



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BKKBN PUSAT**

SKRIPSI

Siti Kusmiati

1802029001

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BKKBN PUSAT**

SKRIPSI

Siti Kusmiati

1802029001

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BKKBN PUSAT" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 13 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



(Siti kusmiati)

NIM 1802029001

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BKKBN PUSAT**

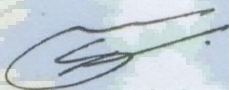
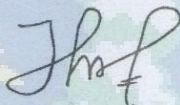
NAMA : **SITI KUSMIATI**

NIM : **1802029001**

PROGRAM STUDI : **S1 MANAJEMEN**

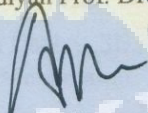
TAHUN AKADEMIK : **2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	DR. Asep sutarman, SE.,MBA.,	
Pembimbing II	Pahman Habibi SE., MM.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN BKKBN PUSAT**

Yang disusun oleh:

Siti Kusmiati
1802029001

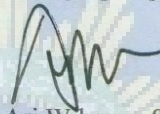
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitian ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

Dr. HAMKA

Pada tanggal: 13 Agustus 2021

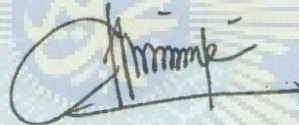
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dicky Chandra, SE., MM)

Anggota:



(Yusdi Daulay, SE., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Proor. Dr. Hamka

(Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

(Dr. Zulpahmi, SE., MM)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

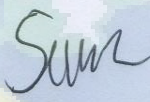
Nama : Siti Kusmiati
NIM : 1802029001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYWAN BKKBN PUSAT”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 13 Agustus 2021
Yang Menyatakan


(Siti Kusmiati)

ABSTRAK

Siti kusmiati (1802029001)

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BKKBN PUSAT.

Skripsi. Program Strata satu program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Prof.DR.HAMKA.2021.

Kata kunci:Kompensasi,Lingkungan kerja,Loyalitas karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan pada” BKKBN Pusat di Jakarta.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei,dengan variabel yang teliti yaitu Kompensasi dan Lingkungan kerja sebagai variabel indeviden dan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen.Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bkkbn pusat di Jakarta sebanyak 169 karyawan.Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 118 karyawan,dengan tektik slovin,Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.dan pengukurannya menggunakan skala ordinal.Teknik pengolahan dan teknik analisis data meliputi Uji kualitas Data(Uji validitas dan Reabilitas),Analisis Regresi linear berganda (Model Regresi Linier Berganda,Uji Asumsi klasik),Analisis Koefisien Korelasi,Analisis koefisiensi Determinasi,dan Uji Hipotesis(Uji t dan uji F).kemudian data diproses menggunakan anaisis regresi linear berganda dengan diolah menggunakan SPSS 25.Hasil dari penelitian dengan taraf signitifikan 5% menemukan bahwa : (1) Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signitifikan terhadap loyalitas karyawan,(2)Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signitifikan terhadap Loyalitas karyawan dan (3)Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signitifikan terhadap loyaliitas karyawan.

ABSTRACT

Siti Kusmiati (1802029001)

THE EFFECT OF

***COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY
AT THE CENTRAL BKKBN .***

Esaaay, Undergraduate Program in Management Studies program. Faculty of Economics and Business, Universitas Muhamadiyah Prof. DR. HAMKA.2021.

Keywords: Compensation, Work environment, Employee loyalty

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee loyalty at the Central BKKBN in Jakarta.

In this study used a survey method, with careful variables, namely compensation and work environment as independent variables and employee loyalty as the dependent variable. saturated sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire. Correlation, determination coefficient analysis, and hypothesis testing (t test and F test). Then the data was processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 25. The results of the study with a significant level of 5% found that: (1) Compensation had no positive effect and significant to employee loyalty,(2)Environment n work has a positive and significant effect on employee loyalty and (3) Compensation and the work environment together have a significant and positive effect on employee loyalty.

