



Bebtu, 8 Agustus 2016 Di Aule Lentei 4 Kempus Universitas informatika dan Bienis Indonesia JL Purnawarman 34-36 B Bandung



Diselenggeraken Oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universites Informatika dan Bisnis Indonesia 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT BPR CITRADANA RAHAYU BANDUNG

Ayu Nike Retnowati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Emai; : anr3515@unibi.ac.id

Ilin Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Emai; : <u>ilinsaputra@gmail.com</u>

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. BPR Citradana Rahayu Bandung, secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan dengan 91 responden dengan teknik sampling simple random sampling, accidental sampling. Hasil analisis regresi data menunjukan persamaan sebagai berikut Y= 4,063 +0,393 X1 + 0,514 X2. Hasil tersebut menunjukan bahwa kompensasi (X1) mempunyai pengaruh 0,393 terhadap loyalitas karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh 0,514 terhadap loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig.(0,00)<0,05 dan nilai thitung>ttabel(4,116>1,662), serta Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja dengan nilai sig (0,00)<0,05 dengan nilai thitung>t_{tabel}(4,503>1,661). Berdasarkan hasil uji F, Kompensasi dan Lingkungan Kerjasecara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig. (0,00)<0,05 dan nilai F_{hitung}>F_{tabel}(75,946>3,10). Berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya pengaruh Kompensasi adalah berpengaruh sebesar 0,549 atau 54.9% terhadap Loyalitas Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja adalah berpengaruh sebesar 0,563 atau 56,3% terhadap Loyalitas Karyawan. Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan sebesar 0.633 atau 63.3% terhadap Loyalitas Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research are to know condition of compensation, work environment, employee loyalty and to know the influence of compensation and work environment to employee loyalty in PT. BPR Citradana Rahayu Bandung partially although simultaneously. This research was done with 91 respondents by using sampling technique non probability sampling, incidental technique. The result of regression analysis shows the following equation $Y = 4,063 + 0,393 \times 1 + 0,514 \times 2$. The result shows that compensation (X1) has influence 0,393 to employee loyalty (Y) and work environment (X2) has influence 0,514 to employee loyalty (Y). Based on the result of t test Compensation has significant influence to Employee Loyalty with sig value (0,00) <0,05 and tcount value> ttable (4,116> 1,662), and Work Environment have significant influence to Work Environment with value sig (0,00) <0,05 with tcount value> ttable (4,503> 1,661). Based on the results of F test, Compensation and Work Environment simultaneously have a significant influence on Employee Loyalty with sig value. (0.00) <0.05 and the value of Fcount> Ftable (75.946> 3.10). Based on the determination coefficient test the

magnitude of the effect of compensation is the effect of 0.549 or 54.9% of Employee Loyalty. The Effect of Work Environment is the effect of 0.563 or 56.3% on Employee Loyalty. Compensation and Work Environment influence simultaneously equal to 0,633 or 63,3% to Employee Loyalty. This research indicates that Compensation and Work Environment influence to Employee Loyalty.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Loyalty

1. PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga keuangan yang menghimpun dana dan menyalurkan kembali kepada masyarakat. Pentingnya peran Bank dalam suatu negara, membuat lembaga keuangan Bank dalam hal ini Bank Prekreditan Rakyat berkembang begitu pesat di Indonesia. Pada tahun 2016 tercatat 1.438 BPR yang terdaftar di Indonesia. Banyaknya BPR yang berkembang di Indonesia, membuat setiap BPR memberikan produk dan layanan yang baik bagi setiap nasabahnya.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi karena sumber daya manusia melakukan kegiatannya mulai dari merencanakan melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya yang disebabkan sumber daya manusia memiliki pemikiran, dan perilaku perasaan vang mempengaruhi keberlangsungan perusahaan Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung kepada peralatan yang modern justru lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut dikarenakan tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan.

Ardana, dkk. (2012:137) mengatakan bahwa"bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin atau meningkat

dari waktu ke waktu".Dapat diartikan apabila segala bentuk diluar loyalitas sudah terpenuhi maka karyawan akan fokus dalam melakukan segala kegiatan dalam bekerja dan akan loyal terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Soegandhi(2013) Dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship BehaviorVolume (1:1) menyimpulkan bahwa yang mempengaruhi lovalitas "faktor tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu".Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pada tahun 2015 angka *turn over* di PT. BPR Citradana Bandung terus mengalami penurunan. Pada tahun 2015 tercatat 26 orang resign, ditahun berikutnya 23 orang resign dan pada tahun 2016 mengalami penurunan yang signifikan yaitu 8 orang karyawan resign berdasarkan data yang pada bagian sumber daya manusia PT. BPR Citradana Rahayu Bandung.

