

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. SENTRA
KOMPUTER DI BANDAR LAMPUNG**

(Penelitian)



TIM PENELITI

Dra. Farida Efriyanti, M.M.

NIDN : 0027046101

Yosua Octo Samuel

NPM : 15011081

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2018



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/5/5/2014
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "A" No: 2152/SK/BAN-PT/Akred/5/VIII/2018

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung, Telp. : 701579 – 701463. Fax. 701467

SURAT TUGAS	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	07.b/ST/FEB-UBL/VIII/2018
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : **Dra. Farida Efriyanti, M.M.**
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Untuk melaksanakan Penelitian dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sentra Komputer di Bandar Lampung". Kegiatan ini akan dilaksanakan pada bulan September 2018 s.d. Desember 2018.

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2018

Dekan,

Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sentra Komputer Di Bandar Lampung
2. Bidang ilmu : Manajemen
3. Petugas Penyuluh : Dra. Farida Efriyanti, M.M.
4. NIDN : 0027046101
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Pangkat/Gol/NIP : Pembina / IVA / 196104271987032002
7. Jabatan fungsional : Lektor kepala
8. Fakultas/prodi : Fak. Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen
9. Perguruan tinggi : Universitas Bandar Lampung
10. Bidang Keahlian : Manajemen
11. Lokasi pengabdian : CV. Sentra Komputer
12. Biaya pengabdian : Rp. 10.000.000,00
13. Sumber dana : Mandiri
14. Jumlah Mahasiswa : 3 Orang
15. Staf Pendukung : 2 Orang
16. Waktu penelitian : September 2018 – Desember 2018

Bandar Lampung, 16 Januari 2019

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bandar Lampung



Dr. Andala Rama Putra Barusman, SE, MA, Eq

Peneliti

Dra. Farida Efriyanti, M.M.

Mengesahkan

Kepala LPPM-Universitas Bandar Lampung



Dr. Hendri Duman, SE, MM.



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)
Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tlp: 701979
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 025 / S.Ket / LPPM-UBL / II / 2019

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama | : Dn. Farida Efriyanti, M.M |
| 2. NIDN | : 0027046101 |
| 3. Tempat, tanggal lahir | : Pulau Panggang, 27 April 1961 |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Pembina / IV.a Tmt April 2000 |
| 5. Jabatan | : Lektor Kepala 01 Oktober 2000 |
| 6. Bidang Ilmu | : Manajemen |
| 7. Jurusan / Program Studi | : Manajemen/Manajemen dan Bisnis |
| 8. Unit Kerja | : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBL. |

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul
: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sentra Komputer di Bandar Lampung."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 04 Februari 2019
Kepala LPPM-UBL


Dr. Hendri Duan, SE, M.M

Tembusan:

1. Rektor UBL (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu aspek utama berjalannya suatu bisnis atau usaha. Seorang karyawan bekerja untuk memberikan manfaat bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas karyawan yang tinggi, akan memberikan manfaat kepada perusahaan itu sendiri. Karyawan yang loyal akan memiliki kinerja yang baik kepada perusahaan. Perusahaan sendiri juga menerima manfaat yang baik dari karyawan yang loyal.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Sentra Komputer Bandar Lampung dengan cara menganalisis kuisioner yang disebarkan kepada 32 responden yaitu karyawan CV. Sentra Komputer Bandar Lampung.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan (Y) secara parsial. Kompensasi (X2) tidak memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan (Y) secara parsial. Dan lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh pada loyalitas karyawan (Y) secara simultan.

Kata Kunci : Loyalitas Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompensasi.

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Identifikasi Masalah.....	5
1.3	Rumusan Masalah.....	5
1.4	Sistematika Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, HIPOTESIS

2.1.1	Pengertian Manajemen.....	8
2.1.2	Fungsi Manajemen.....	9
2.2.1	Pengertian MSDM.....	10
2.2.2	Fungsi MSDM.....	11
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.3.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	15
2.3.3	Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.3.4	Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.4.1	Pengertian Kompensasi.....	20
2.4.2	Tujuan Kompensasi.....	21
2.4.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	24
2.4.4	Dimensi Indikator Kompensasi.....	25
2.5.1	Pengertian Loyalitas.....	26
2.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
2.5.3	Indikator Kompensasi.....	27
2.6	Penelitian Terdahulu.....	28
2.7	Kerangka Pikir.....	29
2.8	Hipotesis.....	30

BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian.....	31
3.2 Manfaat Penelitian.....	32

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Jenis penelitian.....	33
4.2 Desain penelitian.....	33
4.3 Operasionalisasi variabel.....	34
4.3.1 Lingkunga Kerja.....	34
4.3.2. Kompensasi.....	34
4.3.3 Loyalitas karyawan.....	35
4.4 Populasi dan sampel.....	36
4.4.1 Populasi.....	36
4.5 Teknik pengumpulan data.....	36
4.5.1 Data primer.....	36
4.5.2. Data sekunder.....	37
4.6 Validitas dan reliabilitas.....	37
4.6.1 Uji validitas.....	38
4.6.2 Uji reliabilitas.....	38
4.7 Metode analisis.....	39
4.7.1 Regresi linear berganda.....	39
4.7.2 Koefisien determinasi.....	40
4.7.3 Uji statistik T.....	40
4.7.4 Uji statistik F.....	41
4.7.5 Tahapan penelitian.....	41

BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Gambaran umum obyek penelitian.....	43
5.2 Analisis kualitatif.....	45

