

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI PADA PT BAKRI KARYA SARANA)**

SKRIPSI



**Oleh:
Vega Mayana
160910315**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI PADA PT BAKRI KARYA SARANA)**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Vega Mayana
160910315**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Vega Mayana

NPM/NIP : 160910315

Fakultas : Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
(Studi pada PT Bakri Karya Sarana)**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 02 Februari 2018

Materai 6000

Vega Mayana

160910315

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI PADA PT BAKRI KARYA SARANA)**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Vega Mayana
160910315**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 02 Februari 2018

**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri, di dalamnya harus memiliki pemimpin dan karyawan yang saling bekerja sama. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan dorongan kepada karyawannya agar membuat mereka bekerja secara optimal, karena dengan adanya dorongan dari perusahaan, karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan dapat memberikan loyalitas mereka terhadap perusahaan untuk ikut mencapai tujuan dalam perusahaan. Pada PT Bakri Karya Sarana terdapat beberapa hal dalam kompensasi dan lingkungan kerja yang masih bermasalah sehingga dapat menurunkan tingkat loyalitas beberapa karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan bersama – sama atau simultan terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bakri Karya Sarana khusus area Batam. Teknik pengambilan sampel adalah Teknik *Cluster Sampling* (Area Sampling) dengan menggunakan rumus Slovin yang dapat sebanyak 218 responden dalam metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Tentunya hal ini akan memberi keuntungan yang lebih juga bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

In an organization or company to achieve the goals of the company itself, The company must have leaders and employees who work together. In this case, the company can provide encouragement for their employees to make them work optimally, because with the encouragement of the company, the employees will be able to work in accordance with the expectations of the company and can give their loyalty for the company to participate in achieving goals within the company. In PT Bakri Karya Sarana there are still some things in compensation and work environment that are still problematic can reduce the level of loyalty from some employees. Formulation of problem in this study, explains how the influence of compensation to employee loyalty, the influence of the work environment to employee loyalty and how the influence of compensation and work environment together to employee loyalty of PT Bakri Karya Sarana. This study aims to determine how the influence of compensation and work environment partially and simultaneously to employee loyalty of PT Bakri Karya Sarana. Population in this research are employees of PT Bakri Karya Sarana in Batam area. Sampling technique is Cluster Sampling (Area Sampling) by using Slovin formula getting many 218 respondents in research method by using multiple linear regression analysis. The results of the study and hypothesis explain that Compensation and Work Environment partially and simultaneously have a significant effect on Employee Loyalty. Companies should pay more attention to compensation and an appropriate work environment, so that employees will get satisfaction on their work and have loyalty to the company. Surely this things will give more profit and also for the company to achieve its goals.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Loyalty*

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas akhir. Penelitian ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam. Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT Bakri Karya Sarana)”.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S. Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mendampingi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Keluarga penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
7. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

8. Direktur dan atasan kerja di PT Bakri Karya Sarana yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan Skripsi ini.
9. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata semoga Allah SWT. melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dan penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Batam, 02 Februari 2018

Vega Mayana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPEL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kompensasi.....	13
2.1.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	13
2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi	15
2.1.4 Sistem Kompensasi	18
2.1.5 Indikator Dalam Kompensasi	19
2.2 Lingkungan Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	21
2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	21
2.2.4 Jenis – jenis Lingkungan Kerja.....	22
2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	23
2.3 Loyalitas Karyawan.....	23
2.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	23

2.3.2	Faktor – Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan	24
2.3.3	Indikator Loyalitas Karyawan	24
2.4	Penelitian Terdahulu	26
2.5	Kerangka Pemikiran	30
2.6	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Desain Penelitian.....	33
3.2	Operasional Variabel.....	34
3.2.1	Kompensasi.....	34
3.2.2	Lingkungan Kerja.....	35
3.2.3	Loyalitas Karyawan.....	36
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1	Penelitian Lapangan	41
3.4.2	Studi Pustaka.....	42
3.5	Metode Analisis Data	42
3.5.1	Analisis Deskriptif	43
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	43
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	45
3.5.4	Uji Pengaruh	48
3.5.5	Rancangan Uji Hipotesis	49
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	51
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	51
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Profil Responden.....	53
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Area Kerja	54
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	54
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
4.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja di PT Bakri Karya Sarana	56
4.2	Hasil Penelitian	57
4.2.1	Analisis Deskriptif	57
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	71
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	75
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh	80
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	82
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	84

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 88

5.1 Simpulan..... 88

5.2 Saran..... 89

DAFTAR PUSTAKA..... 91

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram.....	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	77
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Gaji Karyawan PT Bakri Karya Sarana berdasarkan Area Kerja Batam.....5
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....37
Tabel 3.2	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi.....49
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....52
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....53
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Area Kerja54
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....55
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia55
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....56
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja56
Tabel 4.7	Analisis Deskriptif.....57
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.159
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.259
Tabel 4.10	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.360
Tabel 4.11	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.460
Tabel 4.12	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.561
Tabel 4.13	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.6.....61
Tabel 4.14	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.7.....62
Tabel 4.15	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.163
Tabel 4.16	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.2.....63
Tabel 4.17	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.3.....64
Tabel 4.18	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.4.....64
Tabel 4.19	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.5.....65
Tabel 4.20	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.6.....65
Tabel 4.21	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.7.....66
Tabel 4.22	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.8.....67
Tabel 4.23	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.1.....67
Tabel 4.24	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.2.....68
Tabel 4.25	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.3.....68
Tabel 4.26	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.4.....69
Tabel 4.27	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.5.....69
Tabel 4.28	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.6.....70
Tabel 4.29	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.7.....71
Tabel 4.30	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kompensasi (X1).....72
Tabel 4.31	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X2)72
Tabel 4.32	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)73
Tabel 4.33	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1).....74

Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	74
Tabel 4.35	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y1).....	75
Tabel 4.36	Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glejser.....	78
Tabel 4.37	Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.38	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.39	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	82
Tabel 4.40	Hasil Uji t.....	82
Tabel 4.41	Hasil Uji F.....	84

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	40
Rumus 3.2 Rumus Uji Validitas	44
Rumus 3.3 Rumus Uji Reliabilitas.....	45
Rumus 3.4 Rumus Regresi Linier Berganda	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Angket Penelitian..... L-1
Lampiran 2	Rekapitulasi Kuesioner Penelitian L-2
Lampiran 3	Hasil Uji Deskriptif L-3
Lampiran 4	Hasil Uji Kualitas Data..... L-4
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik..... L-5
Lampiran 6	Hasil Uji Pengaruh L-6
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis L-7
Lampiran 8	Daftar Riwayat Hidup L-8
Lampiran 9	Surat Keterangan Penelitian L-9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri, di dalamnya harus memiliki pemimpin dan karyawan yang saling bekerja sama. Karyawan merupakan unsur yang terpenting dibandingkan dengan alat produksi lainnya, seperti modal, sarana kerja, mesin – mesin kerja dan sebagainya. Tugas dan tanggung jawab setiap karyawan harus dilaksanakan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga tercapai atau tidaknya tujuan tersebut tergantung orang-orang yang mengelola di dalamnya. Tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada kualitas kerja sumber daya manusianya yang kemudian didukung faktor produksi lainnya. Dalam hal ini perusahaan perlu membentuk suasana kerja yang membangun peran aktif dan membuat karyawan bisa bekerja secara optimal sebagai sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan adanya dorongan dari perusahaan yang membuat mereka bekerja secara optimal, karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan dapat memberikan loyalitas mereka terhadap perusahaan untuk ikut mencapai tujuan dalam perusahaan.

Dalam memberikan dorongan tersebut, perusahaan dapat melakukannya melalui beberapa faktor, salah satunya yaitu kompensasi. Menurut Yani (2012: 139) kompensasi dalam hal ini merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk

manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Hal tersebut yang menjadi hak bagi karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan demi kelangsungan hidup perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tercukupinya kebutuhan karyawan, dengan demikian karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terciptanya dorongan bagi karyawan untuk tetap bertahan dan loyal pada perusahaan tersebut.

Namun masih banyak juga perusahaan yang kurang memperhatikan tentang pemberian kompensasi dan berusaha untuk menekan hak kompensasi tersebut serendah-rendahnya. Hal ini yang akan membuat keinginan karyawan untuk bertahan atau menjaga kesetiaan di perusahaan akan menjadi berkurang. Kompensasi sebagai konsep yang mengacu pada semua bentuk keuntungan financial dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima keuntungan itu sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti dan penghargaan.

Selain kompensasi yang berpengaruh terhadap sikap loyal karyawan di suatu perusahaan, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas tugas yang akan dikerjakan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak dapat berkerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dan pimpinan, serta tempat ibadah) seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009: 21). Meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang baik atau positif dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan juga akan memberikan loyalitas yang cukup tinggi untuk berkontribusi terhadap perusahaan.

Dengan hal-hal yang dapat diperhatikan oleh perusahaan itu sendiri, baik melalui kompensasi dan lingkungan kerja, perusahaan tentunya akan menciptakan karyawan yang akan memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang tingkat perpindahan karyawannya tinggi dapat menunjukkan loyalitas yang rendah, sebaliknya tingkat perpindahan yang rendah dalam suatu perusahaan dapat menunjukkan loyalitas yang cukup kuat dari karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Heryati (2016: 60) 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 Suhendi (2010: 260) loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Tentunya hal ini sangat penting bagi suatu perusahaan agar bisa mencapai tujuannya. Perusahaan dapat mengimbangi loyalitas karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan penggajian dan insentif (kompensasi), jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja dan lingkungan kerja, namun pada penelitian ini penulis hanya meneliti pada faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT Bakri Karya Sarana, PT Bakri Karya Sarana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan kebersihan yaitu *Cleaning Service*, Perawatan Taman (*Gardening Service*), *Pest Control*, *Hygiene Service*, dan Proyek Pembersihan Dinding dan Kaca Luar Gedung (*High Risk Cleaning*) yang berdiri sejak tahun 2012 dengan mengusung konsep *Facility Management*. Hingga saat ini PT Bakri Karya Sarana telah memiliki karyawan sebanyak 940 orang yang tersebar pada beberapa proyek di daerah yaitu Batam, Padang, Pekanbaru, Tanjung Pinang dan Jakarta. Sebagai area proyek dari beberapa daerah tersebut, PT Bakri Karya

Sarana mengambil alih seluruh permasalahan perawatan gedung kantor, Hotel, Rumah Sakit, Perkantoran, Sekolah, Industri, Bank dan bangunan lainnya. Namun untuk lebih mengefisienkan waktu dalam penelitian, maka penulis akan melakukan penelitian khusus pada area Batam saja.

Pada PT Bakri Karya Sarana, sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pembayaran jasa yang diterima dari seorang klien dari berbagai area sesuai dengan perjanjian kontrak kerja antara PT Bakri Karya Sarana dengan pihak klien tersebut.

Tabel 1.1 Gaji Karyawan PT Bakri Karya Sarana berdasarkan Area Kerja Batam

No	Proyek/Area	Gaji/Upah per Bulan	BPJS TK	BPJS JP	BPJS Kes
1	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
2	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit ATM	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
3	PT Bank Mestika Dharma Tbk	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
4	PT Binayasa Putra Batara – Unit BTN Batam	Rp. 2.800.000	Ada	Ada	Ada
5	SMA Negeri 1 Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Tidak
6	SMA Negeri 4 Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Tidak
7	SMA Negeri 5 Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Tidak
8	SMA Negeri 17 Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Tidak
9	SMA Negeri 3 Batam	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
10	Allium Hotel Batam	Rp. 3.100.000	Ada	Ada	Ada
11	BPOM Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
12	PT Karya Teknik Utama	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
13	PT Citra Seraya Supremnusa	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
14	PT Djitoe Mesindo	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
15	RS Graha Hermine	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
16	Harris Resort Waterfront Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
17	PT Capella Dinamik Nusantara	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
18	Harris Hotel Batam Center	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
19	PT Cinderella Bowling Center	Rp. 3.141.125	Tidak	Tidak	Ada
20	Sekupang Ferry Internasional Terminal	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
21	PT IEG Oilfield Indonesia	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada

22	Jodoh Center Supermarket	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
23	PT H-Tech Oilfield Equipment	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
24	Nagoya Hill Hotel	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
25	PT Senimba Bay Resort (Gardener)	Rp. 3.100.000	Ada	Ada	Ada
26	PT Senimba Bay Resort (Cleaner)	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
27	PT Ciputra Aerolink Batam	Rp. 3.035.000	Ada	Ada	Ada
28	RSOB BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
29	IOM-Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Ada
30	Kantor Notaris Devi Ananji	Rp. 2.700.000	Ada	Ada	Tidak
31	RSUD Embung Fatimah	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
32	BPK RI Prov. Kepri	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
33	Loka Rehabilitasi Narkoba BNN Batam	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
34	PT Van Oord Dredging	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
35	Kantor Dinas Pendidikan Batam	Rp. 2.800.000	Ada	Ada	Tidak
36	PT BFI Finance Indonesia	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Ada
37	Politeknik Negeri Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
38	Record Center BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
39	Pelabuhan VIP Punggur	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
40	Mako Ditpam	Rp. 3.150.000	Ada	Ada	Ada
41	Pelabuhan Domestik Sekupang	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
42	IT Center BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
43	Rusun BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
44	Kantor BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
45	Rumah Dinas BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
46	BAPELKES Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
47	Staff Kantor	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada

Sumber: PT Bakri Karya Sarana (2017)

Dari tabel diatas, kompensasi karyawan berupa gaji masih terlihat cukup ditekan berdasarkan masing – masing area kontrak kerja dengan klien. Gaji yang diterima tersebut karena disesuaikan dengan perjanjian kontrak kerja antara pihak klien dengan PT Bakri Karya Sarana, sehingga pada beberapa karyawan yang bekerja pada proyek yang bekerjasama dengan PT Bakri Karya Sarana masih ada menerima gaji yang cukup terbilang rendah. Dengan gaji yang masih cukup rendah, karyawan PT Bakri Karya Sarana juga masih minim untuk menerima

insentif berupa bonus dari pekerjaan masing-masing. Masih banyak karyawan yang sudah lama bekerja, namun belum pernah menerima insentif seperti bonus yang tentunya apabila bisa diberikan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja. Hal seperti ini tentunya juga akan berdampak pada karyawan berfikir untuk mencari peluang pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik.

Selain masalah kompensasi yang cukup rendah, masih terdapat beberapa suasana di PT Bakri Karya Sarana yang kurang terlihat nyaman untuk tempat bekerja para karyawan, khususnya pada ruang kantor beberapa karyawan staff PT Bakri Karya Sarana. Ruangan tersebut masih belum terlihat nyaman karena masih terdapat berkas – berkas yang sudah lama tidak terpakai menjadi menumpuk diruangan, sehingga terlihat tidak nyaman dan menjadikan ruang terlihat sempit bagi staff yang bekerja pada ruangan tersebut. Hal ini terjadi, karena belum adanya ruangan untuk meletakkan berkas – berkas yang menumpuk tersebut. Letak ruangan gudang barang-barang atau mesin yang juga terlihat dan berdekatan dengan ruangan para staff terkadang juga membuat kondisi kenyamanan para staff sedikit terganggu. Hal ini tentunya dapat mengakibatkan kurang efektif dan efisiennya karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya tersebut, dikarenakan kondisi lingkungan fisik sebagai tempat bekerja yang masih kurang terlihat nyaman.

Selain lingkungan fisik yang sedikit terlihat kurang nyaman bagi beberapa karyawan PT Bakri Karya Sarana, masih adanya sedikit konflik yang kerap terjadi antar sesama karyawan. Adanya lingkungan non fisik yang kurang diperhatikan dapat membuat suatu pekerjaan dalam bentuk *teamwork* menjadi terhambat.

Terdapat beberapa hubungan dan komunikasi antar sesama rekan kerja yang tidak terlihat cukup baik dikarenakan beberapa kesalahpahaman komunikasi. Hal ini membuat koordinasi antar bagian terkadang menjadi cukup terhambat bagi rekan kerja lainnya. Dan tentunya berpengaruh terhadap pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan dengan kerja sama yang baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap loyalitas karyawan, semakin lingkungan kerja terasa aman dan nyaman baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik, tentunya akan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan terkait tersebut.

Dalam hal ini terdapat beberapa karyawan PT Bakri Karya Sarana di beberapa area Batam yang nyatanya mengundurkan diri atau melakukan pemberhentian sepihak dari karyawan, dengan alasan bahwa diterima bekerja ditempat lain. Ini menunjukkan masih rendahnya sikap loyalitas dari karyawan sebelumnya pada PT Bakri Karya Sarana yang bisa dikarenakan oleh kompensasi yang diterima maupun keadaan lingkungan kerja perusahaan.

Penelitian yang sama pernah dilakukan sebelumnya oleh Stephani dan Wibawa pada Oktober tahun 2014 dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin (studi pada PT Duta Lestari Sentrama Denpasar). Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa tentunya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan perusahaan terkait. Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Asmawi dan Abdullah tahun 2017 dengan judul "*The Effect of Compensation, Empowerment and Job Satisfaction on Employee Loyalty*". Hasil

dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa Kompensasi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan dari hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT BAKRI KARYA SARANA)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Gaji yang diterima oleh karyawan tergolong rendah.
2. Adanya hak kompensasi yang masih kurang diperhatikan.
3. Insentif yang tidak terlalu sering diberikan terhadap karyawan.
4. Ketidaksesuaian lingkungan yang menciptakan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
5. Banyaknya berkas yang menumpuk di ruang kerja karyawan.
6. Hubungan antar sesama karyawan yang masih kurang sebagai *teamwork* dalam pekerjaan.
7. Masih ada beberapa karyawan yang terhambat untuk mendapatkan fasilitas dari Perusahaan.

8. Beberapa karyawan mengundurkan diri atau melakukan pemberhentian sepihak.
9. Sikap loyalitas yang rendah dari karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada September 2017. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Adapun pembatasan masalah yang akan dikemukakan yaitu kompensasi dan lingkungan kerja yang dijadikan sebagai variabel bebas (*independent*) dan pembatasan masalah pada loyalitas karyawan yang dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent*). Karyawan yang dimaksud dalam penelitian adalah karyawan PT Bakri Karya Sarana khusus area Batam yang berjumlah 480 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan digunakan sebagai bahan kajian atau referensi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi untuk dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya dan menjadi gambaran untuk mengoptimalkan lingkungan kerja yang lebih baik, aman dan nyaman bagi karyawan pada perusahaan tersebut di masa yang akan datang.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan loyalitas karyawan di masa yang akan datang.
2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Kasenda (2013: 854) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Yani (2012: 139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Hasibuan (2009: 118) juga mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti dan penghargaan.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 120) mengemukakan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang – Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Handoko dalam Heryati (2016: 59) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan – peraturan legal

2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Hasibuan (2009: 129) mengemukakan, faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika

pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang – Undang dan Keppresnya

Peraturan pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya

semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.4 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 124) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan antara lain:

1. **Sistem Waktu**

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. **Sistem Hasil (*Output*)**

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan

yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh – sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit. Lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.5 Indikator Dalam Kompensasi

Menurut Simamora (2009: 208) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan atau perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Menurut Tastariwal, Yunus, dan Mahdani (2015: 22) lingkungan kerja dalam satu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan tugas.

Sedangkan Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Seperti yang dikemukakan Sofyan (2013: 20) secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009: 793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.

4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.2.4 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009: 22) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantar atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 28) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja
2. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja
3. Kebisingan di Tempat Kerja
4. Bau-Bauan Di tempat Kerja
5. Keamanan di Tempat Kerja
6. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
7. Hubungan Sesama Rekan Kerja

2.3 Loyalitas Karyawan

2.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Wibawa dan Stephani (2014: 3079) loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan ekstrim. Selain itu, Hasibuan dalam

Safitri (2015: 653) juga mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Menurut Heryati (2016: 60) timbulnya loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Karakteristik pribadi
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Karakteristik desain perusahaan
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan

Sedangkan Stephani dan Wibawa (2014: 3080) juga mengemukakan, 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.

2.3.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Safitri (2015: 653) dijadikan sebagai indikator dalam loyalitas karyawan menitik beratkan 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 perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

2. Tanggung Jawab pada perusahaan

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

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya meskipun ada perbedaan objek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian. Metode analisis yang digunakan dan pengolahan data yang dilakukan peneliti-peneliti tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Safitri (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Putera Lautan Kumala Lines Samarinda” dalam e-Journal Administrasi Bisnis, 2015 Vol. 3 No. 3: 650-660, Universitas Mulawarman (ISSN: 2355-5408), tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Putera Lautan Kumala Lines. Teknik Analisis yang digunakan yaitu menggunakan persamaan “Regresi Linear Sederhana” sehingga hasil dalam penelitian menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

2. Heryati (2016) telah melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaya Palembang” dalam jurnal *Ecoment Global*, Vol.1 No. 2 Edisi Agustus 2016, Univesitas Indo Global Mandiri (UIGM) Palembang (ISSN: 2540-816X). Tujuan penelitian tersebut untuk menegetahui apakah kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Kemudian populasi pada penelitian adalah karyawan Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaya Palembang, dengan pengambilan sample teknik random sampling menggunakan rumus slovin sehingga terdapat sebanyak 102 responden. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda, sehingga hasil dari penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Ardianto dan Widiastuti (2016) dengan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar”, *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi*, 2016 Vol. 12 No. 2, Universitas Surakarta (ISSN: 2085-2215), tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan PD. BPR Bank Daerah Karanganyar. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian yaitu

regresi linier berganda, sehingga hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PD BPR Bank Daerah Karanganyar.

4. Penelitian oleh Tastariwal, Yunus dan Mahdani (2015) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel di Kota Banda Aceh”, Jurnal Manajemen, Vol.4 No. 1 Februari 2015, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala (ISSN: 2302-0199). Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis insentif, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi yang berjumlah 129 responden dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil yang diperoleh bahwa insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh.
5. Penelitian oleh Stephani dan Wibawa (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin (studi pada PT Duta Lestari Sentrama Denpasar)” E-Jurnal Manajemen, 2014 Vol. 3 No. 10,

Universitas Udayana (ISSN: 2302-8912). Adapun tujuan penelitian untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik analisis diskriminan (*discriminant analysis*). Berdasarkan hasil diperoleh bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

6. Penelitian oleh Moch. Asmawi dan Thamrin Abdullah (2017) dengan judul penelitian "*The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty: Case in Muhammadiyah Bengkulu University,*" *Internastional Journal of Scientific Research and Management*, 2017 Vol. 5 No. 12, Jakarta State University (ISSN: 2321-3418). *The purpose of this research is to analyze the direct influence of compensation, empowerment, and job satisfaction to employee loyalty. This is a quantitative research using survey method, and the data analysis is path analysis. there is direct positive influence of compensation, empowerment, and job satisfaction to employee loyalty.*
7. Penelitian oleh Siska Purnama Manurung (2017) dengan judul penelitian "*The Effect Direct and Indirect Compensation to*

Employee's Loyalty: Case of Directorate of Human Resource in PT Pos Indonesia" Journal of Indonesian Applied Economics, Vol. 6 No. 1, President University, Indonesia. The purpose of this research to asses the influence of the direct and indirect compensation to the employee's loyalty. This research using multiple linear regression analysis, indicates that the direct and indirect compensation has significant and positive relation to the employee's loyalty.

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu perusahaan, dimana tingkat kesetiaan karyawan dalam berkontribusi untuk perusahaan dalam pekerjaan haruslah dipertahankan. Dalam meningkatkan kesetiaan atau loyalitas tersebut, tentunya ada hal yang dapat mempengaruhi yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

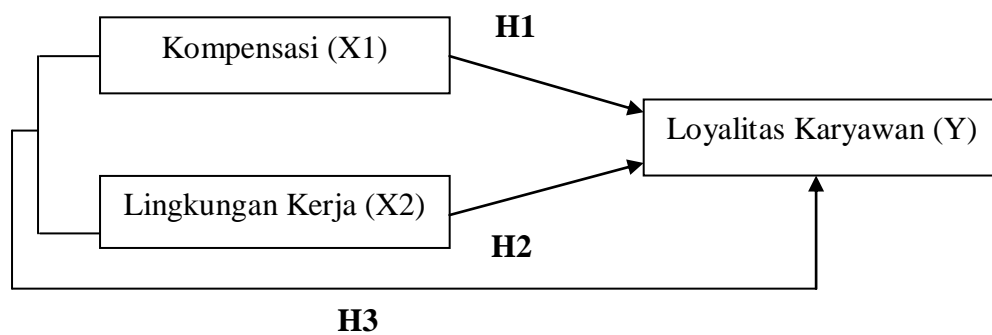
Pengaruh kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan menurut Heryati (2016: 56) dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk dapat bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Sama halnya yang dikemukakan Wibawa dan Stephani (2014: 3080) pengembangan atau peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut pasar, aman mengandung nilai-nilai kekeluargaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menurut Wibawa & Stephani (2014: 3082) meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif.

Begitu juga Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menurut Ardiyanto dan Widiastuti (2016: 57) banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, diantaranya beban kerja dan lingkungan kerja yang sudah terbentuk di perusahaan.

Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk skema sederhana dimana indikator variabel – variabel mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti, 2017

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam mengadakan suatu penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode yang akan digunakan, karena hal ini merupakan pedoman atau langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang akan membawa peneliti kepada suatu kesimpulan penelitian yang merupakan pemecahan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009: 3) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan dan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode *descriptive survey*.

Menurut Sugiyono (2009: 13) metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 59) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau mespesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi operasional yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur (*measured*), ataupun definisi operasional eksperimental. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau konstruk kemampuan.

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Variabel tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah loyalitas karyawan.

3.2.1 Kompensasi

Menurut Simamora (2009: 208) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan

dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan atau perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

3.2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2009: 28) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja
2. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja
3. Kebisingan di Tempat Kerja
4. Bau-Bauan Di tempat Kerja

5. Keamanan di Tempat Kerja
6. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
7. Hubungan Sesama Rekan Kerja

3.2.3 Loyalitas Karyawan

Loyalitas Karyawan merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Sikap mental tersebut dapat berupa sikap setia dan bersedia menjaga citra perusahaan. Menurut Safitri (2015: 653) tingkat loyalitas karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator berikut:

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 perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

2. Tanggung Jawab pada perusahaan

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

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Independen: Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat, Yani (2012: 139)	1. Gaji/Upah	Skala likert
		2. Insentif	Skala likert
		3. Tunjangan	Skala likert
		4. Fasilitas	Skala likert

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayanti (2009: 21)	a. Lingkungan Kerja Fisik	Skala likert
		1. Penerangan	Skala likert
		2. Sirkulasi Udara	Skala likert
		3. Bau-bauan ditempat kerja	Skala likert
		4. Kebisingan	Skala likert
		b. Lingkungan Kerja Non Fisik	Skala likert
		5. Keamanan tempat kerja	Skala likert
Dependen: Loyalitas Karyawan (Y)	Menurut Stephani dan Wibawa (2014: 3079) loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan	6. Hubungan sesama rekan kerja	Skala likert
		7. Hubungan dengan atasan.	Skala likert
		1. Taat Peraturan	Skala likert
		2. Tanggung Jawab pada Perusahaan	Skala likert
		3. Kemauan untuk Bekerja Sama	Skala likert
		4. Rasa Memiliki	Skala likert

	sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan ekstrim.	5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan	Skala likert
--	--	--------------------------------	--------------

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Agar penelitian ini dapat menghasilkan kesimpulan yang benar maka penulis memberikan kuisioner, tetapi terlebih dahulu menentukan populasi dan dan sampel. Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bakri Karya Sarana khusus di area Batam yang terdiri dari 480 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah Teknik *Cluster Sampling* (Area Sampling) yaitu teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sample bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, menurut Sugiyono (2012: 80).

Untuk objek yang terlalu luas namun memiliki peluang yang sama agar dapat dijadikan sampel penelitian, teknik *cluster sampling* ini digunakan melalui dua tahap, yang pertama dengan menentukan sampel area dan tahap kedua menentukan orang – orang yang ada pada area tersebut untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil didasarkan pada:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

(Umar, 2010: 146)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Presentasi Kelonggaran Ketidakpastian 5%

Berdasarkan teori tersebut, maka diperoleh hasil sebesar:

$$n = \frac{480}{1+480(0,05)^2}$$

$$n = \frac{480}{1+1.2}$$

$$n = \frac{480}{2.2}$$

$$n = 218 \text{ responden}$$

Dalam jumlah populasi sebanyak 480 orang, maka pada penelitian ini diambil tingkat kesalahan pengambilan sampel 5% untuk menjaga representative dari sampel penelitian, sehingga diperoleh ukuran sampel minimum yaitu 218

responden. Dari ukuran sampel minimum tersebut, selanjutnya peneliti menentukan area sampel dan jumlah responden per area tersebut yang akan digunakan sebagai sampel penelitian, sebagai berikut:

1. Kantor BKS, dengan jumlah responden : 15 orang
2. Pelabuhan, dengan jumlah responden : 46 orang
3. Rumah Sakit, dengan jumlah responden : 72 orang
4. Kantor Pemerintah, dengan jumlah responden : 59 orang
5. Bank, dengan jumlah responden : 12 orang
6. Hotel/Resort, dengan jumlah responden : 14 orang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Data adalah kumpulan informasi yang dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dipakai adalah:

3.4.1 Penelitian Lapangan

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012: 137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu

alternatif jawaban yang telah disediakan kepada responden yaitu karyawan PT Bakri Karya Sarana di area Batam.

3.4.2 Studi Pustaka

Penulis melakukan metode ini dengan mempelajari dan mengumpulkan hasil pengutipan literatur buku-buku serta data tertulis yang berhubungan dengan penulisan meliputi teori yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan untuk dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Nazir (2011: 346) analisis data merupakan metode bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Metode penelitian data dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data didalam penulisan skripsi ini diolah dengan bantuan program peranti lunak SPSS (*Statistical Package fo Social Sciences*).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012: 147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode ini umumnya digunakan oleh penelitian untuk mengetahui informasi mengenai jumlah dan presentasi dari karakteristik demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, umur, area tempat kerja, masa kerja, dan jabatan. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan informasi profil responden seperti demografi responden, yang terdiri dari: jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan dan usia.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang memperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

3.5.2.1 Uji Validitas

Syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel adalah memiliki instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrument yang digunakan pada penelitian. Valid atau tidaknya suatu instrument dapat diketahui

dengan cara mencari nilai r tabel dan r hasil dengan program SPSS. Kemudian nilai r hasil dibandingkan dengan r tabel. Jika r hasil positif dan r hasil > r tabel maka dapat dikatakan hasil tersebut valid, sedangkan jika r hasil < r tabel maka dapat dikatakan hasilnya tidak valid. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan korelasi.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber: Sugiyono (2012: 183)

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang korelasikan

X = skor tiap item

Y = skor total item

Sugiyono (2012: 183) mengemukakan, bila harga korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang

sama. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji ketepatan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

$$\alpha = \frac{k.r}{1+(k-1)r}$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

Sumber: Safitri (2015: 654)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Menurut Ghozali (2009: 147) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat digunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel dependen dan variabel independen. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *floating data residual* akan

dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, Ghozali (2009: 110). Dalam pengujian hipotesis merumuskan formula hipotesis yaitu:

H0: Data berdistribusi normal

H1: Data tidak berdistribusi normal

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009: 125) uji heterokedastisitas berguna untuk mengetahui apakah adalah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya, cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara lain untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan metode *Glejser Test*, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variable independen, sehingga dapat diketahui ada tidaknya derajat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi variable independen $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi variable independen $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009: 125).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*) (Ghozali, 2009: 95). Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali: 2009: 96). Dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. *Tolerance value*, 0.10 atau $VIF > 10$: terjadi multikolenearitas.
- b. *Tolerance value*, 0.10 atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolenearitas.

Dari nilai VIF yang diperoleh tersebut, akan menunjukkan ada atau tidaknya autokorelasi antara sesama variabel bebas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan regresi sederhana terhadap aplikasi yang mencakupnya dua variabel independen (*predictor*) atau lebih untuk menduga nilai-nilai variabel dependen.

Model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu antara Kompensai (X1), Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Persamaan regresi berganda ini dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Sumber: Heryati (2016: 65)

Dimana

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

3.5.4.2 Uji R dan R Square

Menurut Sugiyono (2009: 216) menyimpulkan bahwa dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R²). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi independen.

Menurut Sugiyono (2009: 218) menyimpulkan bahwa regresi ganda dapat dimanfaatkan untuk menghitung korelasi ganda lebih dari dua variabel secara bersama-sama.

Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2012: 184)

Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Bila $R=0$ berarti diantara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R=1$ berarti antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependen*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.5.5 Rancangan Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan, Ghozali (2009: 98). Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} .

Bentuk pengujiannya adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

H₁ : Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel independen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

1. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
2. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

H₀: Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H₁: Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₁ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima atau secara bersama-sama variabel

bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

1. Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak
2. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian untuk keperluan tugas akhir ini adalah:

Nama Perusahaan : PT Bakri Karya Sarana

Jenis Usaha : Jasa Pemeliharaan Kebersihan

Telp : (0778) 326 824

Pemilik Perusahaan : Bapak Zulbakri Ismail

Semua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang diberikan langsung oleh karyawan PT Bakri Karya Sarana sehingga data tersebut merupakan data yang tepat dan akurat. Dimana dengan data tersebut maka hasil penelitian akan sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada PT Bakri Karya Sarana.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang ditunjuk ialah dimulai pada minggu keempat bulan September 2017 sampai dengan minggu pertama bulan Februari 2018.

