ANGGOTA III**

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

**ANGGOTA IV**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Febrianti  
NPM : 1715310263  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin 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, November 2021



**Ade Febrianti**  
**NPM: 1715310263**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Febrianti  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 5 Februari 1999  
NPM : 1715310263  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Merpati No 57C

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

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

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

Medan, November 2021  
Yang membuat pernyataan



**Ade Febrianti**  
**NPM: 1715310263**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

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

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

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: ADE FEBRIANTI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 05 Februari 1999
No. Pokok Mahasiswa	: 1715310263
Bidang Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 144 SKS, IPK 3,51
No. Hp	: 081804683302
Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

#### Judul

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIKO

Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Rektor I,

*(Handwritten signature of Cahyo Pramono)*

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

Medan, 30 Juni 2021

Pemohon,

*(Handwritten signature of Ade Febrianti)*

( Ade Febrianti )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
 Dekan

*(Handwritten signature of Dr. Onny M. S. M. Kh)*

( Dr. Onny M. S. M. Kh )



Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

*(Handwritten signature of Ramadhan Harahap)*

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

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

*(Handwritten signature of Erni Wakhayuni)*

( Erni Wakhayuni, SE., M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:

*(Handwritten signature of Febriliana Lestari)*

( Febriliana Lestari, ST., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

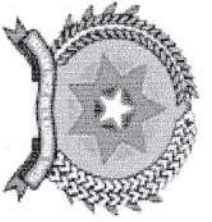
Nama Mahasiswa : ADE FEBRIANTI  
NPM : 1715310263  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Juni 2021	acc sempro	Disetujui	
22 Oktober 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
03 Desember 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 27 Januari 2022  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 10999 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADE FEBRIANTI  
NPM : 1715310263  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhayuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Juni 2021	acc semprom	Disetujui	
02 Oktober 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 04 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,

Emi Wakhayuni, SE., M.Si







YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADE FEBRIANTI  
NPM : 1715310263  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Juni 2021	ACC sempuro	Disetujui	
22 September 2021	Perbaikan bab 1	Revisi	
22 September 2021	Perbaikan bab 2	Revisi	
22 September 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 04 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADE FEBRIANTI  
NPM : 1715310263  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Juni 2021	ACC sempro	Disetujui	
22 September 2021	Perbaikan bab 1	Revisi	
22 September 2021	Perbaikan bab 2	Revisi	
22 September 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
10 Februari 2022	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSI



# 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](mailto: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 I : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM  
Nama Mahasiswa : Ade Febrianti  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310263  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
3/sep/21	<p>Judul cover tambahkan kota lokasi Penelitian, Untuk Latar belakang masalah, selain hasil Pra survey tambahkan data pendukung misal range gaji brp?</p> <p>Kemudian pastikan hasil pra survey sejalan dengan masalah yg di jelaskan di latar belakang serta jawaban responden pada kuesioner Penelitian juga sejalan dengan dgn hasil pra survey, kalimat identifikasi masalah "karyawan sulit" di ganti dgn "karyawan belum", populasinya belum memang hanya karyawan borongan di tulis di batasan masalah hanya krywn borongan yg berjumlah 86 org dan karyawan lain ga ush di munculkan di bab 3 serta di latar belakang masalah / fenomena hanya bercerita masalah yg terikat dgn krywn borongan saja.</p>		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Onny Medalihe, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM



**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](mailto: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 : Febrilian Lestario, S.T., M.Si  
Nama Mahasiswa : Ade Febrianti  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310263  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	ACC silabus monev kipa		

Medan,  
Diketahui/Disetujui Oleh :  
Dekan  
  
Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II  
  
Febrilian Lestario, S.T., M.Si



**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 702/PERP/BP/2021**


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

: ADE FEBRIANTI  
: 1715310263  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 05 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 05 Oktober 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
: 01  
Efektif : 04 Juni 2015

Medan, 04 Oktober 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Hal : Permohonan Meja Hijau

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :  
 Nama : ADE FEBRIANTI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 05 februari 1999  
 Nama Orang Tua : suhandia  
 N. P. M : 1715310263  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081804683302  
 Alamat : jl merpati no 57c

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya dengan ini bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga :

**XL**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



ADE FEBRIANTI  
 1715310263

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.



# Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 10/6/2021 3:51:12 PM

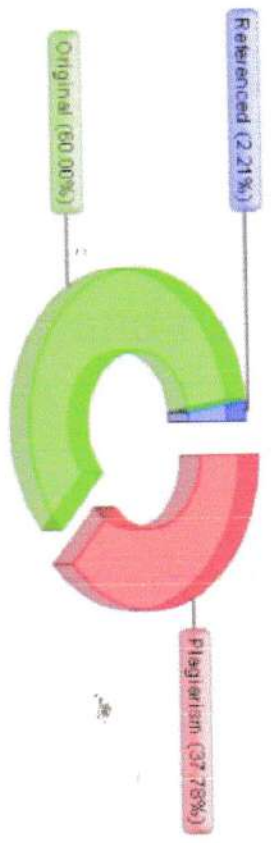
Analyzed document: Ade Febrianti\_1715310263\_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_Licensed03

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



## Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:





**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ADE FEBRIANTI

P. M : 1715310263

Tempat/Tgl. lahir : MEDAN / 05 februari 1999

Alamat : jl merpati no 57c

No. HP : 081804683302

Nama Orang tua : suhandu/nuraini

Pekerjaan : SOSIAL SAINS

Program Studi : Manajemen

Judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT.AURORA INDAH ELEKTRIK

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

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

Medan, 04 Oktober 2021

sembuat Pernyataan



**ADE FEBRIANTI**  
1715310263

Aa Siaz Meja Laptop

  
Eni W.



Acc sidang  
meja hijau -



17/09/21

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KERJA KARYAWAN  
PT. AURORA INDAH ELEKTRIK  
SUNGGAL**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**ADE FEBRIANTI**

NPM 1715310263

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



Acc jilid (u)  
*[Signature]*  
09/02/22

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KERJA KARYAWAN  
PT. AURORA INDAH ELEKTRIK  
SUNGAL**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**ADE FEBRIANTI**

NPM 1715310263

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang berjumlah 110 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 86 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah kuota sampling. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki nilai regresi sebesar 0,413, nilai signifikan sebesar 0,000,  $t_{hitung}$  sebesar 6,003, dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989, kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,296, nilai signifikan sebesar 0,000,  $t_{hitung}$  sebesar 4,592, dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989, dan lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,326, nilai signifikan sebesar 0,000,  $t_{hitung}$  sebesar 4,604, dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000,  $F_{hitung}$  sebesar 506,292, dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,716. Pengembangan karir menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas dengan nilai regresi sebesar 0,413. 94,7% loyalitas dapat dijelaskan dan diperoleh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Loyalitas memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas.**

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how the influence of career development, compensation, and work environment on employee loyalty at PT. Aurora Indah Elektrik. The population in this research were all 173 employees of PT. Aurora Indah Elektrik. The number of samples taken was 86 respondents. The side technique used was quota sampling. This research was conducted in 2021. This research used quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that career development, compensation, and work environment had a positive and significant effect on employee loyalty of PT. Aurora Indah Elektrik, either partially or simultaneously. The results of the t-test showed that career development had a regression value of 0.413, a significant value of 0.000,  $t_{count}$  of 6.003, and  $t_{table}$  of 1.989, compensation had a regression value of 0.296, a significant value of 0.000,  $t_{count}$  of 4.592, and  $t_{table}$  of 1.989, and the environment work had a regression value of 0.326, a significant value of 0.000,  $t_{count}$  of 4.604, and  $t_{table}$  of 1.989. The results of the F test showed a significant value of 0.000,  $F_{count}$  of 506.292, and  $F_{table}$  of 2.716. Career development was the most dominant variable affecting loyalty with a regression value of 0.413. 94.7% of loyalty can be explained and obtained from career development, compensation, and work environment, while the rest is by other factors. Loyalty had a very strong relationship to career development, compensation, and the work environment.*

**Keywords: Career Development, Compensation, Work Environment, and Loyalty.**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT, Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc 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 peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda Suhandanda serta Ibunda Nuraini tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan.

