

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BESMINDO ANDALAS SEMESTA DURI

Oleh: Davit Oktavianus¹, Okta Karneli²

Email: davitoktavianus66@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi.
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia
Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293
Telp/Fax.0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee loyalty at PT.Besmindu Andalas Semesta Duri. The independent variables are compensation (X1) and work environment (X2). While the dependent variable is employee loyalty (Y). In this research, the method used is descriptive quantitative analysis with SPSS 24.0 program. The population in this study were permanent employees totaling 65 people, with the sample technique used, namely census/total sampling. Data collection techniques through questionnaires and interviews, types and sources of data using primary data and secondary data, measurement collection techniques using a Likert scale. From the data analysis which includes validity test, reliability test, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, determination analysis and significance test with t test (partial) test, and f test (simultaneous). The results of this study indicate that the results of testing the first t test hypothesis, giving compensation to employee loyalty, namely t count (5,064) > t table (1,669) meaning that the effect of compensation has a significant effect on employee loyalty. The two work environments on employee loyalty are t count (8,469) > t table (1,669) meaning that the work environment has a significant effect on employee loyalty. The results of the f test of compensation and work environment have a significant effect on employee loyalty, namely f count (31,645) > (3.15) meaning that the provision of compensation and the work environment simultaneously has a significant effect on employee loyalty.

Keywords: *Compensation, Work Environtment, Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena

manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Riniwati, 2016).

Di Indonesia sangat banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Migas. Salah satunya ada pada kota Duri. Kota Duri terletak di sekitar struktur tersier dan cekungan deposit yang sering disebut sebagai cekungan Sumatera Tengah. Endapan dan cekungan ini terdiri atas lapisan yang tebal di antara sumber minyak dan batu-batuan. Dengan kondisi demikian, maka Kota Duri

memiliki potensi sumber daya mineral berupa minyak bumi yang pengelolaannya dilakukan oleh perusahaan minyak multi nasional. Hal inilah membuat banyak perusahaan yang bergerak dan bersaing dalam kontribusi aktifitas yang berkaitan dengan pengelolaan minyak bumi. Salah satunya adalah PT.Besmino Andalas Semesta Duri.

Voon et al (2011) dalam (Purba, 2015) mengatakan 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 seoptimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan (Kabene et al., 2006) dalam (Yaseen, 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) dalam (Purba, 2015).

Melihat dari adanya pesaing yang bergerak pada bidang sejenis, maka PT.Besmino Andalas Semesta Duri harus senantiasa meningkatkan loyalitas dalam diri karyawannya. Hal ini agar karyawan tetap setia dan bekerja dengan sepenuh hati. Fenomena di lapangan melalui diskusi dengan beberapa karyawan ditemukan apabila ada kesempatan, mereka mencari tempat bekerja baru dengan mempertimbangkan penghasilan yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan keluarga.

Untuk menjaga loyalitas karyawan, langkah yang diambil oleh PT.Besmino

Andalas Semesta Duri adalah dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan tingkat pekerjaan untuk menghargai kontribusi dari karyawan sehingga selalu semangat dalam bekerja. Penerapan hal tersebut dengan bentuk pemberian gaji karyawan tepat pada waktunya, adanya upah lembur, adanya tunjangan seperti tunjangan hari raya, tunjangan transportasi dan lainnya, serta program-program proteksi berupa asuransi dan BPJS ketenagakerjaan dan lain-lain.

Tidak cukup sampai disitu, disamping itu perusahaan juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktifitas dalam bekerja. Dengan menyediakan fasilitas-fasilitas bagi karyawan, seperti menyediakan alat transportasi karyawan, tempat beribadah, kebutuhan dalam bekerja (APD/Alat Pelindung Diri, helm, sepatu, dan lainnya), adanya ruangan yang aman dan nyaman seperti suhu udara di dalam ruangan dengan fasilitas AC sebagai pendukung kenyamanan tersebut.

Peralatan yang menjadi dasar dalam kegiatan perusahaan seperti mesin bubut, electric welding, pipa pengeboran dan lainnya juga tersedia dengan standar yang mumpuni terbukti dengan beberapa sertifikasi internasional yang diperoleh, sehingga dengan peralatan yang baik ini akan menimbulkan lingkungan kerja yang mendukung serta membangun kerja sama tim yang baik antar karyawan. Hal ini dilakukan untuk membuat karyawan merasa loyal dalam berkerja.

Dari hasil riset eksploratif yang dilakukan melalui diskusi dengan salah seorang pimpinan perusahaan, terdapat masalah turnover yang dihadapi oleh perusahaan terkhusus di tahun 2020 yang menjadi tertinggi diantara sebelumnya. Masalah ini tentu berkaitan dengan loyalitas karyawan dimana perusahaan harus mencari pengganti untuk karyawan yang telah keluar. Tingkat loyalitas karyawan ini tentunya akan

diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mendalami lebih lanjut dan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Besmindu Andalas Semesta Duri”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah yang akan dibahas adalah “Bagaimana Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri?”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi, lingkungan kerja , dan loyalitas karyawan pada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT.Besmindu Andalas Semesta Duri.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan, yakni pada manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kepentingan Peneliti
Merupakan sarana pembelajaran untuk menambah wawasan mengenai manajemen

sumber daya manusia dan juga untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

b. Bagi Kepentingan Pembaca

Sebagai sarana referensi dan bacaan ilmiah dalam pengkajian mengenai konsep loyalitas karyawan pada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri.

c. Bagi Kepentingan Perusahaan

Diharapkan bisa memberikan kontribusi pemikiran yang dapat menjadi rekomendasi bagi masalah loyalitas karyawan PT.Besmindu Andalas Semesta Duri.

Tinjauan Pustaka

Pemberian Kompensasi

Menurut Dessler (2009) dalam (Lavinia, 2018) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi mempunyai dua komponen yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Sedangkan menurut Hasibuan (2009) dalam (Mondiani, 2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Hasibuan (2013) dalam (Zulkarnaen & Herlina, 2018) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto (2001) dalam (Rahayu, 2015) lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007), yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Loyalitas Karyawan

Siswanto (1989) dalam (Rinanda, 2016) berpendapat bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

Menurut Steers & Porter dalam Nitisemito (2000) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Dimensi loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- 1) Taat pada peraturan
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan
- 3) Kemauan untuk bekerja sama
- 4) Rasa memiliki
- 5) Kesukaan terhadap pekerjaan

Hubungan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Steers & Porter (1983) dalam (Heryati, 2016), loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Kompensasi dan loyalitas karyawan memiliki hubungan karena kompensasi adalah manfaat bagi karyawan yang didapat sebagai bagian dari hubungan kerja dan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan itu sendiri adalah loyalitas kerja.

Hasil dalam penelitian ini pula sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2008) bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

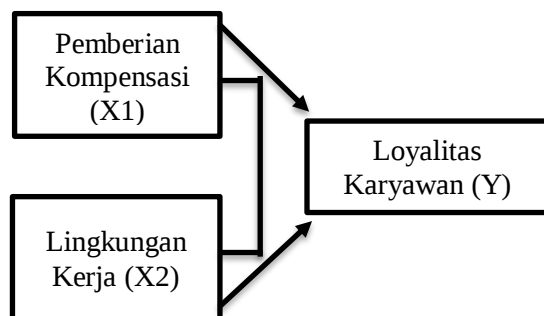
Lingkungan kerja yang baik dan memadai, seperti penerangan yang baik, suhu

ditempat kerja yang normal, tidak terlalu bising, dan lain-lain akan membuat karyawan betah bekerja, seperti dikemukakan oleh Sedarmayati (2001) bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik ditentukan beberapa faktor diantaranya adalah : penerangan, temperatur/suhu di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan lain-lain.

Peach dan Slade (2006) dalam (Stephani & Wibawa, 2014) juga menyatakan bahwa meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif.

Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, penulis memberikan gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pikir berikut :



Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

H3 : Diduga Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

Teknik Pengukuran

Untuk mendapat data-data yang berkaitan dengan variabel pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan digunakan instrument berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan

skala likert (5,4,3,2,1). Skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal.

Menurut Sugiyono (2016) dalam (Santoso, Budi, 2019) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Data-data tersebut angka yang berasal dari kuisioner pada karyawan perusahaan PT.Besmindu Andalas Semesta Duri. Dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Data yang telah diolah kemudian di deskriptifkan yaitu berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Besmindu Andalas Semesta Duri yang terletak di jalan Raya Duri Dumai Km 9, Kel. Pematang Obo, Kec. Bathin Solapan, Kab. Bengkalis, Riau.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Besmindu Andalas Semesta Duri adalah 65 orang karyawan tetap. Sedangkan yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan

tetap yang berjumlah 65 orang. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total. Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, (Sugiyono, 2018).

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan diskusi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis deskriptif.

Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Menurut Riduwan dan Sunarto (2013) Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam Bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih” untung menghitung validari butir soal digunakan rumus menurut (Sugiyono, 2012)

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas 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 kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach's alpha. Penetuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai

Cronbach's alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2015).

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas (pemberian kompensasi dan lingkungan kerja) yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat (loyalitas karyawan), maka dapat dilakukan dengan uji statistik (Umar, Husein, 2003).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$) (Umar, Husein, 2003)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi oleh karyawan kantor yang berusia 26-30 tahun, jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, tingkat pendidikan terakhir responden yang didominasi oleh tamatan S1, dan untuk lamanya bekerja didominasi dalam kurun

waktu 1 s/d 5 tahun.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika r hitung $> r$ tabel dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka dikatakan tidak valid. r hitung dalam uji pada kolom corrected item total correlation, sedangkan r tabel dilihat dari $N-2$ ($65 - 2 = 63$) yaitu 0,2441 dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60. Makanya variabel dipenelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 15,203 + 0,765 X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) sebesar 15,203 : artinya jika pemberian kompensasi diasumsikan 0, maka loyalitas karyawan sebesar 15,203.
2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi sebesar 0,765 : artinya setiap peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,765.