5.3	Uji Validitas.....	47
5.4	Uji reliabilitas.....	48
5.6	Uji regresi linear berganda.....	49
5.7	Uji koefisien determinasi.....	50
5.8	Uji t.....	52
5.9	Uji F.....	53
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan.....	55
6.2	Saran.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan CV. Sentra Komputer.....	4
Tabel 1.2 Data Absesnsi Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 5.1 Distribusi kuisisioner berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel 5.2 Distribusi kuisisioner berdasarkan pendidikan.....	44
Tabel 5.3 Distribusi kuisisioner X1.....	45
Tabel 5.4 Distribusi kuisisioner X2.....	46
Tabel 5.5 Distribusi kuisisioner Y.....	46
Tabel 5.6 Uji Validitas X.....	47
Tabel 5.7 Uji validitas X2.....	48
Tabel 5.8 Uji validitas Y.....	48
Tabel 5.9 Uji reliabilitas.....	49
Tabel 5.10 Regresi linear berganda.....	50
Tabel 5.11 Koefisien determinasi.....	51
Tabel 5.12 Uji t.....	52
Tabel 5.13 Uji F.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	30
Gambar 5.1 Struktur organisasi	43

PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT yang memberikan taufik dan hidayah Nya sehingga telah selesainya laporan penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. SENTRA KOMPUTER DI BANDAR LAMPUNG”. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban bagi seorang dosen dalam rangka melaksanakan salah satu unsur Tri Darma Perguruan Tinggi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang sejauh mana pengaruh loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Sentra Komputer di Bandar Lampung.

Kami telah berusaha dengan segala kemampuan untuk menyusun laporan penelitian ini dan menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, masukan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Kami sangat berterima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berbagai pihak terutama kepada pimpinan dan karyawan CV. Sentra Komputer dan semua yang telah memberikan bantuan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Bandar Lampung, 16 Januari 2019

Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis saat ini telah menjadi bagian penting dari kehidupan. Setiap saat dimanapun kita berada, kita dapat menemukan kegiatan bisnis dijalankan oleh masyarakat. Suatu usaha didirikan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk dapat mencapai tujuan, seorang pengusaha tidak dapat meraihnya seorang diri saja. Diperlukan bantuan dari orang lain untuk dapat mencapai tujuan tersebut.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu bisnis. Salah satu fungsi dari tenaga kerja adalah untuk mengelola suatu sumber daya secara maksimal. Dengan pengelolaan sumber daya yang ada secara tepat dan maksimal, sebuah usaha akan dapat berjalan dengan baik. Sebaliknya dengan pengelolaan sumber daya yang kurang tepat dan kurang maksimal, sebuah usaha akan lebih sulit untuk dapat mencapai tujuannya.

Seorang karyawan juga harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada sebaik mungkin. Karyawan yang tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik dapat menjadi salah satu faktor penghalang keberhasilan perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012: 183). Kompensasi juga menjadi faktor penentu loyalitas karyawan suatu perusahaan. Waktu dan tenaga yang telah dikeluarkan oleh karyawan suatu perusahaan perlu dibalas dengan bayaran yang sesuai. Jika bayaran yang diterima tidak sesuai, seorang karyawan bisa saja keluar dari perusahaan untuk mencari tempat baru.

Suatu perusahaan dapat bertahan apabila segala aktivitas-aktivitas perusahaan tersebut didukung oleh loyalitas karyawan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan suatu dorongan lebih kepada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Jika dalam suatu perusahaan terdapat tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, maka dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan tersebut rendah. Tentunya kegiatan kerja dapat terganggu jika terlalu banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan. Hal ini juga merugikan perusahaan, karena menyebabkan perusahaan perlu mengeluarkan biaya lagi untuk mengiklankan lowongan, menyeleksi, bahkan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan baru.

CV. Sentra Komputer merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam kegiatan penjualan dan distribusi *hardware* atau alat-alat komputer. Usaha ini pertama kalinya didirikan oleh Bapak Robby pada tahun 2004. CV. Sentra

Komputer berlokasi di Jalan Mayor Salim Batubara 87 Kupang Teba, Teluk Betung Utara kota Bandar Lampung. Adapun kegiatan usaha yang dilakukan oleh CV. Sentra Komputer antara lain:

1. Penjualan aksesoris komputer (printer, mouse, keyboard, kabel, dll)
2. Penjualan hardware komputer (HDD, SSD, VGA, RAM, Motherboard, dll)
3. Penjualan software
4. Jasa perakitan komputer
5. Jasa servis komputer

CV. Sentra Komputer juga merupakan distributor terhadap merk-merk tertentu di kota Bandar Lampung. CV. Sentra Komputer melakukan kegiatan penjualan baik grosir maupun eceran kepada konsumen.

Karyawan CV. Sentra Komputer diharapkan untuk dapat bekerja secara maksimal untuk dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk dapat bekerja secara maksimal karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Namun masih ada kendala dalam hal tersebut yaitu tingkat perputaran karyawan yang terjadi.

Tabel 1.1 Data Karyawan CV. Sentra Komputer

Periode 2015 – 2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Tingkat Turnover (%)
1	2015	30	4	4	13,3 %
2	2016	30	3	5	10 %
3	2017	32	2	2	6,25%
4	2018	32	3	3	9.37%
Total			12	14	9.74% pertahun

Sumber : CV. Sentra Komputer

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa terjadi *turnover* karyawan setiap tahunnya. Angka persentase *turnover* karyawan bervariasi setiap tahun. Di tahun 2018 ini sudah ada 3 karyawan yang keluar dari perusahaan.

Melalui tabel berikut ini dapat dilihat mengenai data absensi karyawan CV.

Sentra Komputer.