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

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

Medan, November 2021  
Peneliti

**Ade Febrianti**  
**NPM: 1715310263**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	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
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	16
1. Loyalitas Karyawan .....	16
a. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .	18
c. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan .....	25
d. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan .....	27
e. Indikator Loyalitas Karyawan .....	29
2. Pengembangan Karir.....	31
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	31
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	33
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	35
d. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir .....	42
e. Indikator Pengembangan Karir .....	43
3. Kompensasi .....	44
a. Pengertian Kompensasi .....	44
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	45
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	46
d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	48
e. Sistem Pemberian Kompensasi .....	49
f. Indikator Kompensasi.....	50



4. Lingkungan Kerja.....	51
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	51
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	53
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	55
d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	56
e. Indikator Lingkungan Kerja .....	57
B. Penelitian Terdahulu .....	58
C. Kerangka Konseptual.....	62
1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan .....	62
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan .....	63
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ..	64
4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan .....	65
D. Hipotesis .....	66
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	68
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	68
1. Lokasi Penelitian.....	68
2. Waktu Penelitian .....	68
C. Populasi dan Sampel .....	69
1. Populasi .....	69
2. Sampel.....	69
3. Jenis dan Sumber Data .....	70
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	71
1. Variabel Penelitian .....	71
a. Variabel Terikat (Y) .....	71
b. Variabel Bebas (X).....	71
2. Definisi Operasional.....	72
E. Skala Pengukuran Variabel.....	74
F. Teknik Pengumpulan Data.....	75
G. Teknik Analisa Data .....	76
1. Uji Kualitas Data.....	76
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	76
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	77
2. Uji Asumsi Klasik .....	78
a. Uji Normalitas .....	78
b. Uji Multikolinearitas .....	80
c. Uji Heteroskedastisitas .....	81
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	83
4. Uji Hipotesis.....	83
a. Uji Simultan (Uji F) .....	83
b. Uji Parsial (Uji t) .....	84
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	85
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	88
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	88

a. Sejarah PT. Aurora Indah Elektrik .....	88
b. Struktur Organisasi PT. Aurora Indah Elektrik.....	89
2. Karakteristik Responden .....	89
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	90
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	91
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	92
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden) .....	93
a. Pengembangan Karir ( $X_1$ ) .....	94
b. Kompensasi ( $X_2$ ) .....	99
c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	103
d. Loyalitas Karyawan (Y) .....	108
4. Uji Kualitas Data.....	113
a. Uji Validitas .....	113
b. Uji Reliabilitas.....	116
5. Uji Asumsi Klasik .....	119
a. Uji Normalitas Data.....	119
b. Uji Multikolinearitas .....	122
c. Uji Heteroskedastisitas .....	123
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	126
7. Uji Hipotesis.....	128
a. Uji t (Uji Parsial) .....	128
b. Uji F (Uji Simultan) .....	131
8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	132
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	134
1. Hipotesis $H_1$ .....	134
2. Hipotesis $H_2$ .....	136
3. Hipotesis $H_3$ .....	138
4. Hipotesis $H_4$ .....	141

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	143
B. Saran .....	143

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Tingkat Turnover Karyawan Tahun 2020.....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ).....	6
Tabel 1.4.	Daftar Gaji Pokok dan Insentif Karyawan .....	8
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	9
Tabel 1.6.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	10
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	58
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	69
Tabel 3.2.	Daftar Penyebaran Sampel di PT. Aurora Indah Elektrik.....	70
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	72
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	75
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	86
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	90
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	90
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	91
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	92
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	93
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	93
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (X <sub>1-1</sub> )....	94
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Exposure (X <sub>1-2</sub> ) .....	95
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan Organisasional (X <sub>1-3</sub> ).....	96
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mentor dan Sponsor (X <sub>1-4</sub> ).....	97
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Untuk Tumbuh (X <sub>1-5</sub> ).....	98
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung (X <sub>2-1</sub> ).....	99
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X <sub>2-2</sub> ).....	100
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Non- Finansial (X <sub>2-3</sub> ).....	102
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X <sub>3-1</sub> ).....	103
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X <sub>3-2</sub> ) .....	104
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X <sub>3-3</sub> ) .....	105
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X <sub>3-4</sub> )....	106
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan (X <sub>3-5</sub> ) .....	107
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Keberadaan Karyawan (Y <sub>1-1</sub> ) .....	108
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterlibatan Karyawan (Y <sub>1-2</sub> ).....	109
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Karyawan (Y <sub>1-3</sub> ).....	110

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecintaan Karyawan (Y <sub>1-4</sub> ).....	111
Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Karyawan (Y <sub>1-5</sub> ).....	112
Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ).....	114
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	115
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	115
Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y) .....	116
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ) .	117
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	118
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	118
Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y) ....	118
Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	121
Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas.....	122
Tabel 4.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	125
Tabel 4.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	126
Tabel 4.37. Hasil Uji-t.....	129
Tabel 4.38. Hasil Uji F.....	131
Tabel 4.39. Hasil Uji Determinasi.....	133
Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	134

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	66
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi dari PT. Aurora Indah Elektrik.....	89
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	119
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ....	120
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	124

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

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

Soegandhi (2018:61) menjelaskan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. 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 (2018:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. 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 pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Pengembangan karir menjadi salah satu alasan mengapa karyawan tetap bertahan di perusahaan. Handoko (2018:300) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan. Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan sehingga karyawan menjadi loyal. Adanya pengembangan karir yang dapat diraih oleh karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan untuk mengejar karir tersebut sehingga loyalitas mereka meningkat. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cornelia (2015:7) dan Wicaksono (2018:7) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif yang dapat mempengaruhi loyalitas konsumen. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang mampu

mencukupi kebutuhan hidupnya akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Dessler (2016:46) 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 ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016:7), Maineldi, Hendriani, dan Daulay (2017:7), 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 (2017:183) 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 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.

PT. Aurora Indah Elektrik merupakan perusahaan perakitan bola lampu jenis neon dan bola lampu berjenis Led. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2016 yang awalnya terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal. Selain di Desa Puji Mulyo. PT. Aurora Indah Elektrik juga memiliki dua buah gudang perakitan yang terletak di desa Puji Mulyo dan Desa Mulyo Rejo Kecamatan Sunggal. Sebagian besar pekerja merupakan pekerja borongan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, perusahaan mengejar target produksi setiap bulannya, sehingga perusahaan mengambil kebijakan pemberian target pekerjaan yang besar terhadap karyawannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, fenomena keluar masuknya karyawan (*turnover*) merupakan fenomena yang umum di PT. Aurora Indah Elektrik. Tingkat *turnover* yang terjadi selama tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Tingkat *Turnover* Karyawan Tahun 2020

<b>Bulan</b>	<b><i>Turnover</i></b>	<b>Masuk</b>
Januari	5	4
Februari	8	6
Maret	10	9
April	16	4
Mei	15	6
Juni	11	10
Juli	7	18
Agustus	13	8
September	9	11
Oktober	8	10
November	5	7
Desember	6	8
Total	113	101

Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik (2021)

Data tersebut menunjukkan setiap bulan terdapat banyak karyawan yang berhenti bekerja (*turnover*), baik yang diberhentikan oleh perusahaan atau inisiatif karyawan sendiri untuk berhenti. Selama bulan Januari sampai Desember 2020 terdapat 113 karyawan yang telah berhenti bekerja. Jika fenomena *turnover* ini dibiarkan terus terjadi tanpa adanya berbagai kebijakan untuk menyelesaikannya, maka hal ini dapat membawa dampak negatif pada perusahaan. Banyaknya karyawan yang berhenti bekerja menunjukkan loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang rendah, sehingga mudah bagi karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Aurora Indah Elektrik 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 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 PT. Aurora Indah Elektrik yang diidentifikasi dengan karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dan tidak mencintai pekerjaannya di perusahaan ini.

Tidak semua karyawan yang ada di PT. Aurora Indah Elektrik adalah karyawan tetap. Sebagian besar karyawan adalah karyawan harian yang memiliki gaji pokok yang kecil dan mengharapkan insentif dari banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Sulit bagi karyawan harian akan diangkat sebagai karyawan tetap kecuali karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang sangat baik. Tidak adanya pengembangan karir yang pasti membuat sebagian besar karyawan akan tetap di posisi dengan status yang sama selama bertahun-tahun lamanya. Terkadang, walaupun karyawan menunjukkan prestasi kerja yang baik, tidak menjamin bahwa karir karyawan akan segera meningkat. Tidak adanya pengembangan karir ini membuat banyak karyawan akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari karir yang lebih pasti di perusahaan lain.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Aurora Indah Elektrik juga menunjukkan adanya masalah pada pengembangan karir karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Karyawan akan mudah mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan prestasi kerja yang baik	2	10%	18	90%

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
2	Karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik	4	20%	16	80%
3	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor	8	40%	12	60%
4	Karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti	4	20%	16	80%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 2 orang karyawan yang setuju bahwa mereka akan mudah mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik. Selanjutnya hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor. Terakhir, hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada pengembangan karir karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang diidentifikasi dengan karyawan sulit mendapatkan posisi yang lebih baik walaupun terus menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Kompensasi yang diberikan PT. Aurora Indah Elektrik terhadap karyawannya tergolong tidak terlalu besar, terutama untuk karyawan baru, sedangkan untuk karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun telah 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. Selain itu, besar kompensasi karyawan juga sangat tergantung dari seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan karyawan. Komponen gaji dari karyawan tersusun gaji pokok dan insentif. Insentif dihasilkan dari seberapa pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Hal ini dikarenakan PT. Aurora Indah Elektrik menerapkan pekerjaan borongan, sehingga semakin banyak pekerjaan yang berhasil dikerjakan maka semakin banyak insentif yang diterima. Walaupun bersifat borongan, namun setiap bulan ada target pekerjaan yang harus diselesaikan. Bagi karyawan baru, sulit rasanya mendapatkan insentif yang besar karena mereka belum mampu bekerja dengan cepat sehingga target pekerjaan juga tidak terselesaikan. Hal ini membuat kompensasi yang diterima juga sedikit. Daftar range gaji dan insentif yang dapat diraih oleh karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Daftar Gaji Pokok dan Insentif Karyawan

<b>Masa Kerja</b>	<b>Gaji Pokok</b>	<b>Total Upah Borongan</b>	<b>Insentif Target</b>
< 1 Tahun	500.000	1.200.000	500.000
1 – 3 Tahun	750.000	1.500.000	700.000
3 – 6 Tahun	1.000.000	1.800.000	900.000
> 6 Tahun	1.250.000	2.100.000	1.200.000

*Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik (2021)*

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semakin lama karyawan bekerja maka gaji pokok akan semakin meningkat. Tetapi, untuk total borongan meningkat karena beban kerja karyawan yang menjadi target pekerjaan juga semakin meningkat. Insentif target hanya akan diperoleh jika karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan perusahaan. Insentif target semakin meningkat seiring peningkatan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini membuat kompensasi yang diperoleh oleh setiap karyawan akan berbeda-beda, tergantung masa kerja, banyaknya beban kerja yang terselesaikan, dan pencapaian target.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Aurora Indah Elektrik juga menunjukkan adanya masalah pada kompensasi karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Karyawan mendapatkan insentif yang memuaskan dari perusahaan	8	40%	12	60%
2	Karyawan mudah mendapatkan insentif yang besar dari perusahaan	3	15%	17	85%
3	Karyawan mendapatkan gaji pokok yang cukup besar dari perusahaan	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan insentif yang memuaskan dari perusahaan. Lalu hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mudah mendapatkan insentif yang besar dari perusahaan. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji pokok yang cukup besar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kompensasi karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang diidentifikasi dengan karyawan sulit mendapatkan insentif yang memadai dari perusahaan dimana gaji pokok yang diterima juga tergolong kecil.