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Sumbangan pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 28,9% sedangkan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 9,408 + 0,765 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Nilai konstan (a) sebesar 9,408 : artinya adalah jika lingkungan kerja diasumsikan (0), maka loyalitas karyawan sebesar 9,408.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,765: artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,765.

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 53,2% sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -9,763 + 0,533 + 0,781 + e$$

Dimana :

Y = Loyalitas Karyawan

A = Konstanta

X_1 = Pemberian Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standar Error,

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -9,763 : artinya adalah jika pemberian

- kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) diasumsikan (0), maka loyalitas karyawan sebesar -9,763.
2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi (X1) sebesar 0,533 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,533 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
 3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,781 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,781 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
 4. Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi (X1) sebesar 0,533 dan lingkungan kerja (X2) bernilai positif 0,781 maka secara bersama-sama setiap peningkatan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar $0,533 + 0,781 = 1.314$.

Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)

Uji Parsial (Uji t) Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Pemberian Kompensasi (X1) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y), yaitu 5,064. Dimana $t_{hitung} = 5,064 > t_{tabel} = 1,669$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, dengan lebih besar $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT.Besmindu Andalas Semesta Duri dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y), yaitu 8,469. Dimana $t_{hitung} = 8,469 > t_{tabel} = 1,669$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Besmindu Andalas Semesta Duri dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan) Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan uji F pada tabel menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $31,645 \geq$ dari F_{tabel} senilai 3,15 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Karena lebih besar F_{hitung} dari F_{tabel} maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi hipotesis ketiga (H_3) yakni “Diduga Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri” dapat diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila pemberian kompensasi dan lingkungan kerja sudah diterapkan dan diberikan secara maksimal oleh perusahaan, maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan tentang pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Besmindu Andalas Semesta Duri, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Pada pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan diperoleh hasil yang menunjukkan secara keseluruhan dalam kategori baik, artinya PT.Besmindu Andalas Semesta Duri sudah menerapkan dimensi dari

pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan dengan baik.

2. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas. Dimana semakin baik kompensasi yang diberikan maka meningkat pula loyalitas karyawan.
3. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dimana semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka meningkat pula loyalitas karyawan.
4. Secara simultan dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi dan lingkungan kerja maka semakin baik pula loyalitas karyawan PT.Besmindu Andalas Semesta Duri.

SARAN

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

1. Untuk lebih meningkatkan loyalitas karyawan pada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasinya terlebih pada dimensi kompensasi langsung. Penulis menyarankan kepada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri untuk lebih meningkatkan loyalitas karyawan dari segi kompensasi langsung dengan cara meningkatkan besaran gaji dan insentif dan menyesuaikan rata-rata kebutuhan hidup di Duri agar karyawan merasa tercukupi kebutuhannya sehingga akan

meningkatkan loyalitas karyawan nantinya.

2. Lingkungan kerja fisik berada pada skor terendah sehingga perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang baik dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti transportasi yang dapat digunakan oleh seluruh karyawan, kondisi mushola yang bersih dan nyaman, menyediakan kebutuhan karyawan serta memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, serta membangun hubungan yang lebih dekat dan kekeluargaan yang tinggi.
3. Dengan adanya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan tetap pada PT.Besmindu Andalas Semesta Duri, maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan cara meningkatkan besaran gaji dan insentif dan menyesuaikan rata-rata kebutuhan hidup di Duri agar karyawan merasa tercukupi kebutuhannya sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan nantinya dan perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti transportasi yang dapat digunakan oleh seluruh karyawan, mesin kerja yang selalu diperhatikan kondisinya, kondisi mushola yang bersih dan nyaman, menyediakan kebutuhan karyawan serta memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, serta membangun hubungan yang lebih dekat dan kekeluargaan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Santoso Muhajir, A. M. (2019). Survei Kepuasan terhadap Layanan (Studi Kasus Anggota Koperasi Pt.Indo Bharat Rayon Di Purwakarta 2019). *E-Proceeding of Applied Science*, 5(2), 10–27.

- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56.
- Husein, Umar, 2003, Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *AGORA*, 6(1), 1–6.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, 1(1), 46–54.
- Nitisemito. Alex S. 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, jakarta
- Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rahayu, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Pt. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Pekanbaru. 1–12.
- Riduwan dan Sunarto. (2013). *Statistika*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rinanda, S. I. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1–77.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Robbins, Stephen P And Judge, Timotty A. (2009). *Prilaku organisasi-2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung : CV Mandar Maju.
- Siswanto. 2010. Pengantar Manajemen Cet. 6. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephani, L., & Wibawa, I. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(10), 253509.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yaseen, A. 2013. *Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction AStudy of Doctor Dissatification in Punjab. International Journal of Human Resource Studies*. 3 (1). pp: 142 – 157.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114.