Sistem kompensasi yang baik menjadi sarana terbaik dalam meningkatkan kinerja karvawan untuk menjadi lebih baik, maka perusahaan ataupun setiap institusi mengandalkan kompensasi sebagai salah satu cara membangkitkan minat kerja dan juga meningkatakan kinerja dari karyawan dapat lebih baik, namun beberapa organisasi institusi mengihindarkan atau pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karvawan karena akan menjadi berlebihan biaya yang maka harus diminimalisir untuk kemajuan perusahaan.

Pada PT. BPR Citradana Rahayu Bandung, pemberian kompensasi bagi golongan non staff (pegawai tidak tetap) masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) kota Bandung yaitu sebesar RP 2.843.662, selain itu pemberian upah dilakukan dengan menggolongkan pada beberapa kelas-kelas yang tidak disertakan kriteria yang jelas penggolongan kelas-kelas tersebut, sehingga berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, hal tersebut menimbulkan kecemburuan sosial dalam lingkungan kerja.

Tabel 1 Data Standar Penggajian PT.BPR Citradana Rahayu Bandung

| Job | Kelas | | Minimum | Median | Maximum |
|-------------------|---------|----|------------|------------|------------|
| Grouping | Jabatan | | 80% | 100% | 120% |
| Non Staff | A1 | 1 | 2,101,552 | 2,626,940 | 3,152,328 |
| | A2 | 2 | 2,469,324 | 3,086,655 | 3,703,985 |
| | A3 | 3 | 2,901,455 | 3,626,819 | 4,352,183 |
| Junior Staff | B1 | 4 | 3,409,210 | 4,261,512 | 5,113,815 |
| | B2 | 5 | 4,005,822 | 5,007,277 | 6,008,732 |
| | В3 | 6 | 4,706,840 | 5,883,551 | 7,060,261 |
| Middle Manajer | C1 | 7 | 5,530,537 | 6,913,172 | 8,295,806 |
| | D2 | 8 | 6,498,382 | 8,122,977 | 9,747,572 |
| | D3 | 9 | 7,635,598 | 9,544,498 | 11,453,397 |
| Senior Manajer | E1 | 10 | 8,971,828 | 11,214,785 | 13,457,742 |
| | E2 | 11 | 10,541,898 | 13,177,372 | 15,812,847 |

Sumber: PT. BPR Citradana Rahayu (2016)

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kineria Karyawan, lingkungan yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi.Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Citradana Rahayu Cabang Bandung".

2. KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa"kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan"...

Menurut Ardana (2012:153) menyatakan bahwa "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi".dapat diartikan jika kompensasi adalah hasil dari kinerja atau perkerjaan karyawan kepada perusahaan.

Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- Gaji adalah Suatu bentuk pembayaran periodik dari perusahaan kepada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja
- 2. Bonus adalah Sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan
- 3. Asuransi adalah Pemberian rasa aman dan nyaman dalam bekerja dari perusahaan untuk para karyawannya
- 4. Fasilitas Kantor adalah Sarana Prasarana yang dapat membantu dan memudahkan pekerjaan,
- 5. Tunjangan adalah Tambahan *benefit* yang ditawarkan kepada para pekerja

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009: 43) mendefinisikan bahwa "lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinnya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Sedarmayanti (2011: 76) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Berdasarkan pengertian tersebut, lingkungan kerja mencakup segala hal baik secara fisik maupun psikologis pekerja yang dapat menentukan kenyamanan atau ketidaknyamanan pekerja dalam menjalankan semua tugasnya.

Sedarmayanti (2013:28) menyatakan bahwa "yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan", diantaranya adalah :

- Penerangan/cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja,Dalam keadaan normaltiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda
- 3. Sirkulasi udara di tempat kerja, Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- 4. Kebisingan di tempat kerja,Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
- 5. Tata warna di tempat kerja,Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.
- 6. Dekorasi di tempat kerja, mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- 7. Keamanan di tempat kerja,tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Loyalitas Karyawan

Saydam (2011:385) menyatakan bahwa "Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab".

Hasibuan (2012:95) meyatakan bahwa "Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaandari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab".

Maka dapat disimpulkan loyalitas merupakan perasaan memiliki atau tekad seorang karyawan dalam menempatkan perusahaan diatas kepentingannya dan mengamalkan segala aturan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

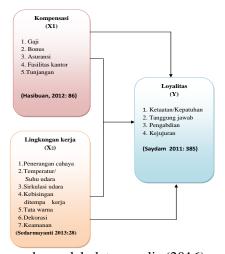
Loyalitas memiliki beberapa unsur menurut Saydam (2011:385) unsur – unsur loyalitas tersebut adalah sebagai berikut:

- 1. Ketaatan/Kepatuhan,kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku
- 2. Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik,
- 3. Pengabdian,sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- 4. Kejujuran, melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, Tidak menyalahgunakan wewenang serta Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Menurut Hasibuan (2012:185) "untuk mempertahankan karyawan agar mau bekeria pada perusahaan sampai masa maka kepadanya pensiun. diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap". Dari teori tersebut, dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor pertimbangan karyawan loyal terhadap perusahaannya, jika kesejahteraannya dan rasa aman sudah terjamin, maka karyawan tidak akan berpikir untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik.