Tabel 1.2 Data Absensi CV. Sentra Komputer

Periode 2015-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alpha	Cuti	Terlambat
1	2015	30	20	17	10	28	53
2	2016	30	27	19	9	32	42
3	2017	32	30	20	12	29	36
4	2018	32	22	8	5	9	29
Total			29	64	36	98	160

Sumber : CV. Sentra Komputer

Dapat dilihat pada tabel 1.2 jumlah absensi seluruh karyawan pada tahun 2015 – 2018. Angka izin dan keterlambatan karyawan terlihat cukup banyak. Masalah absensi dan kehadiran karyawan dapat mengganggu aktivitas usaha untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Lingkungan kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sentra Komputer Di Bandar Lampung**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di latar belakang diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan CV. Sentra Komputer pada tahun 2015 sebesar 13,33%, pada tahun 2016 sebesar 10%, pada tahun 2017 sebesar 6,25%, dan pada tahun 2018 sebesar 9,37%. dan didapati rata-rata *turnover* karyawan selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 sebesar 9,74% per tahun. Tinggi nya tingkat *turnover* karyawan pada suatu perusahaan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan perusahaan tersebut rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.4 Sistematika Penelitian

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan yang berisi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II: Terdiri dari tinjauan pustaka, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Berisi tujuan dan manfaat penelitian.

BAB IV: Berisi jenis dan desain penelitian, variabel, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, dan juga metode analisis.

BAB V: Hasil dan pembahasan yang telah diteliti secara sistematis menggunakan metode yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB VI: Berisi penutup, kesimpulan, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional (Richard L Daft, 2008:6).

Menurut James A.F. Stoner (2008:32) menjelaskan bahwa: “Proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan terhadap sumberdaya organisasi lainnya supaya tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.”

Menurut Richard L Daft (2008:7), Manajemen memiliki empat fungsi, diantaranya:

1. **Planning (Perencanaan)**

Berarti mengidentifikasi berbagai tujuan untuk kinerja organisasi di masa mendatang serta memutuskan tugas dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya. Dengan kata lain, perencanaan manajerial menentukan posisi organisasi di masa mendatang dan bagaimana cara mencapainya.

2. **Organizing (Pengelolaan)**

Pengelolaan biasanya dilakukan setelah perencanaan dan mencerminkan bagaimana organisasi mencoba mewujudkan perencanaan tersebut.

Pengelolaan atau *organizing* biasanya mencakup penentuan tugas,

pengelompokan tugas, mendelegasikan otoritas, dan mengalokasikan sumber daya seluruh organisasi.

3. Leading (Kepemimpinan)

Kepemimpinan berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Kepemimpinan berarti menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengkomunikasikan tujuan-tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi dan menyuntikkan semangat untuk memperlihatkan kinerja tertinggi kepada karyawan.

4. Controlling (Pengendalian)

Pengendalian berarti kegiatan pemantauan karyawan, menentukan apakah organisasi ada pada jalan mencapai tujuannya, dan membuat koreksi yang diperlukan. Seorang manajer harus dapat memastikan organisasi tersebut tetap berjalan menuju tujuannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Sedangkan James A.F. Stoner merumuskan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Planning (Perencanaan)

Menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan tersebut biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika.

2. Organization (Pengorganisasian)

Seorang manajer mengkoordinir sumber daya manusia, dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi

tergantung pada kemampuan mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya.

3. To Lead (Memimpin)

Menunjukkan bagaimana para manajer mengerahkan dan mempengaruhi bawahannya, menggunakan orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.

4. Controlling (Pengendalian)

Para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah tujuan. Jika organisasi bergerak ke arah yang salah, maka manajer berusaha untuk mencari sebabnya, dan kemudian mengarahkan kembali kepada tujuan yang benar.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Viethzal Rivai (2008:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Melayu Hasibuan (2010:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Gary Dessler (2010:4) yaitu : Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari manajemen yang berhubungan kepada hal-hal pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler (2010:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi pokok. Kedua fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Fungsi Manajerial (Management Function)

- a. Perencanaan (Planning)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.

- b. Pengorganisasian (Organizing)

Mendagakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara gelompkan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan.

c. Pengarahan (Directing)

Fungsi pengarahan adalah sebagai pelaksanaan dari perencanaan dan pengorganisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini seperti memberitahukan kesalahan karyawan, memberikan hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan kinerja mereka.

d. Pengendalian (Controlling)

Tindakan yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (Procurement)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang enurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b. Pengembangan (Development)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional,

sebab penerarikan, seleksi, dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru sebaik mungkin. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya.

c. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi diartikan dengan pemberian imbalan yang adil dan layak dari perusahaan terhadap para karyawan atas hasil yang telah dikerjakan karyawan. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tujangan dan sarana yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan.

d. Integrasi (Integration)

Usaha untuk mempengaruhi karyawan sehingga segala tindakan mereka dapat diarahkan untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Untuk memberikan pemeliharaan kepada karyawan agar mereka nyaman dan mampu berkeja dengan baik di perusahaan. Salah satu hal baik dari pemeliharaan karyawan adalah tingkat perputaran karyawan yang rendah.

f. **Pemutusan (Seperation)**

Merupakan kegiatan untuk mengembalikan tenaga kerja kedalam etelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan. Biasanya pemutusan hubungan kerja terjadi karena lanjut usia, perusahaan tidak memerlukan karyawan tersebut lagi, perusahaan tidak puas dengan prestasi kerja, atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Seorang karyawan bekerja untuk memberikan manfaat bagi perusahaan, oleh sebab itu lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja haruslah dalam kondisi baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan baik. Lingkungan kerja yang kurang baik membuat karyawan tidak memberikan kinerja yang optimal.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran sebuah organisasi.

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

Menurut Nitisemito (2001:31) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (meja, kursi, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau, warna, dan sebagainya).

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja diantaranya:

1. Warna merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung juga dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Luas ruangan juga mempengaruhi pertukaran udara.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sering ditafsirkan pada keselamatan kerja. Padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Tentunya hal ini dapat menimbulkan kerugian.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasanya mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (2010) Lingkungan dirumuskan menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a. Fasilitas Kerja

Adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

b. Fasilitas Teknologi

Adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang seara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:28) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pengelihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak kesalahan, dan menyebabkan kurangnya efisien dalam pekerjaan.

