

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)**

**Oleh: Berto Kristanto Purba
Email: bertokristanto82@gmail.com
Pembimbing: Seno Andri**

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas Km 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of Compensation and Working Environment Employee Loyalty (Case Study PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Compensation as a variable (X1), Environmental Working as a variable (X2) and employee loyalty as a variable (Y).

The method in this research is descriptive and quantitative with program SPSS, where samples were used that all employees as many as 25 respondents. To determine the sample, this study used census techniques. Data collection through questionnaires.

The study concluded that the variable compensation positive effect on employee loyalty, work environment positive effect on employee loyalty and significant influence between compensation and work environment on employee loyalty.

Keywords: *Compensation, environment work and employee loyalty*

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012:3). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya

manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011).

Pendapat serupa juga dinyatakan oleh (Voon *et al.* 2011) bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah

satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan se-optimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan **Kabene et al. (dalam Yaseen, 2013)**.

Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (**Evawati, 2013**). Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (**Susanto, 2010**).

Menurut **Bangun (2012 : 254)**, Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut **Fajar dan Heru (2010 : 154)** Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Hameed et al. (2009)** faktor lain yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya

lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun.

PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak pada pemasaran sepeda motor merek honda yang ada di provinsi medan aceh dan riau, Agar produk yang dihasilkan dapat dengan mudah di jangkau oleh para konsumennya maka PT. Capella Dinamik Nusantara melakukan strategi ekspansi dengan membuka cabang perusahaan di daerah- daerah yang menjadi target perluasan pasarnya, seperti yang ada didaerah Kecamatan Kandis, dengan nama PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. kecamatan kandis merupakan daerah yang berada pada Jalan Lintas Riau - Sumut dengan jumlah penduduknya yang cukup banyak dan untuk menggaet masyarakat yang ada disekitarnya, hal ini yang menjadikan Kandis sebagai kota yang menghubungkan daerah-daerah disekitarnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis”.

B. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)?”

C. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi dan wawasan untuk peneliti selanjutnya dan sebagai bahan kepustakaan serta sumber pengetahuan.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis.

D. KERANGKA TEORI

1. Kompensasi

Menurut **Panggabean (2004:75)** kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Ukuran program kompensasi yang dapat di berikan

oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut **Panggabean (2004:77)**:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja

Menurut **Sarwoto (2001:31)** lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. **Nitisemito (2002:169)** berpendapat lingkungan kerja adalah

sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun hal-hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja ialah menurut **Sarwoto (2001,31)** Lingkungan kerja yaitu: lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi,

1. Perlengkapan dan fasilitas
Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku, bahan refrensi, rak arsip dan lain lain.
2. Lingkungan tempat kerja
Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.
 - Tata ruang yang baik
 - Cahaya dalam ruang yang cukup
 - Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
 - Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain
3. Suasana kerja
Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, Sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

3. Loyalitas Karyawan

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap

perusahaan. Pendapat serupa juga dikatakan **Tjiptono (2006:77)** Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. **NitiseMITO (2004:135)** menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur.

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh **Siswanto (Trianasari, 2005)**, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. 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 baikintern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang

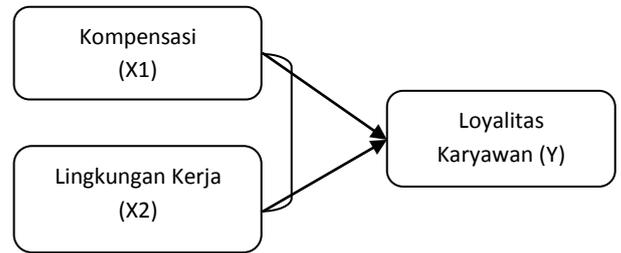
keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. 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.
- d. 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.
- e. 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.
- f. 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 apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

E. KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, penulis

memberikan gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pikir berikut :



F. HIPOTESIS

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

H2 : Lingkungan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan

H3 : Kompensasi dan Lingkungan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

G. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di dealer sepeda motor honda PT. Capella Dinamik Nusantara yang beralamat di jalan raya lintas Pekanbaru-Duri Km.74 Kecamatan Kandis, dimana PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan salah satu dealer besar yang ada dikawasan Kecamatan Kandis.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari teknik pengumpulan data seperti: wawancara, kuesioner

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen atau arsip perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis pada tahun 2016 berjumlah 25 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu (Supranto, 1989:129). Sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus (Sugiyono:2012) dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi

linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda, pengujian Koefisien determinasi dan Hipotesa.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Sebelum melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 25 - 2 = 23 = 0,396$. Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 25 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen

yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

3. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independent yaitu kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y), dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.652	7.683		1.517	.143		
kompensasi	1.417	.369	.625	3.843	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: loyalitas

Persamaan Regresi Linear Sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Loyalitas} = 11,652 + 1,417X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 11,625. Artinya adalah apabila kompensasi diasumsikan nol (0), maka loyalitas kerja bernilai 11,652.
- Nilai koefisien regresi variabel kompesasi sebesar 1,417. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 1,417.