Lingkungan kerja karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik tergolong cukup berantakan baik di area gudang maupun area kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya bahan-bahan yang harus dirakit oleh karyawan, banyaknya peralatan yang digunakan, dan banyaknya karyawan yang ada di area kerja membuat area kerja terasa penuh dan sesat. Selain itu, area kerja juga panas dan pengap karena tidak adanya pendingin udara di tambah dengan pencahayaan yang tidak benar-benar memadai karena sinar matahari tidak masuk ke area kerja dan hanya mengandalkan lampu membuat lingkungan kerja karyawan menjadi tidak kondusif.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Aurora Indah Elektrik juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

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 nyaman	9	45%	11	55%
3	Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara nyaman	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 nyaman. Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki area kerja dengan suhu udara nyaman. 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 PT. Aurora Indah Elektrik yang diidentifikasi dengan karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap

loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Karyawan belum mendapatkan posisi yang lebih baik walaupun terus menunjukkan prestasi kerja yang baik.
2. Karyawan belum mendapatkan insentif yang memadai dari perusahaan dimana gaji pokok yang diterima juga tergolong kecil.
3. Karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya
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 Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- b. Penelitian ini hanya berfokus kepada karyawan borongan yang berjumlah 86 orang karyawan.



- c. Lingkungan kerja yang dibahas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.
- d. Sumber data berasal dari jawaban para karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang dikumpulkan melalui kuesioner.
- e. 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 pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- b. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- d. Apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Menguji, menganalisis, dan mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik

- b. Menguji, menganalisis, dan mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- c. Menguji, menganalisis, dan mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- d. Menguji dan mengetahui apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

## **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 pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal, maka diharapkan pihak PT. Aurora Indah Elektrik

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: Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) serta sebuah variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).

2. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan September 2016 sampai Maret 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juni 2021 sampai November 2021.
3. **Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik yang terletak di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
4. **Objek Penelitian:** Objek penelitian pada penelitian sebelumnya merupakan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis, sedangkan objek penelitian pada penelitian yang dilakukan saat ini adalah karyawan PT. Aurora Indah Elektrik
5. **Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang karyawan dan sampel yang diambil juga sebanyak 54 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh PT. Aurora Indah Elektrik yang berjumlah 86 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 86 orang karyawan sebagai responden.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

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

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

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

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

Menurut Soegandhi (2018:61), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2016:57), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut Robbins (2017:90), 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 (2018:99) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. 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. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Soegandhi (2018:66) menjelaskan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Soegandhi (2018:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya:

##### 1) Kepuasan Kerja

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

##### 2) Kompensasi

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

##### 3) Komunikasi

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

#### 4) Lingkungan Kerja Yang Nyaman

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

#### 5) Pengembangan Karir

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

#### 6) Pengadaan Pelatihan dan Pendidikan Karyawan

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

#### 7) Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

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

#### 8) Kerjasama Tim yang Baik

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

#### 9) Hubungan Dengan Karyawan Lain

Hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan tidak



ingin terpisah dengan rekan-rekan kerja yang telah kompak dengan karyawan.

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

1) Kebijakan/Program Pengembangan Karir

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

2) Skema Kompensasi dan Tunjangan

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

### 3) Lingkungan Kerja

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

### 4) Kerjasama Tim

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

### 5) Komunikasi dan Partisipasi Karyawan

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

#### 6) Hubungan dengan Atasan

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

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

##### 1) Faktor Kompensasi

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

## 2) Faktor Tanggung Jawab

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

## 3) Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap karyawan yang datang tidak tepat waktu. Ke depan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan di perusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### 4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan perusahaan ke depannya. 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 pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja.

**c. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan**

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

1) Taat pada Peraturan

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

2) Tanggung jawab pada Perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk Bekerja Sama

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

4) Rasa memiliki

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

#### 5) Hubungan antar Pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

#### 6) Kesukaan terhadap Pekerjaan

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

### **d. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan**

Menurut Runtu (2017:153) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang adalah tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka- duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart, memiliki perilaku yang mengutamakan kepentingan



perusahaan, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

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

1) Komunikasi

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

2) Insentif

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

3) Program Kesejahteraan

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

4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

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

#### 5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

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

#### e. Indikator Loyalitas Karyawan

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

##### 1) Keberadaan Karyawan

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

##### 2) Keterlibatan Karyawan

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

dan karyawan juga memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi.

### 3) Kebanggaan Karyawan

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

### 4) Kecintaan Karyawan

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

### 5) Ketaatan Karyawan

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

Powers dalam Runtu (2017:72) mengemukakan 6 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan, yaitu:

#### 1) Tetap Bertahan dalam Organisasi

Keputusan karyawan untuk terus bertahan dan mengembangkan karir di perusahaan untuk jangka waktu yang lama.

#### 2) Bersedia Bekerja Lebih untuk Perusahaan

Kesediaan karyawan untuk meluangkan waktu kerja dan tenaga yang lebih banyak dari biasanya jika dibutuhkan perusahaan

3) Mentaati Peraturan Tanpa Pengawasan

Kesadaran karyawan untuk mentaati seluruh peraturan dan prosedur kerja karyawan tanpa perlu diawasi oleh perusahaan.

4) Menjaga Nama Baik Dan Rahasia Perusahaan

Sikap karyawan baik di dalam dan di luar perusahaan untuk tetap berupaya menjaga nama baik dan seluruh rahasia perusahaan.

5) Menjaga Aset Perusahaan

Menjaga dan ikut serta merawat aset perusahaan yang ada di sekitar area kerja karyawan.

6) Memberikan Kontribusi

Karyawan ikut serta memberikan berbagai kontribusi untuk kemajuan perusahaan seperti ide, gagasan, saran, dan bahkan kritik.

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

## **2. Pengembangan Karir**

### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Mutiara (2017:63) menjelaskan implementasi perencanaan karir merupakan pengembangan karir. Untuk itu pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan sendiri, dimana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen yang dimiliki, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan karyawan dan organisasi, departemen Sumber Daya Manusia (SDM) melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Handoko (2018:300) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Simamora (2017:505) mengemukakan bahwa karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan.

Sedangkan Flippo (2017:320) mengemukakan pengembangan karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan dan arti dalam kehidupan seseorang. Pengembangan karir tidak hanya bergantung terhadap kebijakan perusahaan, namun juga dari perkembangan karyawan dalam meningkatkan kemampuannya baik pengetahuan dan keterampilan agar dapat layak menduduki posisi tertentu.

Moekijat (2018:150) mengemukakan bahwa dalam pengembangan karir seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seorang pegawai mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa kepuasan dalam jabatan yang dipercayakan serta meningkatkan keterampilan. Hal yang penting dalam pengembangan karir adalah:

- 1) Ada kesempatan untuk melakukan hal yang menyenangkan.
- 2) Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga.
- 3) Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru.
- 4) Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengembangan karir dalam penelitian ini adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir.

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Moekijat (2018:152) mengemukakan tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan

pekerjaan oleh pegawai di samping akan memberikan harapan dan motivasikerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan organisasi perusahaan.

Dengan kemampuan kerja yang prima itu akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal. Tingkat efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kerja itu, sangat ditentukan oleh pengembangan kemampuan para pekerja, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari pengembangan dan peningkatan itu, diharapkan hasil sebagai muaranya adalah terwujudnya produktivitas yang tinggi.

Sehubungan dengan itu bagi pekerja yang dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikapnya dan lain-lain sehingga menjadi semakin produktif, dari segi pengembangan karir akan memiliki 3 alternatif dalam perlakuan organisasi/perusahaan terhadap dirinya. Moekijat (2018:155) mengemukakan ketiga alternatif tersebut yaitu:

- 1) Organisasi perlu mempertahankannya pada jabatan semula, untuk jangka waktu tertentu, dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- 2) Organisasi perlu memindahkan pekerja tersebut pada jabatan/posisi lain secara horizontal, yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan lain-lain yang dialami pekerja.