- b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Dengan kondisi udara yang bersih, maka karyawan dapat bekerja dengan baik serta menjaga kesehatan tubuh mereka sendiri. Jika sirkulasi udara di tempat kerja buruk, maka karyawan tidak akan nyaman dalam melakukan pekerjaan, konsentrasi pun dapat terganggu.

- c. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena kebisingan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan merusak konsentrasi dalam bekerja.

d. Penggunaan warna dan desain

Warna dapat mempengaruhi suasana bekerja. Dengan pemilihan warna yang tepat karyawan dapat semakin nyaman dalam pekerjaan. Hal ini tentunya akan meningkatkan produktifitas karyawan tersebut.

e. Kelembaban udara

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini biasanya berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Dengan fasilitas yang memadai karyawan akan optimal dalam bekerja. Fasilitas juga menjadi penunjang karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan atau rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan dukungan dari atasan terhadap bawahan

2.4.1 Pengertian Kompensasi

2.4 Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2015:417) kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan, yaitu pembayaran finansial langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh perusahaan).

Menurut Veithzal Rivai (2009:357) kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2010:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari uraian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2.4.2 Tujuan Kompensasi

Veithzal Rivai (2009:743) mengemukakan tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi menjadi sebuah daya tarik untuk seseorang mau bergabung menjadi pekerja pada suatu perusahaan. Dengan penawaran kompensasi yang baik, maka karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai, karyawan dapat keluar dari perusahaan tersebut. Dengan keluarnya karyawan akan menciptakan angka perputaran karyawan atau *turnover* yang tinggi.

3. Menjamin keadilan

Keadilan mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran dapat dibandingkan dengan perusahaan lain.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku karyawan di masa yang akan datang, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan sebagainya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai. Tanpa manajemen yang efektif perusahaan dapat memberikan kompensasi terlalu banyak atau sebaliknya memberikan kompensasi terlalu sedikit.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah merupakan peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk menjamin pemenuhan kebutuhan para pekerja.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi haruslah mudah dipahami oleh semua orang yang menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan baik agar adil dalam memberikan kompensasi.

Tentunya apabila seorang karyawan tidak menerima kompensasi tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk perusahaan akan menimbulkan sesuatu. Menurut Edward E. Lawyer (2014:311) ketidakpuasan atas kompensasi dalam menimbulkan:

1. Keinginan untuk mendapat dan mencari imbalan lebih.
2. Berkurangnya rasa tertarik akan pekerjaan yang ada sekarang.
3. Pegawai mencari sambilan di tempat lain.
4. Mogok kerja.
5. Keluhan-keluhan.
6. Pegawai mencari pekerjaan yang menawarkan gaji lebih tinggi.

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada 6 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Mangkunegara (2011:84), yaitu:

1. Faktor Pemerintah

Pemerintah mengatur hal-hal yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi, biaya-biaya. Hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menetapkan kompensasi.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dengan pegawai

Kebijakan yang mempengaruhi kompensasi juga dipengaruhi pada saat terjadinya proses tawar menawar mengenai besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hal ini dilakukan pada saat terjadinya rekrutmen karyawan.

3. Standar biaya hidup

Kebijakan pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini dilakukan agar kebutuhan dasar seorang karyawan terpenuhi. Terpuhinya kebutuhan dasar seorang karyawan akan menjadikan seseorang dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran dengan perbandingan upah

Dalam menentukan besaran kompensasi, perusahaan harus dapat mengukur hal-hal seperti tingkat pendidikan, masa kerja, dan sebagainya.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan tingkat permintaan dan persediaan pasar. Hal ini dijadikan sebagai evaluasi pertimbangan pemberian kompensasi.

6. Kemampuan membayar

Perusahaan haruslah menentukan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan membayar perusahaan tersebut. Perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila menentukan kompensasi di luar batas kemampuan membayar perusahaan itu sendiri.

2.4.4 Dimensi Dan Indikator Kompensasi

Veithzal Rivai (2009:741) mengemukakan ada 2 jenis dimensi kompensasi yaitu kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan berupa uang yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut. Kompensasi langsung dapat berbentuk gaji, upah, insentif.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan bagian kompensasi diluar kompensasi langsung. Kompensasi tersebut dapat berupa asuransi, komisi, uang lembur, uang hari raya, cuti sakit, cuti hamil, serta fasilitas (rumah, kendaraan).

2.5 Loyalitas Karyawan

2.51 Pengertian Loyalitas Karyawan

Tjiptoo (2006:77) berpendapat bahwa loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Nitisemito (2004:135) menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. Menurut M. Hasibuan (2011:95), loyalitas karyawan adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Loyalitas berasal dari kata dasar Loyal yang memiliki arti setia, oleh sebab itu loyalitas dapat diartikan kesetiaan. Dengan demikian loyalitas karyawan berarti kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tidak muncul begitu saja, namun sikap loyalitas perlu dibentuk agar karyawan loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Tingkat loyalitas seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Streer dan Porter dalam Agustina (2016:60) timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

1. Karakteristik pribadi

Hal ini meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, ras, pendidikan, dan lainnya.

2. Karakteristik pekerjaan

Hal ini meliputi kesesuaian tugas, stres kerja, dan tantangan.

3. Karakteristik perusahaan

Menyangkut mengenai berbagai hal mengenai perusahaan itu sendiri.

4. Pengalaman individu

Hal ini mengenai individu itu sendiri, bagaimana perasaan mereka tergabung dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

2.5.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Ada beberapa indikator yang menunjukkan tingkat loyalitas seorang karyawan seperti yang diutarakan oleh Saydam (2011), antara lain:

1. Ketaatan

Merupakan sikap karyawan untuk taat dan mematuhi peraturan yang ada, mentaati ketentuan-ketentuan kerja, mentaati jam kerja yang ada.