Pech dan Slade dalam Leblebici (2012) Impact of Work Place Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey. Dalam Journal of Business, Economics & Finance. Okan University, Turkey. juga menyatakan bahwa :"meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif".

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan mengenai hubungan antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan diatas bahwa jika seseorang, kebutuhan hidupnya sudah tercukupi dan tingkat kenyamanan dalam bekerja sudah didapatkan maka tingkat loyalitas seseorang terhadap perusahan akan lebih maksimal.



sumber : olah data penulis (2016) Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di PT. BPR Citradana Rahayu cabang Bandung, di Bandung. Jalan Sunda No.2A Kota Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015:8) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau tertentu. pengumpulan sampel menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2015:35) yaitu:

"Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih variabel yang berdiri sendiri. Jadi dalam penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain".

Dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. BPR Citradana Rahayu Bandung yang berjumlah 117 orang. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil teknik sampling insidental sampling. menurut Sugiyono (2015:85) insidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulaan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai bila dipandang orang yang sampel, kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Besarnya jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{117}{1 + 117(0,05^2)}$$

$$n = 90,522$$

Dibulatkan menjadi 91 orang.

Variabel-variabel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah variabel independen (X1: kompensasi, X2: lingkungan kerja) dan variabel dependen (Y: loyalitas karyawan). Sugiyono (2015:38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah "Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Terdapat dua variabel independen pada penelitian ini, yaitu:

- Kompensasi(X₁), dengan indikatornya menurut Hasibuan (2012:86) yaitu sebagai berikut:
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Asuransi

- d. Fasilitas Kantor
- e. Tunjangan
- 2. Lingkungan Kerja(X₂), dengan indikatornya menurut Sedarmayanti (2013:28) yaitusebagai berikut:
 - a. Penerangan
 - b. Temperatur/Suhu udara
 - c. Sirkulasi udara di tempat kerja
 - d. Suara bising
 - e. Tata warna di tempat kerja
 - f. Dekorasi di tempat kerja
 - g. Keamanan Kerja

Terdapat satu variabel dependen pada penelitian ini yaitu *Loyalitas* (Y), dengan indikatornya menurut Saydam (2013:34) yaitusebagai berikut:

- 1. Ketaatan/Kepatuhan
- 2. Tanggung Jawab
- 3. Pengabdian
- 4. Kejujuran

Uji instrument penelitian dilakukan untuk menguji kualitas data penelitian. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, sedangkan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda. Uji hipotesis untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan menggunakan Uji t dan Uji F dan koefisiensi determinasi (R²).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner terhadap 91 responden karyawan PT. BPR Citradana Rahayu Bandung. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh:

Tabel 2 Karakteristik Responden

| Karak teristik | Keterangan | Jum lah | % |
|-------------------|---------------|------------|---------|
| Jenis | Pria | 56 | 61.53% |
| Kelamin | | | |
| | Wanita | 35 | 38.47% |
| | Jumlah | 91 | 100% |
| Usia | 21-29 | 28 | 30.774% |
| | 30-39 | 40 | 43.96% |
| | 40-49 | 19 | 20.88% |
| | 50-59 | 4 | 4.39% |
| | Jumlah | 91 | 100% |
| Penghasi | Rp 2.000.000 | 36 | 39.57% |
| lan | 1 | | |
| | Rp 3.000.000 | 33 | 36.27% |
| | Rp 4.000.000 | 10 | 10.99% |
| | Rp 5.000.000 | 12 | 13.17% |
| | >Rp 5.000.000 | 0 | 0% |
| | Jumlah | 91 | 100% |
| Pendidi | SMA/SMK | 49 | 53.85% |
| kan | | | |
| | Diploma | 13 | 14.28% |
| | Sarjana | 29 | 31.86% |
| | Lainnya | 0 | 0% |
| | Jumlah | 91 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2016)

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner kepada 91 karyawan PT. BPR Citradana Rahayu Bandung. Digunakan garis kontinum lima skala untuk mengukur dan mengetahui persepsi responden terhadapo variable kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas. Diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3 tanggapan responden

| No | Variable | Rata- Rata Skor | Rata-Rata Persentasi | Kate gori |
|----|---------------------|-----------------------|-------------------------|--------------|
| 1 | Kompensasi | 4664 | 51.25% | Baik |
| 2 | Lingkungan Kerja | 5313 | 58.28% | Baik |
| 3 | Loyalitas | 5201 | 57.15% | Baik |

Sumber: olah data penulis (2016)

Berdasarkan tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas berada pada kategori baik. Artinya kompensasi yang diberikan sudah dianggap sesuai, lingkungan kerja sudah menunjang dan loyalitas karyawannya dalam menjalankan segala kewajibannya dianggap sudah baik.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data dan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi dalam analisis regresi tersebut.