- 3) Organisasi/perusahaan perlu mempromosikan pekerja tersebut secara vertikal atau untuk mengisi suatu jabatan/posisi yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

Siagian (2016:150) mengemukakan bahwa ada lima manfaat pengembangan karir yaitu:

- 1) Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan dimasa depan.
- 2) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir para anggota organisasi menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasional yang lebih besar dikalangan pegawai.
- 3) Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang masih terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan agar mengubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata. Dengan adanya sasaran karir yang jelas para pegawai terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif yang diikuti oleh perilaku positif sehingga organisasi semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarannya dan para pegawai pun mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, interpretasi apa pun yang diberikan mengenai kepuasan itu.
- 4) Perencanaan karir mendorong para pegawai untuk tumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional.



- 5) Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya hanya karena atasan langsung mereka. .

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, Flippo (2017:326-327) mengemukakan beberapa faktor yang sering kali sangat berpengaruh terhadap manajemen karir adalah:

- 1) Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai. Misalnya saja, proses perencanaan karir pegawai akan tersendat karena pegawai mungkin tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan karir pun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karir pegawai.

- 2) Personalita Pegawai

Kadangkala, manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain). Pegawai yang apatis, misalnya, akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula dengan pegawai yang cenderung terlalu ambisius dan curang. Pegawai ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir. Keadaan ini menjadi lebih runyam dan tidak dapat dikontrol bila pegawai bersangkutan merasa kuat karena alasan tertentu (punya koneksi dengan bos, mempunyai *backing* dari orang-orang tertentu, dan sebagainya).

### 3) Faktor Eksternal

Seringkali terjadi, semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang *di-drop* dari luar organisasi. Terlepas dari masalah apakah kejadian demikian ini boleh atau tidak, etis atau tidak etis, kejadian semacam ini jelas mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

### 4) *Politicking*

Dalam organisasi manajemen karir pegawai akan tersendat dan bahkan mati bila faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan sebagainya, lebih

dominan mempengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya. Dengan kata lain, bila kadar “*politicking*” dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi. Dan organisasi akan dipimpin oleh orang-orang yang pintar dalam *politicking* tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

#### 5) Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas. Saat ini, mulai banyak organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik (misalnya dengan menggunakan sistem “*credit point*”) dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan pegawai dapat diberi “*credit point*” dalam jumlah tertentu.

#### 6) Jumlah Pegawai

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

#### 7) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. biasanya, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

#### 8) Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, obyektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja. Ada pula organisasi yang lebih menghargai senioritas dari pada hal-hal lain. Karena itu, meskipun organisasi sudah memiliki sistem manajemen karir yang baik dan mapan secara tertulis, tetapi pelaksanaannya masih sangat tergantung pada kultur organisasi yang ada.

#### 9) Tipe Manajemen

Secara teoritis-normatif, semua manajemen sama saja di dunia ini. Tetapi dalam implementasinya, manajemen di suatu organisasi mungkin sangat berbeda dari manajemen di organisasi lain. Ada manajemen yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidakdemokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup,

maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar. Dengan kata lain, karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada faktor- faktor internal di dalam dirinya (seperti motivasi untuk bekerja keras dan kemauan untuk ingin maju), tetapi juga sangat tergantung pada faktor-faktor eksternal seperti manajemen. Banyak pegawai yang sebenarnya pekerja keras, cerdas, jujur, terpaksa tidak berhasil meniti karir dengan baik, hanya karena pegawai ini “terjebak” dalam sistem manajemen yang buruk.

Selain itu, betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental.

Siagian (2016:215) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah:

- 1) Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh Pihak Lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada Organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

5) Dukungan para Bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk Bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Pengunduran Diri

Merupakan keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

8) Fasilitas

Merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan suatu usaha tersebut biasanya berupa benda-benda atau uang.

**d. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir**

Nitisemito (2017:173) mengemukakan bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun pada umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

1) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan

pengetahuan para karyawan sesuai dengan dari pekerjaan masing-masing karyawan.

## 2) Promosi

Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Dalam pelaksanaannya, suatu promosi harus didasarkan pada syarat-syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Adapun syarat yang dipergunakan itu dapat memberi jaminan bahwa tenaga kerja yang dipromosikan itu layak dan pantas untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang akan ditempati.

## 3) Mutasi

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan.

### e. Indikator Pengembangan Karir

Handoko (2018:131) mengemukakan bahwa indikator dalam mengukur pengembangan karir adalah:

#### 1) Prestasi Kerja



Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi yang paling penting untuk memajukan karir.

2) *Exposure*

*Exposure* merupakan tahap menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3) Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4) Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka dia menjadi sponsor.

5) Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengembangan karir dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh.

### **3. 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 (2016:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

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

Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2016:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi yang lain.

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

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

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

##### 1) Kompensasi Finansial

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

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

##### 2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis

dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

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

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

1) Faktor Pemerintah

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

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

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

3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan

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

#### 4) Ukuran Perbandingan Upah

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

#### 5) Permintaan dan Persediaan

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

#### 6) Kemampuan Membayar

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

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

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

##### 1) Fungsi Pemberian Kompensasi

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

Fungsi ini 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:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standard pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal.  
Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian *“point”* untuk setiap pekerjaan.

- 3) Melakukan *survey* berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

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

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

Dessler (2016:46) menjelaskan terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu:

- 1) **Kompensasi Finansial Langsung**

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

- 2) **Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

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

- 3) **Kompensasi Non-Finansial**



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

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

#### **4. 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 (2017:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja

merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

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

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

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

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

1) Hubungan karyawan.

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

a) Kepemimpinan yang baik

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

b) Distribusi informasi yang baik

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

c) Kondisi kerja yang baik

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

d) Sistem pengupahan yang jelas

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

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

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

3) Peraturan kerja

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

4) Penerangan

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

### **c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

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

#### 1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

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

e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non-fisik.

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

**d. Manfaat Lingkungan Kerja**

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

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

- 1) Meminimalkan 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 (2017:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

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

2) Pencahayaan

Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup.

3) Suhu Udara

Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja.

4) Tata Ruangan

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

5) Hubungan antara Karyawan

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

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

## 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 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Agustina Heryati (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Kompensasi dan Beban Kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Para pemimpin Departemen Operasi, harus memperhatikan kompensasi dan beban kerja untuk hasil yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2	Andromike Maineldi, Susi Hendriani, dan Iwan Nauli Daulay (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadaployalitas karyawan pada PT.Jatim Jaya perkasa Kebun	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



No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Banjar balam indragiri hulu				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. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya.
5	Indra Ardiyanto, Erni Widiastuti (2016)	Analisis Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karywan di PD. BPR Ban Daerah Karang Anyar	Beban kerja dan Lingkungan Kerja	Loyalitas 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, Bode Lumanauw, Genita G. Lumintang (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi	Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja.	Loyalitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara serempak terhadap loyalitas kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja
7	Olivia Cornelia (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap loyalitas karyawan PT.ABC	Pengembangan Karir	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X (pengembangan karir) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y (loyalitas) dengan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						persentase pengaruh sebesar 82,7% dan sisanya 17, 3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati
8	Purnomo Wicaksono (2018)	Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru	Pengembangan Karir, dan Pemberian Insentif.	Loyalitas Kerja Guru	Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang, bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan keeratan yang kuat antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang
9	Susita, Saptono, Susono, & Rahim(2020)	<i>The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables</i>	<i>Career Development and Work Environment</i>	<i>Employee Loyalty and Satisfaction</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The results showed that career development, work environment had a significant positive effect on job satisfaction and employee loyalty, job satisfaction had a significant positive effect on employee loyalty, and job satisfaction proved to be an intervening variable influencing career development and work environment on employee loyalty at PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Tanjung Priok Branch.</i>
10	Samat, Hamid, Awang, Juahari, Ghazali, & Nawi (2020)	<i>The Relationship Between Career Development, Compensation, Job Security Work Environment and Employee Loyalty,</i>	<i>Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment</i>	<i>Employee Loyalty</i>	<i>Regresi Linear Berganda</i>	<i>Based on the result, career development, compensation and job security were found to be significant with employee loyalty. However, work environment was found to be not significant with employee loyalty. It is suggested for future research to explore other variables in order to find the factors contributed in employee loyalty.</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
11	Ineson, Benke, & Laszelo (2018)	<i>Loyalty in Hungarian hotels</i>	-	<i>Employee loyalty</i>	Descriptive Analysis	<i>Principal component Analysis identified potential key contributors to employee loyalty (commitment to managers and company, job conditions, personal benefits, service element and location, and career and status). An examination of the interrelationship revealed that managers' treatment of employees and the positive benefits of social involvement in the workplace had a greater impact on employee loyalty than monetary rewards.</i>
12	Igor Klopotan, Krešimir Buntak, & Ivana Droždek (2016)	<i>Employee loyalty: differences between genders and the public and the private Sector</i>	-	<i>Employee loyalty</i>	Descriptive Analysis	<i>Employee loyalty: differences between genders and the public and the private sector</i>
13	Majid, Samsudin, Noorkhizan, Noor, & Zuffri (2017)	<i>Career Development, Job Security and Employee Loyalty at a Luxury Resort in Terengganu, Malaysia</i>	<i>Development, Job Security</i>	<i>Employee Loyalty</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Alpha value showed that the items of the instrument had preferable value. Importantly, career development (M=3.64, SD=.928) and job security (M=3.70, SD=.768) are positively correlated to employee loyalty. It revealed that operators to create loyal employees for mutual benefits of the employees and the hotel.</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 Pengembangan Karir terhadap Loyalitas**

Handoko (2018:300) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan. Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah pengembangan karir. Soegandhi (2018:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah pengembangan karir. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cornelia (2015:7) dan Wicaksono (2018:7) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Adanya pengembangan karir yang dapat diraih oleh karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di

perusahaan untuk mengejar karir tersebut sehingga loyalitas mereka meningkat.

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

Dessler (2016:46) 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. Soegandhi (2018:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah kompensasi. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016:7), Maineldi, Hendriani, dan Daulay (2017:7), dan Purba (2017:7) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat.

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

Nitisemito (2017:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Soegandhi (2018:67) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba (2017:6), Putra, dan Sriathi (2019:7), dan Ardiyanto, dan Widiastuti (2016:7) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

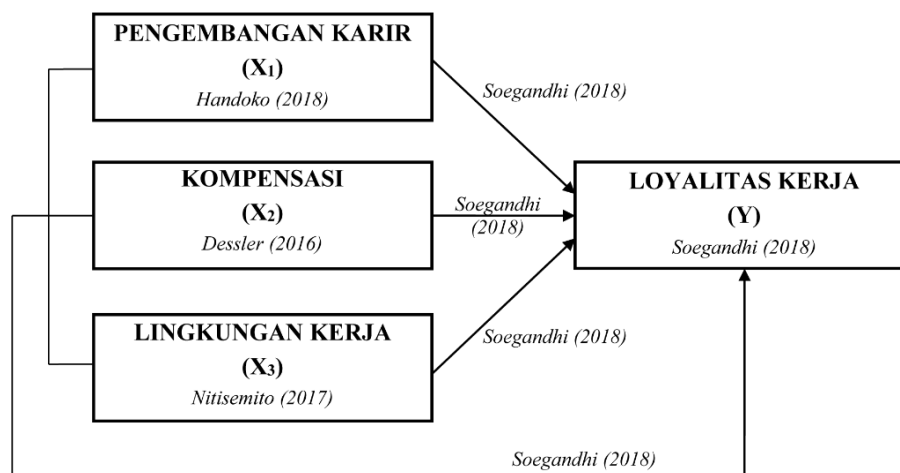
Lingkungan kerja nyaman baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat karyawan merasa betah dan tidak jarang karyawan akan merasa lingkungannya nyaman rumah sendiri.

#### **4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

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

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

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Peneliti (2021)

## B. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2017:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu:

### 1. Hipotesis 1

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.

### 2. Hipotesis 2

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik

### 3. Hipotesis 3

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.



#### **4. Hipotesis 4**

Pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.



## **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, 2017:19) 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 kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala *likert*.

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

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

Penelitian ini dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Sejati Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

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

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 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	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 (2017:70) 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 merupakan seluruh karyawan borongan yang minimal telah setahun bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik yang saat ini berjumlah 86 orang karyawan

### 2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2017:70) 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. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak populasi. Dimana teknik sampling ini dikenal dengan sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Oleh karena ini jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 86 orang

karyawan. Penyebaran sampel yang diambil di PT. Aurora Indah Elektrik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Penyebaran Sampel di PT. Aurora Indah Elektrik

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Quality Control</i>	6
Perakit Papan PCB	16
Lilit Kabel	14
Pemasangan Tabung	10
<i>Tester</i>	12
Sablon	12
<i>Packing</i>	7
<i>Repairing</i>	9
<b>Total</b>	<b>86</b>

Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik (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 (2017:72) 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 (2017:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

**b. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. 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 (2017:35) 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 (2017:36) 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 (2017:36) 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) Pengembangan Karir ( $X_1$ )
- 2) Kompensasi ( $X_2$ )
- 3) Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

## 2. Definisi Operasional

Manullang dan Pakpahan (2017:42) 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	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir.  Handoko (2018:300)	1. Prestasi Kerja 2. <i>Exposure</i> 3. Kesetiaan Organisasional 4. Mentor dan Sponsor 5. Kesempatan untuk Tumbuh  Handoko (2018:131)	1. Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi yang paling penting untuk memajukan karir. 2. <i>Exposure</i> merupakan tahap menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya. 3. Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>Tingkat perputaran kerja.</p> <p>4. mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomisasikan karyawan untuk kegiatan-ketiagan pengembangan karir maka dia menjadi sponsor.</p> <p>5. Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.</p>	
2	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<p>Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.</p> <p>Dessler (2016:46)</p>	<p>1. Kompensasi Finansial Langsung</p> <p>2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung</p> <p>3. Kompensasi Non-Finansial</p> <p>Dessler (2016:46)</p>	<p>1. Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.</p> <p>2. Beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan</p> <p>3. Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja</p>	Likert
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	<p>Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.</p> <p>Nitisemito (2017:183)</p>	<p>1. Fasilitas</p> <p>2. Pencahayaan</p> <p>3. Suhu udara</p> <p>4. Tata ruangan</p> <p>5. Hubungan antara karyawan</p> <p>Nitisemito (2017:186)</p>	<p>1. Fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.</p> <p>2. Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup</p> <p>3. Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja</p> <p>4. Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan</p>	Likert



No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				5. Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.	
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 tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.  Soegandhi (2018:61)	1. Keberadaan Karyawan 2. Keterlibatan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan 4. Kecintaan Karyawan 5. Ketaatan Karyawan  Soegandhi (2018:73)	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 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	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

#### E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2017:90) 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

(2017:98) 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 3.5 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 (2017:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap 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 (2017:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

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

Manullang dan Pakpahan (2017:97) 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 (2017:97) 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 (2017:198) 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 (2017:208) 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 (2017:208) 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 komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang dan Pakpahan (2017:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

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

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau

merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2017:199).

- 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 (2017:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang dan Pakpahan (2017:199)

- 1)  $VIF < 10$  dan  $Tolerance\ value > 0,10$  artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas
- 2)  $VIF < 10$  DAN  $tolerance\ value > 0,10$  artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

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

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2017:198-199) 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 (2017:200-202) 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 (2017:199)

- 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 (2017:202) 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 (2017:202) 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 adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Loyalitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

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

$X_1$  = Variabel Bebas Pengembangan Karir

$X_2$  = Variabel Bebas Kompensasi

$X_3$  = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

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 (2017:209)

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas pengembangan karir (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas kerja (Y).
- 2) Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas pengembangan karir (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima Ho (Tolak Ha), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$
- 2) Terima Ha (Tolak Ho), 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 (2017:210)

---

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

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 (2017:203) 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.

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

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

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

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

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

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

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

###### **a. Sejarah PT Aurora Indah Elektrik**

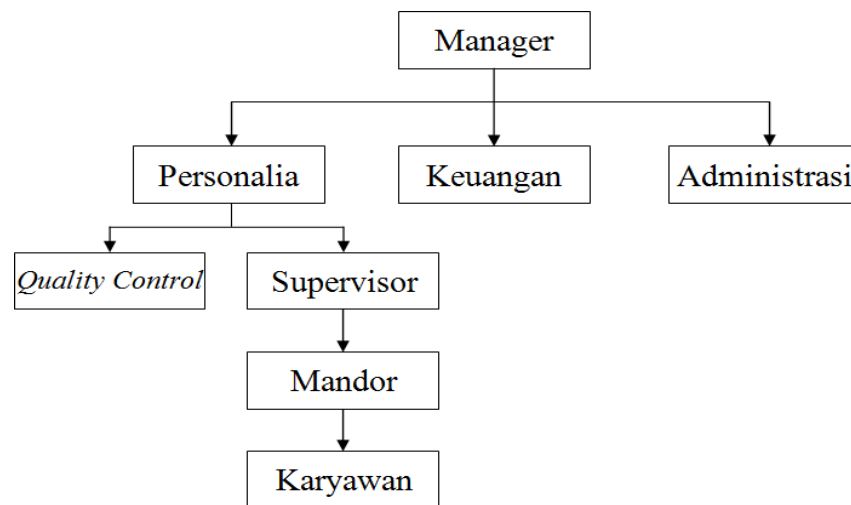
PT Aurora Indah Elektrik Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan bola lampu yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Harapan Dusun V Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016. PT Aurora Indah Elektrik Medan memiliki dua tempat perakitan, di Sumatera Utara dan di Jawa Timur. Segala komponen perakitan didatangkan langsung dari negara Tiongkok, sehingga pabrik produksi perusahaan hanya melakukan proses perakitan dan reparasi terhadap lampu yang dirakit, dan tidak melakukan proses pembuatan komponen.

PT Aurora Indah Elektrik Medan tahun 2017 dapat meningkatkan kualitas lampu hasil rakitannya agar memenuhi standard SNI agar mampu bersaing dengan merek lampu pabrikan lainnya. Sebagian besar karyawan di pabrik produksi dari PT Aurora Indah Elektrik Medan merupakan karyawan harian dengan sistem penggajian “borongan”, artinya karyawan diupah berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Hal ini dilakukan perusahaan dalam upaya menekan biaya produksi dan memaksimalkan kerja karyawan. Sistem penggajian ini hanya berlaku untuk karyawan produksi, sedangkan karyawan non-produksi seperti *security*, dan sopir memiliki

penggajian bulanan tetap. Sebagian karyawan lainnya merupakan karyawan tetap yang menduduki posisi penting seperti Manager, Personalia, Supervisor, Mandor, *Quality Control*, Keuangan, dan Administrasi.

#### b. Struktur Organisasi PT Aurora Indah Elektrik

Adapun struktur organisasi dari PT Aurora Indah Elektrik Medan untuk pabrikan yang berada di Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari PT Aurora Indah Elektrik  
 Sumber: PT Aurora Indah Elektrik (2021)

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 86 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 berikut ini:

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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



Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	23	26,7
	Wanita	63	73,3
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 23 responden (26,7%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 63 responden (73,3%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Aurora Indah Elektrik lebih banyak yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan pelamar berjenis kelamin wanita pada saat proses rekrutmen kecuali di posisi-posisi yang membutuhkan tenaga ekstra dari karyawan.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	≤ 20 Tahun	32	37,2
	21-25 Tahun	25	29,1
	26-30 Tahun	9	10,5
	31-35 Tahun	6	7,0
	36-40 Tahun	5	5,8
	41-45 Tahun	3	3,5
	> 45 Tahun	6	7,0
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 32 responden (37,2%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 25 responden (29,1%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 9 responden (10,5%)

berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 6 responden (7,0%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 5 responden (5,8%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 3 responden (3,5%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 6 responden (7,0%) berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di bawah 21 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 37,2%. Hal ini dikarenakan perusahaan sering menerima lowongan kerja dan tidak membutuhkan persyaratan yang sulit, sehingga banyak anak-anak remaja yang baru lulus SMA/SMK melamar pekerjaan di perusahaan untuk mencari pengalaman kerja.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Karakteristik</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Pendidikan Terakhir	SMP	6	7,0
	SMA/SMK	66	76,7
	D3	2	2,3
	S1	12	14,0
	Strata-2	0	0,0
	Strata-3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

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

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 6 responden (7,0%) berpendidikan terakhir SMP, sebanyak 66 responden (76,7%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 2 responden (2,3%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 12 responden (14,0%) berpendidikan terakhir Strata-1, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-2 atau Strata-3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu

sebesar 76,7% dikarenakan sebagian besar karyawan berusia di bawah 21 tahun yang baru lulus SMA.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

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

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	1 - 2 Tahun	25	29,1
	2 - 3 Tahun	19	22,1
	3 - 4 Tahun	18	20,9
	4 - 5 Tahun	11	12,8
	> 5 Tahun	13	15,1
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 25 responden (29,1%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, sebanyak 19 responden (22,1%) memiliki masa kerja 2-3 tahun, sebanyak 18 responden (20,9%) memiliki masa kerja 3-4 tahun, sebanyak 11 responden (12,8%) memiliki masa kerja 4-5 tahun, dan sisanya sebanyak 13 responden (15,8%) memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 29,1%. Hal ini dikarenakan seringnya terjadi *turnover* karyawan yang disebabkan karena karyawan baru gagal memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan yang tidak tahan dengan pekerjaan yang penuh tekanan.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	48	55,8
	Menikah	34	39,5
	Janda/Duda	4	4,7
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

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

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 48 responden (55,8%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 34 responden (39,5%) berstatus menikah, dan sisanya 4 orang responden (4,7%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT Aurora Indah Elektrik sebagian besar berstatus gadis/lajang yaitu sebanyak 55,8% dikarenakan mayoritas karyawan berusia di bawah 21 tahun.

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

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

<b>Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
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)*

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik.

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**a. Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Prestasi Kerja, ( $X_{1-1}$ ), *Exposure* ( $X_{1-2}$ ), Kesetiaan Organisasional ( $X_{1-3}$ ), Mentor dan Sponsor ( $X_{1-4}$ ), dan Kesempatan Untuk Tumbuh ( $X_{1-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja ( $X_{1.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja		Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1	1,2
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	8	9,3	7	8,1
Setuju	37	43,0	42	48,8
Sangat Setuju	35	40,7	32	37,2
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1628</b>		<b>4,1628</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Prestasi Kerja (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan

- 2) mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja sudah baik.
- 3) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik sudah baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator *Exposure* (X<sub>1.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dikenal sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik		Karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	7	8,1	7	8,1
Setuju	39	45,3	40	46,5
Sangat Setuju	32	37,2	33	38,4
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0698</b>		<b>4,1395</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator *Exposure* (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan dikenal sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dikenal sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik”, sebanyak 40 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan Organisasional ( $X_{1.3}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk dalam jangka waktu yang lama		Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan karyawan saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	8	9,3	7	8,1
Setuju	41	47,7	38	44,2
Sangat Setuju	30	34,9	35	40,7
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0698</b>		<b>4,1628</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kesetiaan Organisasional (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk dalam jangka waktu yang lama”, sebanyak 41 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 30 responden (34,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk dalam jangka waktu yang lama sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan karyawan saat ini”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan karyawan saat ini sudah baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mentor dan Sponsor (X<sub>1.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor		Karyawan memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	7	8,1	4	4,7
Netral	9	10,5	9	10,5
Setuju	33	38,4	43	50,0
Sangat Setuju	35	40,7	28	32,6
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0698</b>		<b>4,0581</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mentor dan Sponsor (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor”, sebanyak 33 responden (38,4%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses setuju, dengan nilai rerata 4,0581 (kategori baik). Jawaban ini



promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor atau sponsor sudah baik

- 2) Untuk item “Karyawan memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 28 responden (32,6%) menyatakan sangat
- 3) menggambarkan bahwa karyawan memiliki peluang yang sama untuk di promosikan oleh atasan sudah baik.
- 4) Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Untuk Tumbuh ( $X_{1.5}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan karyawan		Karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	3	3,5	4	4,7
Netral	15	17,4	10	11,6
Setuju	29	33,7	35	40,7
Sangat Setuju	37	43,0	35	40,7
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1163</b>		<b>4,1279</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

- 5) Indikator Kesempatan Untuk Tumbuh (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:
  - 6) Untuk item “Karyawan selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan karyawan”, sebanyak 29 responden (33,7%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan setuju, dengan nilai rerata 4,0581 (kategori baik). Jawaban ini

selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan karyawan sudah baik.

2) Untuk item “Karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat

menggambarkan bahwa karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi pengetahuan dan keterampilan akan memiliki peluang karir yang lebih pasti sudah baik.

#### b. Kompensasi ( $X_2$ )

Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_{2-1}$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_{2-2}$ ), dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_{2-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung ( $X_{2.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan		Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan		Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3	4	4,7
Tidak Setuju	2	2,3	10	11,6	8	9,3
Netral	6	7,0	12	14,0	8	9,3
Setuju	44	51,2	38	44,2	34	39,5
Sangat Setuju	32	37,2	24	27,9	32	37,2
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1860</b>		<b>3,8372</b>		<b>3,9535</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini

## Indikator Kompensasi Finansial Langsung (Tabel 4.12)

direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan”, sebanyak 44 responden (51,2%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1860 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan sudah baik.
- 2) Untuk item “Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 24 responden (27,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8372 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah baik.
- 3) Untuk item “Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan”, sebanyak 34 responden (39,5%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9535 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan sudah baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>2.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan		Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji		Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	6	7,0	4	4,7
Netral	7	8,1	10	11,6	8	9,3
Setuju	38	44,2	32	37,2	40	46,5
Sangat Setuju	33	38,4	35	40,7	32	37,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0698</b>		<b>4,0465</b>		<b>4,1163</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji”, sebanyak 32 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0465 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji sudah baik.
- 3) Untuk item “Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS”,

- 3) sebanyak 40 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS sudah baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Non-Finansial ( $X_{2.3}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik		Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik		Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	4	4,7	3	3,5
Netral	9	10,5	15	17,4	8	9,3
Setuju	37	43,0	43	50,0	42	48,8
Sangat Setuju	34	39,5	22	25,6	31	36,0
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1279</b>		<b>3,9186</b>		<b>4,1279</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kompensasi Non-Finansial (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan

mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik sudah baik.

2) Untuk item “Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9186 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik sudah baik.

3) Untuk item “Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 31 responden (36,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sudah baik.

### c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator terdiri dari Fasilitas ( $X_{3-1}$ ), Pencahayaan ( $X_{3-2}$ ), Suhu Udara ( $X_{3-3}$ ), Tata Ruangan ( $X_{3-4}$ ), dan Hubungan antara Karyawan ( $X_{3-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.19.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{3.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	2	2,3
Netral	9	10,5	7	8,1
Setuju	42	48,8	35	40,7
Sangat Setuju	27	31,4	40	46,5
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0000</b>		<b>4,2674</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 27 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan sudah baik.
- 2) Untuk item “Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 40 responden (46,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2674 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik sudah baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan ( $X_{3.2}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	4	4,7
Netral	4	4,7	8	9,3
Setuju	38	44,2	39	45,3
Sangat Setuju	36	41,9	33	38,4
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1628</b>		<b>4,1279</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 36 responden (41,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman sudah baik.
- 2) Untuk item “Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata sudah baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara ( $X_{3.3}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan		Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	2	2,3	4	4,7
Netral	10	11,6	7	8,1



Setuju	36	41,9	38	44,2
Sangat Setuju	36	41,9	35	40,7
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1860</b>		<b>4,1628</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Suhu Udara (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan”, sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan setuju, dan 36 responden (41,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1860 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan sudah baik.
- 2) Untuk item “Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya sudah baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang ( $X_{3.4}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5

Netral	5	5,8	12	14,0
Setuju	36	41,9	34	39,5
Sangat Setuju	39	45,3	35	40,7
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,2326</b>		<b>4,1279</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tata Ruangan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan setuju, dan 39 responden (45,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2326 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya sudah baik.
- 2) Untuk item “Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan”, sebanyak 34 responden (39,5%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan sudah baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan ( $X_{3.5}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain		Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5
Netral	8	9,3	13	15,1

Setuju	43	50,0	42	48,8
Sangat Setuju	29	33,7	26	30,2
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0814</b>		<b>4,0116</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 29 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0814 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 26 responden (30,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0116 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi sudah baik

#### d. Loyalitas Karyawan (Y)

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

masing- masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.20 s/d Tabel 4.24 berikut:

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberadaan Karyawan (Y<sub>1.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini		Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	7	8,1	4	4,7
Netral	6	7,0	6	7,0
Setuju	41	47,7	37	43,0
Sangat Setuju	29	33,7	37	43,0
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0000</b>		<b>4,1977</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

- 1) Untuk item “Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini”, sebanyak 41 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di sini sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1977 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini sudah baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterlibatan Karyawan (Y<sub>1.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan	Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	7	8,1
Netral	7	8,1	8	9,3
Setuju	28	32,6	31	36,0
Sangat Setuju	43	50,0	38	44,2
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,2093</b>		<b>4,1163</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mencintai Pekerjaannya (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan”, sebanyak 28 responden (32,6%) menyatakan setuju, dan 43 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2093 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik”, sebanyak 31 responden (36,0%) menyatakan setuju, dan 38 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik sudah baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Karyawan (Y<sub>1.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga	Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Netral	7	8,1	10	11,6
Setuju	39	45,3	38	44,2
Sangat Setuju	34	39,5	34	39,5
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1395</b>		<b>4,1628</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

- 1) Untuk item “Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat sudah baik.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecintaan Karyawan(Y<sub>1.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat		Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	5	5,8
Netral	6	7,0	9	10,5
Setuju	35	40,7	35	40,7
Sangat Setuju	37	43,0	35	40,7
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1512</b>		<b>4,1163</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

- 1) Untuk item “Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1512 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju sudah baik.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Karyawan(Y<sub>1.5</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan		Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	2	2,3	3	3,5
Netral	10	11,6	8	9,3
Setuju	39	45,3	41	47,7
Sangat Setuju	33	38,4	32	37,2
Total	<b>86</b>	<b>100.0</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1512</b>		<b>4,1395</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan Karyawan (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1512 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan sudah baik
- 2) Untuk item “Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan”, sebanyak 41 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus mentaati peraturan sudah baik

#### 4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas



data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

#### a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

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

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

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,613	0,300	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,686	0,300	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,745	0,300	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,645	0,300	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$R_{kritis}$	Keterangan
5	$X_{1-3,1}$	0,713	0,300	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,811	0,300	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,652	0,300	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,826	0,300	Valid
9	$X_{1-5,1}$	0,660	0,300	Valid
10	$X_{1-5,2}$	0,759	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$R_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,672	0,300	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,612	0,300	Valid
3	$X_{2-1,3}$	0,585	0,300	Valid
4	$X_{2-2,1}$	0,736	0,300	Valid
5	$X_{2-2,2}$	0,751	0,300	Valid
6	$X_{2-2,3}$	0,811	0,300	Valid
7	$X_{2-3,1}$	0,843	0,300	Valid
8	$X_{2-3,2}$	0,507	0,300	Valid
9	$X_{2-3,3}$	0,767	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,674	0,300	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,541	0,300	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,722	0,300	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,755	0,300	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,665	0,300	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,622	0,300	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,793	0,300	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,641	0,300	Valid
9	$X_{3-4,1}$	0,720	0,300	Valid
10	$X_{3-4,2}$	0,642	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,602	0,300	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,598	0,300	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,613	0,300	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,567	0,300	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,812	0,300	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,637	0,300	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,816	0,300	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,663	0,300	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,724	0,300	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,804	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Loyalitas Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

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

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

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

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,924	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,924. 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 Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,912	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,912. 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 ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,913	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,913. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

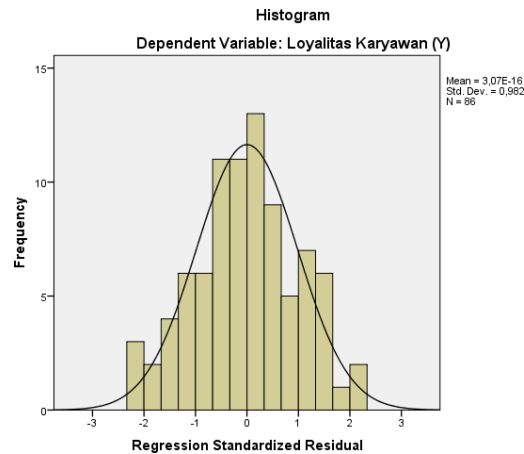
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

#### 1) Kurva Histogram

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

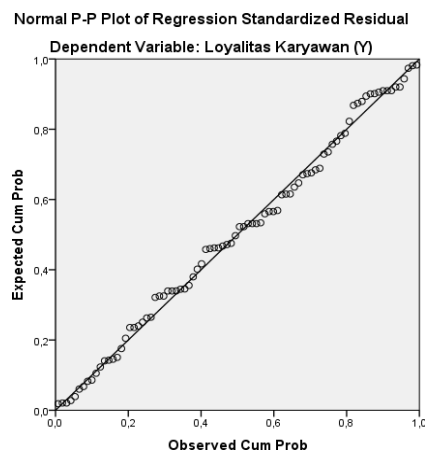
*Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 86 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		86
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,63025086
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,058



	<i>Positive</i>	0,046
	<i>Negative</i>	-0,058
<i>Test Statistic</i>		0,050
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

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

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

multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada Tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	<b>0,129</b>	<b>7,742</b>
	Kompensasi ( $X_2$ )	<b>0,172</b>	<b>5,803</b>
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	<b>0,135</b>	<b>7,411</b>
<b>a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

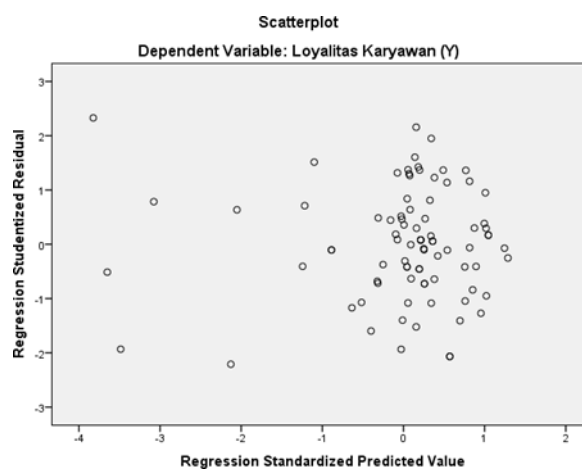
Berdasarkan Tabel 4.34 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,129 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,742 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,172 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,803 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,135 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,411 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

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

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2017:198-199) 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. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik–titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*  
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 86 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

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

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

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>(Constant)</i>	4,324	0,000
	Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,342	<b>0,733</b>
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,653	<b>0,516</b>
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	-1,718	<b>0,090</b>
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>			

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

Berdasarkan Tabel 4.35 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,733, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengembangan Karir ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.35 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) adalah 0,516, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas
- 3) Pada Tabel 4.35 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah 0,090, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

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

dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.36 di bawah ini:

Tabel 4.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
<b>Model</b>		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	(Constant)	<b>1,122</b>	1,094	
	Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	<b>0,413</b>	0,069	0,417
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<b>0,296</b>	0,064	0,276
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,326</b>	0,071	0,313

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 1,122. Nilai regresi dari Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) sebesar 0,413, nilai regresi dari Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,296, dan nilai dari Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,326. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,122 + 0,413X_1 + 0,296X_2 + 0,326X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>), maupun ada variabel Lingkungan Kerja

( $X_3$ ), maka Loyalitas Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,122. Artinya tanpa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja tingkat loyalitas telah ada sebesar 1,122.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,413 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sehingga peningkatan terhadap pengembangan karir akan turut meningkatkan loyalitas, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan pengembangan karir akan menurunkan loyalitas pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,296 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sehingga peningkatan terhadap kompensasi akan turut meningkatkan loyalitas, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan kompensasi akan menurunkan loyalitas pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,326 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan loyalitas, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan loyalitas pula.

Berdasarkan Tabel 4.36 hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan adalah variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) karena memiliki nilai beta terbesar yaitu sebesar 0,413.

## 7. Uji Hipotesis

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

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

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 86 - 4 = 82$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;82)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga



diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 1,989. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji-t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1,122	1,094		0,111	0,912
	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,413	0,069	0,417	<b>6,003</b>	<b>0,000</b>
	Kompensasi ( $X_2$ )	0,296	0,064	0,276	<b>4,592</b>	<b>0,000</b>
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,326	0,071	0,313	<b>4,604</b>	<b>0,000</b>

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.37 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

### 1) Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 6,003, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 6,003 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Aurora Indah Elektrik.

### 2) Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 4,592, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka

diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,592 lebih besardari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT.

Aurora Indah Elektrik.

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 4,604, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,604 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Aurora Indah Elektrik.

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

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4184,431	3	1394,810	506,292	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	225,906	82	2,755		
	<i>Total</i>	4410,337	85			
<b>a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 506,292. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

$F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

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

Sehingga  $n = 86$  dan  $k = 4$ . Maka:

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

$$df_2 = n - k = 86 - 4 = 82$$

$F_{tabel}$  yang dihasilkan dengan  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 82 adalah 2,716. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;82) sehingga dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,716, maka bandingkan nilai  $F_{hitung}$

dengan nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , karena 506,292 lebih besar dari 2,716. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) PT. Aurora Indah Elektrik.

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

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

Tabel 4.39. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	<b>0,974<sup>a</sup></b>	0,949	<b>0,947</b>	1,65980
<b>Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (<math>X_1</math>), Kompensasi (<math>X_2</math>), Lingkungan Kerja (<math>X_3</math>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.39 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,947 yang mengindikasikan bahwa 94,7% loyalitas dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 5,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti insentif, rekan kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,974 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,974 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

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

### **1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,413 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,003 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengembangan karir meningkat, maka loyalitas akan meningkat, sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka loyalitas juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengembangan karir yang terdiri dari prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh meningkat, maka loyalitas juga akan

meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cornelia (2015) serta Wicaksono (2018) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitaskaryawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik melalui pengembangan karir telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah pengembangan karir. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah pengembangan karir. Adanya skema pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar karyawan mendapatkan karir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, lebih

loyal, berkomitmen, dan lebih peduli akan hasil pekerjaannya karena adanya proses pengembangan karir yang ingin dicapai karyawan. Pengembangan karir ini memberikan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item  $X_{1-1,1}$  yang berbunyi: “Karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sebenarnya telah menyediakan skema pengembangan karir kepada karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja mereka, terutama dipromosikan menjadi karyawan tetap dan menjadi mandor untuk tim baru maupun tim lama. Hal ini membuat sebagian karyawan merasa betah untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan dan berusaha untuk menunjukkan prestasi kerja mereka agar mendapatkan promosi jabatan tersebut.

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

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_2$  yang berbunyi bahwa: “kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,296 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,592 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan



bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat, maka loyalitas akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka loyalitas juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial meningkat, maka loyalitas juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016) serta Purba (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik, sehingga mengganggu tujuan perusahaan, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik melalui kompensasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kertajaya (2017:112) yang menyatakan bahwa terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah

kompensasi. 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.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item  $X_{2-1,1}$  yang berbunyi: “Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kompensasi yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan tergolong cukup besar jika karyawan mampu memenuhi target kerja yang diberikan perusahaan. Hal ini yang membuat karyawan yang memiliki kinerja yang baik memiliki loyalitas yang baik dikarenakan kompensasi yang diterima juga besar akibat dari beban kerja yang diberikan dapat terpenuhi dengan baik.

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

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_3$  yang berbunyi bahwa: “lingkungan kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,326 dengan

nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,604 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_3$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka loyalitas akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka loyalitas juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tataruangan, dan hubungan antara karyawan meningkat, maka loyalitas juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra, dan Sriathi (2019) serta Ardiyanto, dan Widiastuti (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik, sehingga dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik melalui lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekyi (2016:7) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Hasil

penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2018:67) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah lingkungan kerja. 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.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item  $X_{3-1,2}$  yang berbunyi: "Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan berbagai peralatan dan fasilitas-fasilitas pendukung yang benar-benar bekerja dengan baik yang mampu menunjang pekerjaan karyawan sehingga pekerjaan karyawan tidak terganggu, dan terselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini membuat lingkungan kerja fisik yang berbagai peralatan dan fasilitas yang ada di sekitar karyawan cukup baik sehingga membuat karyawan merasa betah untuk terus bekerja di perusahaan dikarenakan lengkapnya peralatan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.

#### **4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 506,292 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,716 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada di rumusan masalah poin nomor 4, yaitu: apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik, sehingga

dapatkah meningkatkan loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik melalui pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja telah terjawab.

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

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item  $X_{3-1,2}$  yang berbunyi: “Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan salah satunya ditunjukkan oleh karyawan dengan menjaga citra dan nama baik dari perusahaan baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Hal ini membuat karyawan tidak pernah menceritakan hal buruk mengenai perusahaan kepada orang lain dan tetap menjaga sikap karyawan selama menjadi karyawan di perusahaan agar tidak mencoreng nama baik perusahaan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,413,  $t_{hitung}$  sebesar 6,003, dan signifikan 0,000.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,296,  $t_{hitung}$  sebesar 4,592, dan signifikan 0,000.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai regresi sebesar 0,326,  $t_{hitung}$  sebesar 4,604, dan signifikan 0,000.
4. Pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 506,292.

#### **B. Saran**

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

1. Disarankan bagi pimpinan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan borongan yang memiliki kinerja yang sangat baik untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap sehingga akan memotivasi setiap karyawan



borongan untuk terus bekerja dengan lebih baik agar setiap beban kerja dapat terselesaikan.

2. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang belum mendapatkan bonus atau insentif yang memuaskan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan skema peningkatan gaji karyawan dengan jelas dan teratur, memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan, serta memberikan besaran gaji dengan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan di beberapa bagian yang mendapatkan fasilitas yang kurang lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan mendata kebutuhan fasilitas karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan melalui analisis dan pemberian kuesioner langsung kepada karyawan.
4. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang belum cukup lama bekerja di sini agar tetap betah dan nyaman bekerja. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek pengembangan karir karyawan, memberikan keadilan dan jaminan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2.* Jakarta : PT. Indeks.
- Flippo, E.B. (2017). *Manajemen Personalia.* Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit BPFE
- 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. (2017). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis.* Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Manurung, H. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta; PT. Grasindo.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2018). *Manajemen Personalia.* Jogjakarta; BFFE.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh.* Jakarta: Erlangga.
- Mutiara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi IV.* Bogor; Graha Indonesia.
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas.* Jakarta; Ghalia Indonesia.

- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Runtu, J. (2017). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Bandung; Alfabeta
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekyi, E. (2016). *Mempertahankan Loyalitas Karyawan*. Yogyakarta: Amara Book
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sirait, J. T. (2016) *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta; Grasindo.
- Soegandhi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trianasari. (2015). *Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bisnis Bidang Pemasaran*. Jakarta; UIEU-University Press

## JURNAL

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 8 Maret 2021 pukul 10.30 wib.

Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 14(1), 42-52. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/performa/article/view/2640> diakses pada tanggal 8 Maret 2021 pukul 10.45 wib.

Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. 2017. *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 8 Maret 2021 pukul 10.40 wib.

Heryati, A. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. *Jurnal Ecoment Global*, 12. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/204/207> diakses pada tanggal 8 Maret 2021 pukul 10.50 wib.

Ineson, E. M., Benke, E., & Laszlo, J. (2018). Employee loyalty in Hungarian hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 31-39. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431912000540> diakses pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 16.30 wib.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Klopotan, I., Buntak, K., & Droždek, I. (2016). Employee loyalty: differences between genders and the public and the private sector. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, 14(3), 303-313. [https://hrcak.srce.hr/index.php?id\\_clanak\\_jezik=236666&show=clanak](https://hrcak.srce.hr/index.php?id_clanak_jezik=236666&show=clanak) diakses pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 17.00 wib.

Majid, M. A. A., Samsudin, A., Noorkhizan, M. H. I., Noor, S. N. A. M., & Zuffri, N. S. H. A. (2017). Career Development, Job Security and Employee Loyalty at a Luxury Resort in Terengganu, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10), 667-674. [https://www.researchgate.net/profile/Mohd\\_Aliff\\_Abdul\\_Majid/publication/321575088](https://www.researchgate.net/profile/Mohd_Aliff_Abdul_Majid/publication/321575088) diakses pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 16.45 wib.

- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol 5, No 3 (2017). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17302> diakses pada tanggal 8 Maret 2021 pukul 10.50 wib.
- Purba, B. K., & Andri, S. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 41, 1-12. <https://www.neliti.com/id/publications/128850/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-loyalitas-karyawan-studi-kasus> diakses pada tanggal 8 Maret 2021 pukul 10.10 wib.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42002> diakses pada tanggal 8 Maret 2021 pukul 10.25 wib.
- Pramono, C. (2018). *Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandoge Sub-District In North Sumatera*. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(9), 1617-1631.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). *Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan*. Jurnal Ilmiah “DUNIA ILMU” VOL, 4(2).
- Samat, M. F., Hamid, M. N., Awang, M. A. S., Juahari, W. M. I. F. W., Ghazali, K. A., & Nawi, F. A. M. (2020). The Relationship Between Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment and Employee Loyalty. *e-Academia Journal*, 9(1). <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/JeA/article/view/9525> diakses pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 16.15 wib.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 2(2), 20-31. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/52> diakses pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 16.05 wib.

Wicaksono, P. (2018). Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 37058. <https://media.neliti.com/media/publications/37058-ID-hubungan-pengembangan-karir-dan-pemberian-insentif-terhadap-loyalitas-kinerja-gu.pdf> diakses pada tanggal 8 Maret 2021 pukul 12.25 wib.