2. Tanggung jawab

Seorang karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan agar dikerjakan dengan baik dan tepat waktu, memelihara barang dan fasilitas yang ada, serta mengutamakan kepentingan perusahaan.

3. Pengabdian

Ciri seorang karyawan yang mengabdikan kepada perusahaan adalah setia untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut, serta memberikan pemikiran, tenaga kepada perusahaan seoptimal mungkin.

4. Kejujuran

Karyawan yang loyal akan mengutamakan prinsip kejujuran, apa adanya, dan tidak menyalahgunakan kekuasaan yang dimiliki. Perusahaan akan sangat diuntungkan apabila memiliki karyawan yang jujur.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian lain yang telah dilakukan sebelum penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

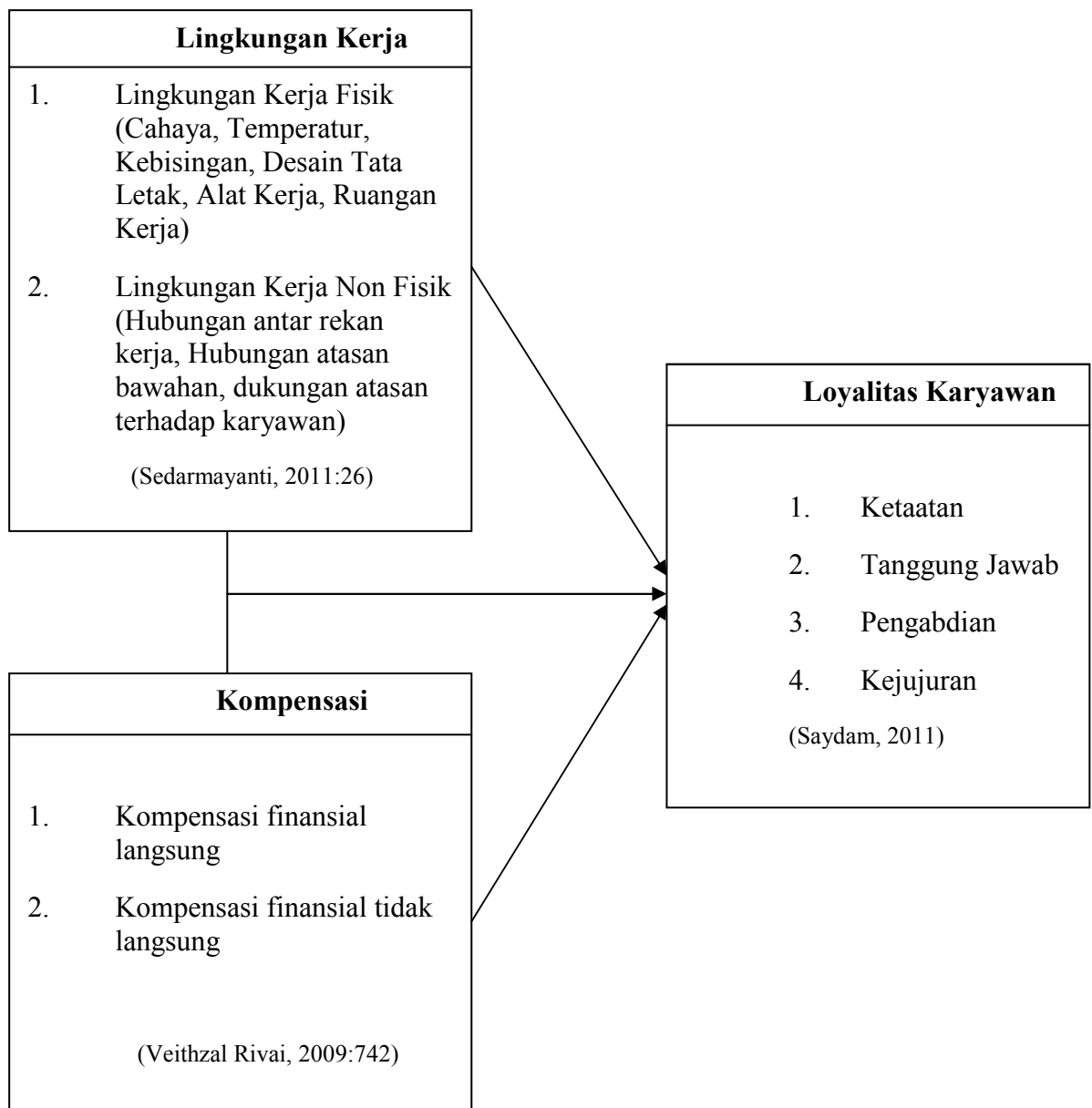
No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Berto Kristanto Purba (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara)	Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Loyalitas Karyawan Secara Simultan.
2	Lutfie Arie Ramdhan (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada McDonalds Cililitan, Jakarta Timur)	Variabel Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan Secara Simultan.
3	Rahmadana Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	Variabel Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

2.7 Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran, dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa: “kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

Dalam penelitian ini, kerangka pikir terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi, serta variabel dependen (variabel terikat) yaitu Loyalitas Karyawan. Kerangka pikir dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 2.1
Gambar Kerangka Pikir



2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka pikir, maka hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

H1 = Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H3 = Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan dan identifikasi masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan Loyalitas Karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini berguna untuk menambah informasi dan wawasan para pembaca semua.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah sebuah jenis penelitian dengan cara mencari dan mempelajari bahan-bahan yang ada dalam literatur-literatur, buku-buku, karya ilmiah, jurnal, artikel, dan bahan bacaan lainnya.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan juga dipakai dalam penelitian penelitian ini. Penelitian lapangan yang dimaksud adalah pengumpulan data-data dengan cara turun langsung ke obyek penelitian, dalam hal ini CV. Sentra Komputer dengan cara wawancara serta observasi.

4.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain deskriptif kualitatif, dimana kesimpulan akhir ditarik berdasarkan data dan uraian-uraian yang telah dikumpulkan dan diteliti.

4.3 Operasionalisasi Variabel

4.3.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan atau pekerja dari suatu perusahaan melakukan pekerjaannya. Lingkungan ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Adapun indikator yang ada dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari cahaya, temperatur, kebisingan, desain tata letak, alat kerja, ruangan kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik yang terdiri dari hubungan antar rekan kerja, hubungan atasan bawahan, dukungan atasan terhadap karyawan.

4.3.2 Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan. Veithzal Rivai (2009:741) mengemukakan ada 2 jenis dimensi kompensasi yaitu kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan berupa uang yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut.

Kompensasi langsung dapat berbentuk gaji, upah, insentif.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan bagian kompensasi diluar kompensasi langsung. Kompensasi tersebut dapat berupa asuransi, komisi, uang lembur, uang hari raya, cuti sakit, cuti hamil, serta fasilitas (rumah, kendaraan).

4.3.3 Loyalitas Karyawan

Menurut M. Hasibuan (2011:95), loyalitas karyawan adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari ronrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Adapun indikator loyalitas karyawan yang dikemukakan Saydam (2011) antara lain:

1. Ketaatan
2. Tanggung jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

4.4 Populasi Dan Sampel

4.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah suatu generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sentra Komputer Bandar Lampung pada tahun 2018 yang berjumlah 32 orang.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Cara atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

4.5.1 Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008:137). Untuk mendapatkan data primer, peneliti menggunakan teknik:

a. Kuisisioner

Responden pengisian kuisisioner ini adalah seluruh karyawan dari CV. Sentra Komputer Bandar Lampung.

b. Wawancara

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan-karyawan CV. Sentra Komputer. Pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan sesuai dengan permasalahan yang terjadi dan yang sedang diteliti.

4.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono:2008:137). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder yang bersumber dari penelitian-penelitian sebelumnya, jurnal-jurnal, dan catatan kuliah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4.6 Validitas dan Reliabilitas

4.6.1 Uji Validitas

Arikunto (2013:211) berpendapat bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Jika suatu instrumen memiliki validitas yang tinggi maka instrumen tersebut bisa dikatakan valid, sebaliknya jika validitas nya rendah maka instrumen tersebut kurang valid.

Dalam penelitian ini akan digunakan rumus *Product Momment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : Keeratan hubungan (korelasi)

- x : Jumlah skor pertanyaan
- y : Jumlah total skor pertanyaan
- n : Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria keputusan:

1. Apabila r_{xy} hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid
2. Apabila r_{xy} hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid

Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan alat bantu *software* SPSS 18 *for windows*.

4.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tu dilakukan secara beruntun. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kuisisioner. Kuisisioner akan dinyatakan reliabel apabila jawaban atas suatu perntanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*.

$$\alpha \text{ Cronbach} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right]$$

Keterangan:

k : Jumlah butir dalam skala pengukuran

s : Ragam butir ke satu

sp : Ragam skor total

Kriteria keputusan:

1. Apabila nilai *Cronbach Alpha* keseluruhan $>$ dari nilai *Cronbach Alpha if item deleted*, maka dinyatakan reliabel.

2. Apabila nilai *Cronbach Alpha* keseluruhan $<$ dari nilai *Cronbach Alpha if item deleted*, maka dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS 18 *for windows*.

4.7 Metode Analisis

4.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis beberapa variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) CV. Sentra Komputer Bandar Lampung. Persamaan yang dipakai dalam analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y : Loyalitas Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien variabel independen

4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel independen mampu menjelaskan dan memprediksi variabel dependen.

4.7.3 Uji Statistik T

Uji T menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, dan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

4.7.4 Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen bersama-sama (X1 dan X2) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini berarti pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

4.8 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dalam penyusunan penelitian ini adalah:

1. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan pada CV. Sentra Komputer Bandar Lampung dan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dan

pemilik usaha serta mengamati kegiatan dan proses bisnis di CV. Sentra Komputer Bandar Lampung. Pada saat observasi ditemukanlah masalah bahwa loyalitas karyawan rendah.

2. Studi pustaka

Peneliti mencari referensi-referensi penelitian terdahulu yang berguna untuk memahami masalah yang terjadi. Peneliti juga mencari informasi dari jurnal, artikel, buku, karya ilmiah, dan sebagainya, sebagai pedoman dalam penyusunan penelitian.

3. Menganalisis data

Data yang telah diterima baik data primer maupun data sekunder dianalisis menggunakan analisis- analisis yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini untuk menghasilkan data yang valid sebagai dasar untuk membahas masalah yang terjadi.

4. Penelitian laporan

Merupakan kegiatan penyusunan dan penelitian rangkaian-rangkaian yang digunakan dalam penelitian penelitian mulai dari bab pertama sampai dengan bab terakhir. Pada tahap ini peneliti menerima bimbingan, masukan, dan arahan dari dosen pembimbing penelitian untuk menghasilkan penelitian yang baik.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Tentang Perusahaan

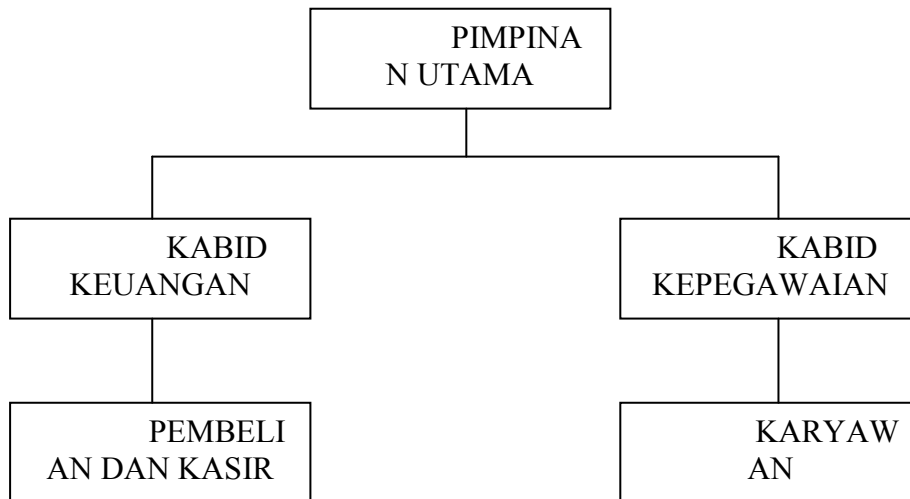
CV. Sentra Komputer Bandar Lampung merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam penjualan dan pendistribusian barang-barang yang berhubungan dengan komputer. CV. Sentra Komputer juga menyediakan jasa perbaikan, layanan, dan perakitan komputer.

CV. Sentra Komputer Bandar Lampung berlokasi di jalan Mayor Salim Batubara Nomor 87 Bandar Lampung. Usaha ini pertama kali didirikan pada tahun 2004 oleh Bapak Robby. CV. Sentra Komputer memiliki motto yaitu “*We Have IT!*”

5.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran umum secara sistematis mengenai hubungan dan kerjasama sekelompok orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. CV. Sentra Komputer memiliki struktur organisasi garis, dimana wewenang bergerak dari atas ke bawah, dan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Struktur organisasi seperti ini cocok untuk organisasi yang berskala kecil dan menengah, struktur tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.1
Struktur Organisasi



5.1.3 Gambaran Umum Responden

Responden pengisian kuisioner ini merupakan karyawan CV. Sentra Komputer yang berjumlah 32 orang. Adapun distribusi responden terhadap jenis kelamin dan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	12 orang	37,5%
2	Perempuan	20 orang	62,5%
	Jumlah Total	32 orang	100%

Sumber : CV. Sentra Komputer 2018

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	8 orang	25%
2	SMA/SMK	15 orang	46,8%
3	SMP	9 orang	28,2%
	Jumlah Total	32 orang	100%

Sumber : CV. Sentra Komputer 2018

Berdasarkan data dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan tabel karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan (62,5%) dan responden berjenjang pendidikan SMA/SMK (46,8%) mendominasi lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin laki-laki (37,5%) dan responden dengan jenjang pendidikan S1 (25%) dan SMP (28,2%).

5.2 Analisis Kualitatif

Berikut ini adalah hasil dari tanggapan karyawan CV. Sentra Komputer melalui kuisisioner yang telah dibagikan:

Tabel 5.3
Distribusi Kuisisioner Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S7	R	TS	STS
1	Anda merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	25	7	0	0	0
2	Hubungan anda dengan atasan terjalin dengan baik	27	5	0	0	0
3	Hubungan anda dengan sesama karyawan terjalin dengan baik	22	9	1	0	0
4	Fasilitas yang ada sudah baik dan lengkap	20	12	0	0	0
5	Anda merasa ruang kerja sudah tertata dengan baik dan nyaman	16	15	1	0	0

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, karyawan CV.Sentra Komputer sangat sering memberikan jawaban “sangat setuju” sebanyak 110 kali, diikuti oleh jawaban “setuju” sebanyak 48 kali, jawaban “ragu-ragu” sebanyak 2 kali, dan tidak ada yang memilih jawaban “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Tabel 5.4
Distribusi Kuisioner Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S7	R	TS	STS
1	Gaji yang di terima cukup untuk menghidupi kebutuhan	18	14	0	0	0
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan jabatan	25	7	0	0	0
3	Anda puas dengan cuti yang diberikan perusahaan	17	15	0	0	0
4	Gaji yang diterima meningkatkan semangat kerja	24	8	0	0	0
5	Adanya pemberian non-finansial lainnya	21	11	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, karyawan CV.Sentra Komputer sangat sering memberikan jawaban “sangat setuju” sebanyak 105 kali, diikuti oleh jawaban “setuju” sebanyak 55 kali, dan tidak ada yang memilih jawaban “ragu-ragu”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Tabel 5.5
Distribusi Kuisioner Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S7	R	TS	STS
1	Anda selalu mentaati peraturan perusahaan	25	7	0	0	0
2	Anda masuk dan keluar jam kerja tepat waktu	25	5	2	0	0
3	Anda menjaga asset dan fasilitas perusahaan	18	14	0	0	0
4	Anda jujur dalam pekerjaan	22	10	0	0	0
5	Anda mengutamakan kepentingan perusahaan	25	7	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, karyawan CV.Sentra Komputer sangat sering memberikan jawaban “sangat setuju” sebanyak 115 kali, diikuti oleh jawaban “setuju” sebanyak 44 kali, jawaban “ragu-ragu” sebanyak 2 kali, dan tidak ada yang memilih jawaban “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

5.3 Uji Validitas

Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali 2013:52). Uji validitas ini diukur dengan metode *Pearson Correlation* menggunakan *software* SPSS 18 *for windows*. Data dikatakan valid apabila R hitung lebih besar dari R tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.549	0.3494	VALID
2	0.566	0.3494	VALID
3	0.736	0.3494	VALID
4	0.579	0.3494	VALID
5	0.356	0.3494	VALID

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil dari tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel X1 lingkungan kerja memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 5.7
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.391	0.3494	VALID
2	0.397	0.3494	VALID
3	0.374	0.3494	VALID
4	0.424	0.3494	VALID
5	0.416	0.3494	VALID

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil dari tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel X2 kompensasi memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 5.8
Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.549	0.3494	VALID
2	0.418	0.3494	VALID
3	0.571	0.3494	VALID
4	0.636	0.3494	VALID
5	0.506	0.3494	VALID

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil dari tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Y loyalitas karyawan memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

5.4 Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's* alpha dan membandingkannya dengan koefisien reliabilitas yaitu

sebesar 0.6. Apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6 maka dinyatakan reliabel. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan *software SPSS 18 for windows* untuk mengetahui tingkat reliabilitas data. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

		N	%
ases	V	3	9
	alid	2	1.4
	E	3	8
	xcluded ^a		.6
	T	3	1
otal		5	00.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	1
	5

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan *software SPSS 18 for windows* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0.776. Nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.776 > 0.6$ maka pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner adalah reliabel.

5.6 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen yang pada penelitian ini variabel independen adalah X1 (lingkungan kerja), X2 (kompensasi), dan Y (loyalitas karyawan). Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda menggunakan program *SPSS 18 for windows*.

Tabel 5.10
Tabel Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.310	4.748		1.750	.091
Lingkungan Kerja	.465	.177	.463	2.626	.014
Kompensasi	.187	.216	.153	.866	.394

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaannya adalah:

$$Y = 8,310 + 0,465 X_1 + 0,187 X_2$$

1. Nilai a sebesar 8,310 berarti apabila X1 dan X2 bernilai 0 maka Y akan bernilai 8,310.
2. Koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0,465 menyatakan bahwa Y akan meningkat 0,465 apabila ada X1 bertambah 1 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Jadi apabila lingkungan kerja meningkat 1, maka loyalitas karyawan akan meningkat 0,465.
3. Koefisien regresi dari variabel X2 sebesar 0,187 menyatakan bahwa Y akan meningkat 0,187 apabila X2 bertambah 1 dengan asumsi variabel

lainnya konstan. Jadi apabila kompensasi meningkat 1, maka loyalitas karyawan akan meningkat 0,187.

5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini berarti kemampuan variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi dalam menjelaskan variabel loyalitas karyawan. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan program *SPSS 18 for windows*.

Tabel 5.11
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.258	1.349

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai R^2 yang didapat setelah dilakukan analisis dengan program *SPSS 18 for windows* adalah sebesar 0,306 atau 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 30,6%,

sementara 69,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.8 Uji t

Uji t merupakan uji analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi masing-masing terhadap variabel loyalitas karyawan.

Tabel 5.12

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.310	4.748		1.750	.091
Lingkungan Kerja	.465	.177	.463	2.626	.014
Kompensasi	.187	.216	.153	.866	.394

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah 2019

Dasar dalam pengambilan kesimpulan uji t adalah:

1. Berdasarkan nilai probabilitas
 - a) Jika signifikan $t < \text{tingkat kesalahan}$, maka berarti ada pengaruh.
 - b) Jika signifikan $t > \text{tingkat kesalahan}$, maka tidak ada pengaruh.
2. Berdasarkan nilai t hitung
 - a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } (df=n-2)$, maka berarti ada pengaruh.
 - b) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel } (df=n-2)$, maka berarti tidak ada pengaruh.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa tingkat signifikan variabel lingkungan kerja adalah sebesar $0,014 < \text{tingkat kesalahan } 0,05$. Dan juga nilai t hitung $2,626 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,042$. Maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara parsial.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa tingkat signifikan variabel kompensasi adalah sebesar $0,394 > \text{tingkat kesalahan } 0,05$. Dan juga nilai t hitung $0,866 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,042$. Maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara parsial.

5.9 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen bersama-sama (X_1 dan X_2) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini berarti pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 5.13
Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.223	2	11.612	6.384	.005 ^a
Residual	52.746	29	1.819		
Total	75.969	31			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah 2019

Ketentuan:

1. Jika signifikan $F < \text{tingkat kesalahan}$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika signifikan $F > \text{tingkat kesalahan}$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan tabel 4.11 maka didapati bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6,384 dengan tingkat signifikan 0,005. Nilai F hitung $6,348 > F \text{ tabel}$ sebesar 3,33. Sementara nilai signifikan $0,005 < \text{tingkat kesalahan}$ 0,05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan secara simultan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan dan telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sentra Komputer Bandar Lampung secara parsial.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sentra Komputer Bandar Lampung secara parsial.
3. Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sentra Komputer Bandar Lampung secara simultan.

6.2 Saran

Berikut ini adalah beberapa saran terkait dengan penelitian ini:

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada baiknya perusahaan turut memperhatikan hal-hal menyangkut variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan. Tentunya karyawan yang loyal memberikan manfaat yang baik terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat menjaga loyalitas karyawan tetap tinggi. pada penelitian ini perusahaan kiranya menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan sendiri. Sementara kompensasi tidak memiliki pengaruh

terhadap loyalitas dalam penelitian ini. Hal ini mungkin diakibatkan oleh pemberian kompensasi yang sudah cukup baik oleh perusahaan. Namun peneliti hanya meneliti dua variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam penelitian ini. Tentunya masih banyak faktor-faktor lain diluar variabel yang telah diteliti yang mempengaruhi loyalitas karyawan itu sendiri.

2. Bagi pembaca peneliti selanjutnya

Kiranya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk menambah pengetahuan para pembaca, dan juga sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mankunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Arikuto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resources Management*.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliani, Retno. 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Universitas Pandanaran Semarang.
- Lyman W. Porter, Edward E. Lawyer. 2014. *Managerial attitudes and performance*. New York: McGraw Hill.
- Nitisemito, Alex. 2012. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purba. Berto. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. Jurnal FISIP Universitas Riau.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, Gouzaly. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Steers, Richard M. Lyman W Porter 2016. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Stoner, James A.F. 2008. *Manajemen Terjemahan: Antarikso,dkk.,* Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Bandung: Alfabeta

Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa* Yogyakarta: Andi