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian didapatkan angka Asymp.Sig (2 tailed) sebesar 0.62 itu berarti bahwa data berdistribusi normal karena p value lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05.

Uji Multikolinearitas

hasil perhitungan nilai *tolerance* dapat dilihat variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* 0,429 > 0,10 dan nilai VIF 2.329 < 10, maka dapat dikatakan variabel Kompensasi (X_1) tidak terjadi multikolinieritas.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai $tolerance\ 0.429 > 0,10$ dan nilai VIF 2.329 < 10, maka dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja (X_2) maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,544> 0,05 dan variabel memiliki nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X_2) 0,235> 0,05. Artinya korelasi kedua variabel independen dengan unstandardized residual memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak memiliki masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dimana dalam adalah Kompensasidan penelitian ini variabel Lingkungan Kerja terhadap dependen yaitu Loyalitas. diketahui

persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

 $Y = 4,063 + 0,393 X_1 + 0,514 X_2$

Hipotesis

Berdasarkan dari uji t dapat terlihat berpengaruh jika Kompensasi secara Loyalitas dengan signifikan terhadap korelasi positif. Kompensasi berpengaruh signifikan karena mempunyai nilai sig (0,00) < 0,05dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,116>1,662).Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas adalah sebesar 54,9%, sedangkan sebesar 45.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini.Hal pada ini berkesinambungan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba (2016) Dengan nilai t hitung (2,274) > t tabel (2,068) dan Sig.(0,033) < 0,05. Artinya variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis.

Berdasarkan dari uji t dapat terlihat jika Loyalitas Kerja berpengaruh secara dengan signifikan terhadap Loyalitas korelasi positif.Lingkungan Kerjaberpengaruh signifikan kaena mempunyai nilai sig (0,00) < 0,05 dengan nilai t_{hitung}>t_{tabel} (4,503>1,662). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas adalah sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.Hal ini berkesinambungan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maineldi dkk.(2014) Diketahui t hitung (6,135) > ttabel (1,985) dan signifikansi (0,000) < 0.05Secara parsialDengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya adalah bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri hulu.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan dikarenakan mempunyai nilai sig. (0,00)< 0.05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (75,946>3,10). Pengaruh tersebut sebesar 63,3% terhadap loyalitas ,sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak pada penelitian ini.Hal diteliti berkesinambungan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maineldi dkk.(2014) Dengan demikian diketahui F hitung (82,661) > F tabel (3,092) dan signifikansi (0,000) < 0,05.Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya adalah bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri hulu.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan :

- 1. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Kompensasi diketahui baik. Nilai skor rata-rata tertinggi ada di dalam pernyataan "Gaji yang saya terima tepat pada waktunya". Sedangkan skor ratarata terendah ada didalam pernyataan "Setiap tahun saya mendapatkan kenaikan gaji'.
- 2. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Lingkungan Kerja diketahui baik. Nilai skor rata-rata tertinggi ada di dalam pernyataan "Saya tidak merasakan adanya udara kotor diruang saya bekerja". Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Letak penyimpanan barang ditempat bekerja sudah tersusun dengan baik"
- 3. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Loyalitas diketahui baik. Nilai skor rata-rata tertinggi ada di dalam pernyataan "Saya tidak pernah telat datang kerja". Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Saya lebih mendahulukan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi".

- 4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui uji t Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas di PT.BPR Citradana Rahayu, dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti pada bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas dapat diterima.
- 5. Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara parsial atau uji t Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas di PT.BPR Citradana Rahayu, dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti bahwa Loyalitas berpengaruh terhadap Loyalitas dapat diterima.
- 6. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan di PT.BPR Citrdana Rahayu Cabang Bandung.

REFERENSI

- Ardana, I Komang.dkk.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

- Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Maineldi, Andromike Dkk. (2014) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu JOM FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014
- Nitisemito. A. S. 2009. *Manajemen Personalia*.

Graha Indonesia. Jakarta

- Saydam, Gouzali, 2011, Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro, Djambaran, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.

 CV Mandar Maju. Bandung.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013).

 Pengaruh Kepuasan Kerja dan
 Loyalitas Kerja Terhadap
 Organizational Citizenship Behavior
 Pada Karyawan PT Surya Timur
 Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1.
 Program Manajemen Bisnis, Program
 Studi Manajemen. Universitas Kristen
 Petra.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta