

## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X**

**Dinda Damayanti Fitri, Marsofiyati, Puji Wahono**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: [ddamayantif@gmail.com](mailto:ddamayantif@gmail.com), [marsofiyati@unj.ac.id](mailto:marsofiyati@unj.ac.id), [wahono@unj.ac.id](mailto:wahono@unj.ac.id)

### **Article Information**

Submitted: 10 Juli 2023

Accepted: 23 Agustus 2023

Online Publish: 24 Agustus 2023

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan Non-PNS Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 114 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji parsial (Uji T) variabel kompensasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan dan hasil uji parsial variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan hasil bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 74,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 25,5%.

**Kata Kunci:** *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Compensation (X1) and Work Environment (X2) on the Loyalty of Non-PNS Employees at X Hospital. This research uses quantitative methods with data analysis using multiple linear regression. The affordable population in this study totaled 114 employees with the sampling technique using proportional random sampling. The results of the simultaneous test (Test F) show that there is a positive and significant relationship simultaneously between compensation and the work environment on employee loyalty. The results of the partial test (T test) of the compensation variable show that there is a positive and significant relationship between compensation on employee loyalty and the partial test results of the work environment variable show that there is a positive and significant relationship between the work environment and employee loyalty. Analysis of the coefficient of determination shows that the employee loyalty variable can be explained by compensation and work environment variables of 74.5% and the rest is explained by other variables not examined at 25.5%.*

**Keywords:** *Compensation; Work Environment; Employee Loyalty*

## **Pendahuluan**

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya utama dalam sebuah perusahaan adalah manusia atau biasa disebut karyawan. Manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebuah motor penggerak untuk mencapai tujuan

How to Cite

Dinda Damayanti Fitri, Marsofiyati, Puji Wahono/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X / Vol 4 No 4 (2023)

DOI

<https://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258>

e-ISSN

2721-2246

Published by

Rifa Institute

yang diinginkan. Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak bisa beroperasi, karena pada hakikatnya karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai pemikir, penggerak dan perencana ([Susan, 2019](#)). Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang saling ketergantungan. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat pemenuhan kebutuhan sosialnya sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai ([Aban, 2019](#)). Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kontribusi yang baik dari para karyawannya. Kontribusi yang dibutuhkan dari karyawan tidak hanya berupa tenaga saja tetapi juga pemikiran, tanggung jawab, dan juga rasa setia terhadap perusahaan. Rasa setia merupakan sebuah loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas sangat dikaitkan dengan kesetiaan dan lamanya bekerja, tetapi yang lebih utama adalah bagaimana karyawan tersebut menyalurkan seluruh potensi yang ada dalam dirinya demi memajukan dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Sudiman dalam ([Asriandi et al., 2018](#)) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama ia masih berstatus sebagai karyawan. Sugiyarto dalam ([Ngatman, 2018](#)) menyatakan bahwa sebuah perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi. Sadar akan pentingnya hal tersebut maka perusahaan perlu meningkatkan perhatian dan meningkatkan usaha-usaha untuk menjaga dan mempertahankan loyalitas karyawan serta membangun rasa loyalitas karyawan. Dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan perhatiannya kepada karyawan sehingga mampu mendorong karyawannya untuk lebih bersikap loyal terhadap perusahaan.

Tidak terkecuali perusahaan dibidang layanan kesehatan atau rumah sakit. Rumah sakit merupakan instansi yang memberikan pelayanan kesehatan yang harus siap siaga selama 24 jam dan terdiri dari sumber daya manusia yang terdiri dari berbagai macam keahlian. Perawat dan dokter merupakan sumber daya manusia yang paling dominan yang ada di instansi tersebut dan juga harus memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus. Selain dokter dan perawat, karyawan di bidang administrasi rumah sakit juga tidak kalah pentingnya. Mereka dituntut untuk bisa bekerja dengan baik dan seefisien mungkin demi memberikan pelayanan administrasi yang baik bagi para pasien yang datang. Perusahaan pasti menginginkan loyalitas dari para karyawannya demi tercapainya visi dan misi dari rumah sakit tersebut atau instansi tempat mereka bekerja. Loyalitas mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan unggul dalam bersaing ([Asriandi et al., 2018](#)).

Hal tersebut lah yang menarik perhatian Peneliti untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab karyawan loyal terhadap instansi tempat mereka bekerja. Menurut ([Wilson Bangun & Si, 2012](#)) salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dipengaruhi oleh kompensasi. Selain itu, ([Rohimah, 2018](#)) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan semakin betah dan tumbuh rasa loyalitas pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Purba & Andri, 2017](#)) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus

PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tetapi penelitian yang dilakukan oleh ([Klaudia et al., 2021](#)) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan” menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut Peneliti menemukan adanya *gap research* pada hasil penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Loyalitas Karyawan**

Menurut Amrullah dalam ([Kharisma & Kustiyono, 2020](#)) loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Menurut ([Siagian, 2008](#)) loyalitas adalah kecenderungan karyawan untuk tetap atau tidak pindah ke perusahaan lain, sebab loyalitas dapat dipengaruhi oleh kenyamanan karyawan bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan ([Ma'ruf, 2021](#)) mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan terhadap perusahaan atau instansi untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan apa yang di tugaskan kepadanya dengan penuh pemahaman dan tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan teori diatas dapat disintesisikan bahwa loyalitas diartikan sebagai kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan dengan menetap atau tidak pindah ke perusahaan lain. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan memiliki kesadaran serta tanggung jawab terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kesadaran ini akan membuat karyawan tersebut taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan tanggung jawab akan membuat karyawan tersebut melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Poerwopoespito dalam ([Tamba et al., 2018](#)) loyalitas kepada karyawan terlihat pada sikap karyawan yang memberikan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya kepada perusahaan, menjalankan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Rasimin dalam ([Purnama et al., 2019](#)) menyatakan indikator loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada perusahaan atau organisasi yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas mengenai loyalitas karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja yang tercerminkan dengan mencurahkan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk mencapai tujuan perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan yang diukur menggunakan indikator taat peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan pengabdian atau kesetiaan.

### **Kompensasi**

Menurut Mondy dalam ([Ramadhani & Rahardjo, 2017](#)) kompensasi adalah segala imbalan yang diperoleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi

karyawan tersebut terhadap tempat ia bekerja. Selanjutnya menurut Werther dan Davis dalam [\(Arinal & Rahayu, 2017\)](#) mendefinisikan bahwa kompensasi sebagai apa yang diterima karyawan sebagai tukaran atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan. Singodomedjo dalam [\(Hidayati et al., 2018\)](#) memberikan pernyataannya bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah ia berikan kepada perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diperoleh karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Terdapat beberapa ahli yang menjelaskan mengenai indikator kompensasi. Pendapat tersebut dikemukakan oleh Husein Umar dalam [\(Dianita, 2018\)](#) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Dari berbagai pendapat para ahli diatas mengenai kompensasi maka dapat ditarik kesimpulan yaitu kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diperoleh karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan baik berupa tenaga maupun pikiran. kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, insentif, dan beberapa tunjangan.

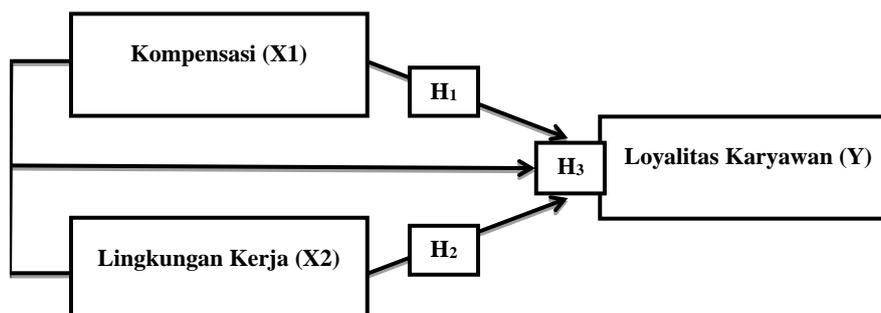
### **Lingkungan Kerja**

Menurut Wijaya dalam [\(Putra & Sriathi, 2018\)](#) lingkungan kerja adalah wilayah di sekitar atau kondisi sekitar perusahaan yang dialami oleh karyawan selama proses bekerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dialami oleh karyawan selama melakukan pekerjaannya disebut lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sofyandi dalam [\(Wibowo, 2018\)](#) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaan setiap harinya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disintesis lingkungan kerja adalah kondisi sekitar atau lingkungan dimana pekerja melakukan aktifitas pekerjaan setiap harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Indikator lingkungan kerja menurut Suwondo dan Sutanto dalam [\(Saleh et al., 2019\)](#) meliputi suhu udara tempat kerja, tata ruang, sirkulasi udara di tempat kerja, pencahayaan, hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan pimpinan. Menurut Setiawan dalam [\(Ahmad et al., 2019\)](#) indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban semestara atas masalah yang ada dan masih bersifat praduga. Hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini dapat dilihat pada model penelitian dibawah ini:



Gambar 1. Hipotesis

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

**Keterangan:**

- X1 : Variabel *Independent* atau variabel bebas (Kompensasi)
- X2 : Variabel *Independent* atau variabel bebas (Lingkungan Kerja)
- Y : Variabel *Dependent* atau variabel terikat (Loyalitas karyawan)
- > : Arah hubungan

Berdasarkan model penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan.

**Metode**

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penerapannya penelitian kuantitatif menggunakan tabel, angka, dan grafik untuk menampilkan hasil penelitian yang telah diteliti. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 *point* dengan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 116 dengan sampel sebanyak 114 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling dengan merujuk pada tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%.

**Hasil dan Pembahasan**

**Uji Persyaratan Analisis**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, sehingga dilakukanlah uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi dapat dikatakan baik jika data berdistribusi normal. Data diolah dengan menggunakan bantuan Program SPSS versi 23. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  |                     |              |              | Unstand<br>ardized<br>Residual |
|-------------------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------------------------|
| N                                   |                     |              |              | 114                            |
| Normal<br>Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                |              |              | .000000                        |
|                                     | Std.<br>Deviation   |              | 0<br>752     | 4.97103                        |
|                                     | Most<br>Differences | Extreme<br>e | Absolut<br>e | .056                           |
|                                     |                     |              |              | Positive<br>Negativ            |
|                                     |                     |              |              | .035                           |
|                                     |                     |              |              | -.056                          |
| Test Statistic                      |                     |              |              | .056                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)              |                     |              |              | .200 <sup>c,d</sup>            |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan perhitungan uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi 0,200 lebih kecil dibandingkan 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* yang dilihat menggunakan tabel ANOVA. Data diolah menggunakan program SPSS versi 23. Data dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai linearity lebih besar dari 0,05.

**Tabel 2. Uji Linearitas Variabel Kompensasi**

**ANOVA Table**

|                             | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | sig.  |
|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Y Between Groups (Combined) | 7200.749       | 5  | 288.03750   | 6.000  |       |
| Linearity                   | 5279.955       | 1  | 5279.955    | 23.732 | 0.000 |
| Deviation from Linearity    | 1920.794       | 4  | 80.033876   | 1.018  |       |
| Within Groups               | 3755.189       | 8  | 42.673      |        |       |
| Total                       | 10955.93       | 13 |             |        |       |

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan uji linearitas pada variabel kompensasi diatas dapat diketahui bahwa nilai linearity sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X1) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y) memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 3. Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja**

**ANOVA Table**

|                             | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | sig.  |
|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Y Between Groups (Combined) | 8458.939       | 2  | 384.497     | 4.013  | 0.000 |
| Linearity                   | 7837.852       | 1  | 7837.852    | 85.641 | 0.000 |
| Deviation from Linearity    | 621.087        | 1  | 29.576078   | 1.386  |       |
| Within Groups               | 2497.000       | 1  | 27.440      |        |       |
| Total                       | 10955.93       | 13 |             |        |       |

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan uji linearitas pada variabel lingkungan diatas dapat diketahui bahwa nilai linearity sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y) memiliki hubungan yang linear.

**Uji Asumsi Klasik**

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik jika dalam penelitian tersebut tidak terdapat korelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya. Uji multikolinearitas diuji dengan bantuan program SPSS versi 23. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* >0,01 maka data tersebut tidak terdapat masalah linearitas.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |  |        |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |  |        |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                | 6.497                       | 3.294      |                           |  | 1.973  | .051 |                         |       |
| X1                        | .383                        | .107       | .232                      |  | 3.598  | .000 | .552                    | 1.811 |
| X2                        | 1.242                       | .116       | .690                      |  | 10.706 | .000 | .552                    | 1.811 |

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance sebesar 0,552 hal ini berarti nilai Tolerance lebih besar dibandingkan dengan 0,01 dan nilai VIF sebesar 1,811 hal ini berarti nilai Tolerance lebih kecil dibandingkan 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas diuji menggunakan uji glejser dan grafik scatterplot dengan bantuan program SPSS versi 23. Dalam uji glejser jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas dan dalam uji scatterplot jika terdapat pola yang tidak jelas serta pola menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka data tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           |   |      |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|                           |                             |                           |   |      |

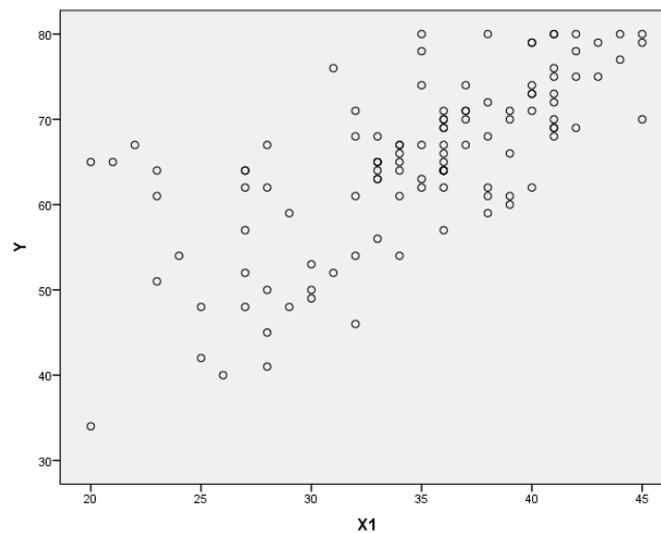
|              | B      | Std. Error | Beta  |       |      |
|--------------|--------|------------|-------|-------|------|
| 1 (Constant) | 11.669 | 1.867      |       | 6.250 | .000 |
| X1           | -.099  | .060       | -.195 | 1.642 | .103 |
| X2           | -.118  | .066       | -.213 | 1.798 | .075 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,000 nilai signifikansi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,103 dan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,075 hal ini berarti nilai dari semua variabel lebih besar dibandingkan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

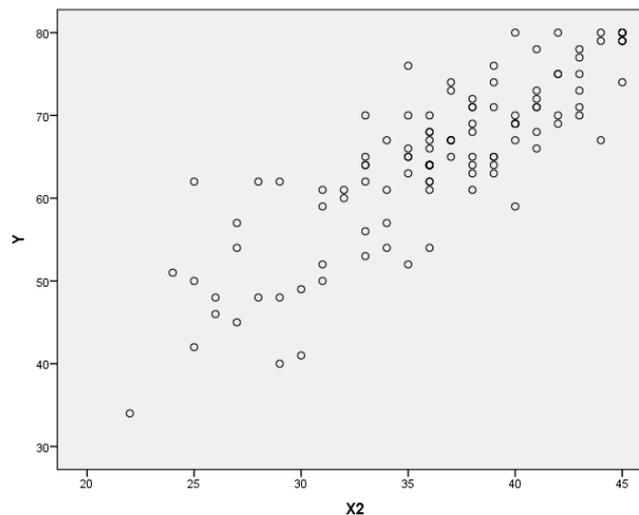
**Tabel 6. Uji Heterokedastisitas (Uji Scatterplot Variabel X1)**



**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa uji scatterplot pada variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan pola yang menyebar diatas dan dibawah maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel Kompensasi (X1) dengan variabel Loyalitas (Y) tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

**Tabel 7. Uji Heterokedastisitas (Uji Scatterplot Variabel X2)**



**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa uji scatterplot pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan pola yang menyebar diatas dan dibawah maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Loyalitas (Y) tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Perhitungan uji regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 23. Berikut ini adalah hasil dari uji regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 23:

**Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standard                  | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | ized Coefficients<br>Beta |        |      |
| 1 (Constant) | 6.497                       | 3.294      |                           | 1.973  | .051 |
| X1           | .383                        | .107       | .232                      | 3.598  | .000 |
| X2           | 1.242                       | .116       | .690                      | 10.706 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan tabel regresi linear berganda diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 6,497 + 0,383X_1 + 1,242X_2$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  : Variabel terikat (Loyalitas Karyawan)
- $X_1$  : Variabel bebas pertama (Kompensasi)
- $X_2$  : Variabel bebas kedua (Lingkungan Kerja)
- a : Konstanta (Nilai  $\hat{Y}$ , apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )
- $b_1$  : Koefisien regresi variabel bebas pertama
- $b_2$  : Koefisien regresi variabel bebas kedua

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 6,497 berarti apabila  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai 0 maka Y akan bernilai 6,497.
2. Koefisien regresi pada variabel  $X_1$  sebesar 0,383. Hal ini menyatakan bahwa Y akan meningkat sebesar 0,383 apabila  $X_1$  bertambah 1 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Jadi apabila Kompensasi meningkat 1 maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,383.
3. Koefisien regresi pada variabel  $X_2$  sebesar 1,242. Hal ini menyatakan bahwa Y akan meningkat sebesar 1,242 apabila  $X_2$  bertambah 1 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Jadi apabila Lingkungan Kerja meningkat 1 maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 1,242.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau secara simultan. Uji simultan pada penelitian ini di uji menggunakan SPSS versi 23 dengan melihat tabel ANOVA. Jika nilai f-hitung > f-tabel dan nilai signifikansi <0,05 maka data berpengaruh secara simultan dan signifikan.

**Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1. Regresion | 8163.571       | 2   | 4081.786    | 162.256 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 2792.367       | 111 | 25.156      |         |                   |
| Total        | 10955.939      | 113 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan perhitungan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 162,256 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Nilai f-hitung didapatkan dengan cara melihat tabel distribusi f dan mencari *degree of freedom* dengan rumus  $df1(N1) = k-1$  dan  $df2(N2) = n-k$  maka di dapatkan hasil yaitu  $N1 = 2$  dan  $N2 = 111$ , pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai f-tabel sebesar 3,08. Berdasarkan nilai tersebut didapatkan hasil bahwa nilai f-hitung lebih besar dari pada f-tabel ( $162,256 > 3,08$ ) dan signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Uji parsial pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat tabel Coefficients. Jika pada perhitungan nilai t-hitung  $> t$ -tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan  $H_3$  diterima.

**Tabel 10. Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standar dized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                       |        |      |
| 1 (Constant) | 6.497                       | 3.294      |                            | 1.971  | .05  |
| X1           | .383                        | .107       | .232                       | 3.598  | .00  |
| X2           | 1.242                       | .116       | .690                       | 10.706 | .00  |

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan perhitungan uji simultan (Uji T) diatas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 3,598 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,025 (5%) dan nilai n sebanyak 114 adalah 1,98157. Nilai t-tabel di dapatkan dengan cara melihat tabel distribusi t dan mencari nilai *degree of freedom* (df) dengan rumus  $df = n - k$  maka diperoleh hasil  $df = 111$  ( $114 - 3 = 111$ ). Berdasarkan nilai tersebut didapatkan hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ( $3,598 > 1,98157$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dan  $H_1$  diterima.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai t-hitung sebesar 10,706 dan nilai

signifikansinya sebesar 0,000. Nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,025 (5%) dan nilai n sebanyak 114 adalah 1,98157. Nilai t-tabel di dapatkan dengan cara melihat tabel distribusi t dan mencari nilai *degree of freedom* (df) dengan rumus  $df = n - k$  maka diperoleh hasil  $df = 111$  ( $114 - 3 = 111$ ). Berdasarkan nilai tersebut didapatkan hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ( $10,706 > 1,98157$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dan H<sub>2</sub> diterima.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini diuji menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat tabel *Model Summary*.

**Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .863 <sup>a</sup> | .745     | .741              | 5.016                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> pada penelitian ini sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini berarti bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 74,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 25,5%. Nilai koefisiensi sebesar 0,745 terletak pada rentang 0,600 – 0,799 maka dapat dikatakan tingkat korelasi antar variabel terjadi korelasi yang kuat.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa penelitian ini dapat menjawab hipotesis yang telah di ajukan. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing hipotesis berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan:

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit X. Nilai persamaan regresi berganda diperoleh hasil  $\hat{Y} = 6,497 + 0,383X_1 + 1,242X_2$ . Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 6,497. Hal ini berarti apabila kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0 maka loyalitas karyawan akan bernilai 6,497.

Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,383. Hal ini berarti bahwa loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,383 apabila kompensasi bertambah 1 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Nilai koefisien kompensasi bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Apabila kompensasi tinggi maka loyalitas karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kompensasi rendah maka loyalitas karyawan akan menurun.

Berdasarkan perhitungan indikator yang telah dilakukan pada variabel kompensasi, indikator yang paling dominan adalah tunjangan dengan presentase sebesar 34%. Sedangkan pengaruh paling kecil dimiliki oleh indikator gaji dan insentif dengan presentase sebesar 33%. Dari tiga pernyataan indikator tunjangan, pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan seperti THR, tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan. Hal ini berarti bahwa dengan instansi memberikan tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan dan lain sebagainya menjadikan karyawan tersebut memiliki loyalitas kepada instansi tempat mereka bekerja.

Tingginya tingkat kompensasi akan membuat karyawan tersebut merasa dihargai pekerjaannya. Jika karyawan merasa dihargai selama bekerja maka karyawan tersebut memiliki kecenderungan untuk setia terhadap perusahaan tempat ia bekerja ([Putra & Sriathi, 2018](#)). Hal ini sejalan dengan yang apa dikemukakan oleh Hasibuan dalam ([Pulawan, 2020](#)) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit X. Nilai persamaan regresi berganda diperoleh hasil  $\hat{Y} = 6,497 + 0,383X_1 + 1,242X_2$ . Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 6,497. Hal ini berarti apabila kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0 maka loyalitas karyawan akan bernilai 6,497.

Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 1,242. Hal ini berarti bahwa loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,383 apabila lingkungan kerja bertambah 1 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Nilai koefisien lingkungan kerja bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka loyalitas karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka loyalitas karyawan akan menurun.

Berdasarkan perhitungan indikator yang telah dilakukan pada variabel lingkungan kerja, indikator yang paling dominan adalah indikator hubungan antar karyawan dan suasana kerja dengan presentase sebesar 34%. Sedangkan pengaruh paling kecil dimiliki oleh indikator hubungan dengan atasan dengan presentase sebesar 32%. Dari tiga pernyataan indikator hubungan antar karyawan, pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu hubungan dengan rekan kerja menyenangkan dan harmonis. Hal ini berarti bahwa dengan memiliki rekan kerja yang menyenangkan dan harmonis akan membuat karyawan tersebut loyal terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan apa yang di ungkapkan oleh ([Sari & Karnadi, 2019](#)) Lingkungan kerja yang harmonis dan baik bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga loyalitas akan meningkat

Dari tiga pernyataan indikator suasana kerja, pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu saya merasa aman saat bekerja. Hal ini berarti keamanan saat bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Dengan merasa aman saat bekerja menjadikan karyawan tersebut loyal terhadap pekerjaannya. Menurut [Rohimah \(2018\)](#) lingkungan kerja yang kondusif yang memberikan rasa aman dan nyaman akan memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan semakin betah dan tumbuh rasa loyalitas kepada perusahaan tempat ia bekerja. Selanjutnya Hameed et al dalam [Purba \(2017\)](#) menyatakan bahwa faktor yang menjadikan karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan adalah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil perhitungan uji simultan menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, hal ini di buktikan dengan nilai f-hitung lebih besar dari pada f-tabel ( $162,256 > 3,08$ ) dan signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh [\(Pranavianti et al., 2020\)](#) kompensasi yang sesuai dan tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan perhitungan uji-t dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ( $3,598 > 1,98157$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Kemudian perhitungan uji-t pada variabel lingkungan kerja diketahui memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel ( $10,706 > 1,98157$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Pada penelitian ini nilai analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini berarti bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 74,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 25,5%.

### **Kesimpulan**

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel ( $3,598 > 1,98157$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel ( $10,706 > 1,98157$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang ditunjukkan dengan nilai f-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan f-tabel ( $162,256 > 3,08$ ) dan signifikansinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan persamaan regresi sebesar  $\hat{Y} = 6,497 + 0,383X_1 + 1,242X_2$ ,

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X

dengan kata lain semakin tinggi kompensasi dan semakin baik lingkungan kerja maka loyalitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat kompensasi rendah dan lingkungan kerja kurang baik maka loyalitas karyawan akan menurun.

## BIBLIOGRAFI

- Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 14(2), 14–26.
- Ahmad, Y. B., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance at PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Arinal, V., & Rahayu, A. T. (2017). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di sekolah tinggi ilmu komputer cipta karya informatika. *CKI ON SPOT*, 10(1).
- Asriandi, A., Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 1–13.
- Dianita, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 75–83.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang. *Jobman: Journal Of Organization And Bussines Management*, 1(2), 166–177.
- Kharisma, S., & Kustiyono, K. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 32–40.
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 121–126.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110–120.
- Ngatman, I. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV ANDALAS KOMPUTER SURAKARTA. *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 18(3).
- Pranavianti, M. R., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Resto Madiun. *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 7(2).
- Pulawan, I. M. (2020). Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Shade Collection Denpasar. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 19(2), 143–153.
- Purba, B. K., & Andri, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. Riau University.
- Purnama, I. B. O., Hanjaswara, I. N. R., Keramas, I. N., & Putru, I. B. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA DENPASAR. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 24(2), 159–170.

- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan*. Udayana University.
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Dewantara*, 1(10).
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32–44.
- Sari, N., & Karnadi, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35–45.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33–41.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2).
- Wilson Bangun, S. E., & Si, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga PT Gelora Aksara Pratama.

**Copyright holder:**

Dinda Damayanti Fitri, Marsofiyati, Puji Wahono (2023)

**First publication right:**

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

**This article is licensed under:**

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