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.430	3.699		2.550	.018		
lingkungan kerja	1.017	.117	.875	8.683	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: loyalitas

Persamaan Regresi Linear Sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Loyalitas} = 9,430 + 1.017X$$

Arti angka-angka dalam persamaan linear diatas :

- Nilai konstanta sebesar 9,430. Artinya adalah apabila lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka loyalitas karyawan bernilai 9,430.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1.017. artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1,017.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss, diperoleh data-data seperti berikut:

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.488	4.572		.544	.592		
Kompensasi	.554	.244	.245	2.274	.033	.743	1.345
lingkungankerja	.873	.125	.751	6.984	.000	.743	1.345

a. Dependent Variable: loyalitas

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,488 + 0,554X_1 + 0,873X_2$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,488. Artinya adalah apabila kompensasi (X₁) dan

lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah nol (0), maka nilai loyalitas karyawan adalah sebesar 2,488.

- Nilai koefisien regresi linear variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,554. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,554.
- Nilai koefisien regresi linear variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,873. Artinya adalah bahwa setiap

peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,873.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kompensasi, lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Loyalitas Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.811	.794	3.830	1.701

a. Predictors: (Constant), lingkungankerja, kompensasi

b. Dependent Variable: loyalitas

Dari tabel diatas diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,811. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 81,1%. Sedangkan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

variabel Y (loyalitas karyawan). Secara terpisah atau parsial.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parimeter individual (uji statistik t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (kompensasi dan lingkungan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap

Tabel 5
Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.488	4.572		.544	.592		
kompensasi	.554	.244	.245	2.274	.033	.743	1.345
lingkungankerja	.873	.125	.751	6.984	.000	.743	1.345

a. Dependent Variable: loyalitas

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 25 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 22 : 0,025 \\
 &= 2,068
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

1. Dengan demikian diketahui t hitung (2,274) > t tabel (2,068) dan Sig.(0,033) < 0,05. Artinya variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.
2. Dengan demikian diketahui t hitung (6,984) > t tabel (2,068) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Andromike Maineldi, Susi Hendriani, Iwan Nauli Daulay (2014) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam

Indragiri Hulu. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Pengujian Secara Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1382.303	2	691.152	47.114	.000 ^a
	Residual	322.737	22	14.670		
	Total	1705.040	24			

a. Predictors: (Constant), lingkungankerja, kompensasi

b. Dependent Variable: loyalitas

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 47,114 sedangkan nilai F tabel 3,44. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini berarti loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian kompensasi. Jadi kompensasi berpengaruh signifikansi terhadap loyalitas karyawan.
2. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas

karyawan. Hal ini berarti loyalitas karyawan itu juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk karyawan, lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja. Oleh karena itu sebaiknya karyawan turut menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan membangun hubungan baik dengan karyawan lain, atasan, maupun bawahan.
2. Kepada pihak PT. Capella Dinamik Nusantara Cab.

Kandis, loyalitas karyawan diperlukan untuk bisa menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk lebih meningkatkan loyalitas maka pemberian kompensasi harus lebih efektif. Misalnya dengan cara pemberian bonus pada karyawan yang bekerja dengan baik.

3. Untuk peneliti yang lain, selain kompensasi dan lingkungan kerja masih ada faktor lain yang diduga turut mempengaruhi loyalitas karyawan. Antara lain fasilitas yang diberikan perusahaan, motivasi kerja, jaminan keselamatan kerja, kesesuaian pekerjaan dengan minat, dan faktor lainnya. Oleh karena itu penulis menyarankan untuk memasukkan faktor tersebut dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Marcella Soegandhi, Vannecia, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc, & Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, *Agora*, Vol. 1, No. 1, 2013.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veirhzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 2001. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sastrohadiwiryono, B.S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Steers, R., Porter, Lyman. (1983). *Motivational and Work Behavior, 3th edition*. Tokyo: Mc. Graw Hill Book Company.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Voon et al. 2011, *The Influence of leadership styles on employess' job statisfaction in public sector organizations in Malaysia*, Internasional Journal of Business, management and Social Sciences V ol. 2, No.1, 2011, pp 24-32, *University of Malaysia Sarawak*.