KATA PENGANTAR

Assalamu' Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke jaman yang cangguh ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan do'a, nasihat, motivasi serta dukungan baik moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan BKKBN Pusat". Skripsi ini disusun untuk memenuhi satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA. Dalam penyusunan Skripsi, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulfahmi, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Asep sutarman,SE.,MBA.Dr selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu,tenaga,dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi.
5. Bapak Pahman Habibie SE.,MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu,tenaga,dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Universitas Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) yang telah banyak memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
7. Keluarga tercinta yang memotivasi penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini, yaitu Ayahanda kuswandi,Ibunda sumiati,Kakek Dana,Nenek Hadriah.
8. Ka Aenul Syifa yang telah membantu, memberi saran dan motivasi kepada penulis selama perkuliahan dan myelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, membalas semua kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata,penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan yang tidak di sadari.Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalammu 'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 27 November 2020

Penulis,

(Siti Kusmiati)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAM UJIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	7
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i>	<i>7</i>
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i>	<i>7</i>
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	<i>8</i>
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	22
<i>2.2.1 Loyalitas Karyawan</i>	<i>22</i>
<i>2.2.1.1 Ciri-Ciri Loyalitas</i>	<i>22</i>
<i>2.2.1.2 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan</i>	<i>24</i>

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas	
<i>Karyawan</i>	25
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Loyalits Karyawan	25
2.2.1.5 Penyebab Turunnya Loyalitas Karyawan	26
2.2.2 Kompensasi	27
2.2.2.1 Prinsip Dasar Kompensasi	27
2.2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi	27
2.2.2.3 Tujuan Memberikan Kompensasi	28
2.2.2.4 Faktor- Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	28
2.2.2.5 Dimensi Dan Indikator Kompensasi	30
2.2.2.6 Tujuan Faktor Kompensasi	30
2.2.3 Lingkungan Kerja	31
2.2.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	32
2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	33
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	34
2.4 Rumusan Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	36
3.2 Operasional Variabel	36
3.2.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.2.1.1 Kompensasi.....	39
3.2.1.2 Lingkungan Kerja	39
3.2.1.3 Loyalitas Karyawan.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	42

3.5.1 Statistik Deskriptif	42
3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.5.2.1 Model Regresi Linier Berganda	43
3.5.3 Uji Kualitas Data dan Uji Reliabilitas Data	44
3.5.3.1 Uji Validitas.....	44
3.5.3.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.5.3.3 Uji Asumsi Klasik	45
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.5.5 Uji Hipotesis	48
3.5.5.1 Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial).....	48
3.5.5.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)	49
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi	49
3.5.6.1 Analisis Korelasi Parsial.....	49
3.5.6.2 Analisis Korelasi Berganda.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1 Profil Singkat Perusahaan	51
4.1.2 Visi dan Misi	55
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	56
4.1.4 Job Description	56
4.1.4.1 Sekretaris Utama	56
4.1.4.2 Biro Perencanaan.....	57
4.1.4.3 Biro SDM.....	57
4.1.4.4 Biro Hukum Organisasi dan Reformasi Birokrasi	57
4.1.4.5 Biro Keuangan dan Pengelolaan Barang Negara	58
4.1.4.6 Biro Umum dan Hubungan Masyarakat	58
4.1.5 Kegiatan Umum Perusahaan	58
4.2 Hasil Pengolahan Data	59
4.2.1 Uji Kualitas Data	59
4.2.1.1 Uji Validitas.....	59
4.2.1.2 Uji Reabilitas	61

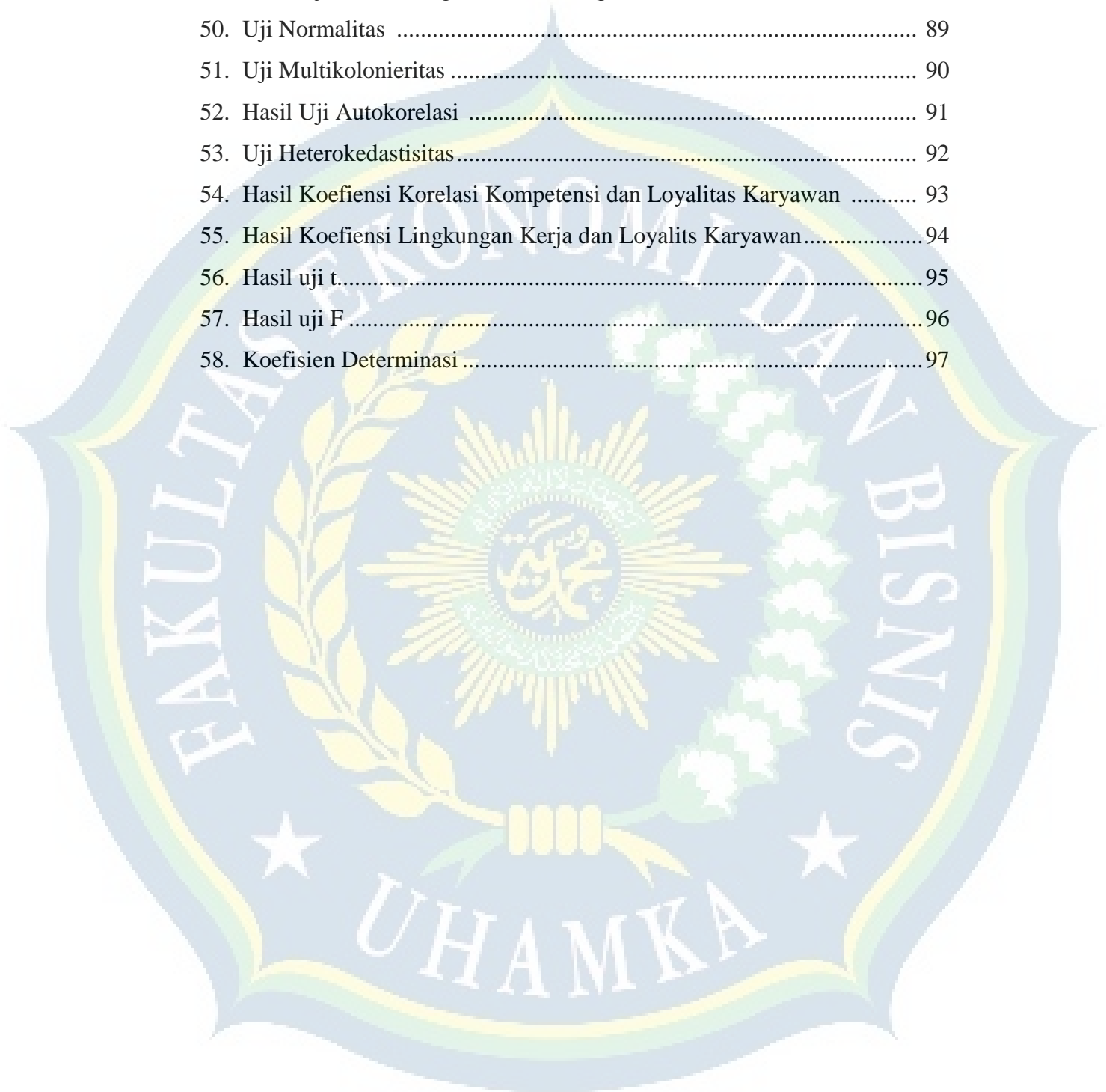
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	63
4.2.2.1 Statistik Deskriptif	63
4.2.2.2 Analisis Pervariabel	64
4.2.3 Model Regresi Linear Berganda	87
4.2.3.1 Uji Asumsi Klasik	89
4.2.3.2 Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....	93
4.2.3.3 Analisis Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi Adjusted R Square (R ²)	96
4.3 Pembahasan.....	97
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	97
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	98
4.3.3 Pengaruh Secara Simultan Kompenasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	99
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Kesimpulan	101
5.1 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Turnover Karyawan BKKBN Pusat	3
2.	Penelitian Terdahulu	17
3.	Operasional Variabel	37
4.	Jumlah Karyawan BKKBN	40
5.	Bobot Nilai Skala Likert	42
6.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	43
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	47
8.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	50
9.	Uji Validitas X1	59
10.	Uji Validitas X1	60
11.	Uji Validitas Y	61
12.	Uji Reabilitas X1	62
13.	Uji Reabilitas X2	62
14.	Uji Reabilitas Y	63
15.	Analisis Deskriptif	63
16.	Saya menerima gaji sesuai dengan kinerja dan kelas jabatan di BKKBN	64
17.	BKKBN memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan	65
18.	Saya menerima kenaikan gaji berkala secara otomatis dari BKKBN	65
19.	Saya menerima penghargaan secara objektif dari BKKBN	66
20.	Saya mendapat pujian dari BKKBN bila berprestasi	66
21.	Saya menerima intensif apabila saya telah melakukan kerja lembur/tambahan kerja	67
22.	Saya telah terdaftar sebagai peserta BPJS melalui BKKBN	68
23.	Saya peserta BPJS kesehatan melalui BKKBN	68
24.	Saya menerima tunjangan kinerja dan tunjangan jabatan sesuai	

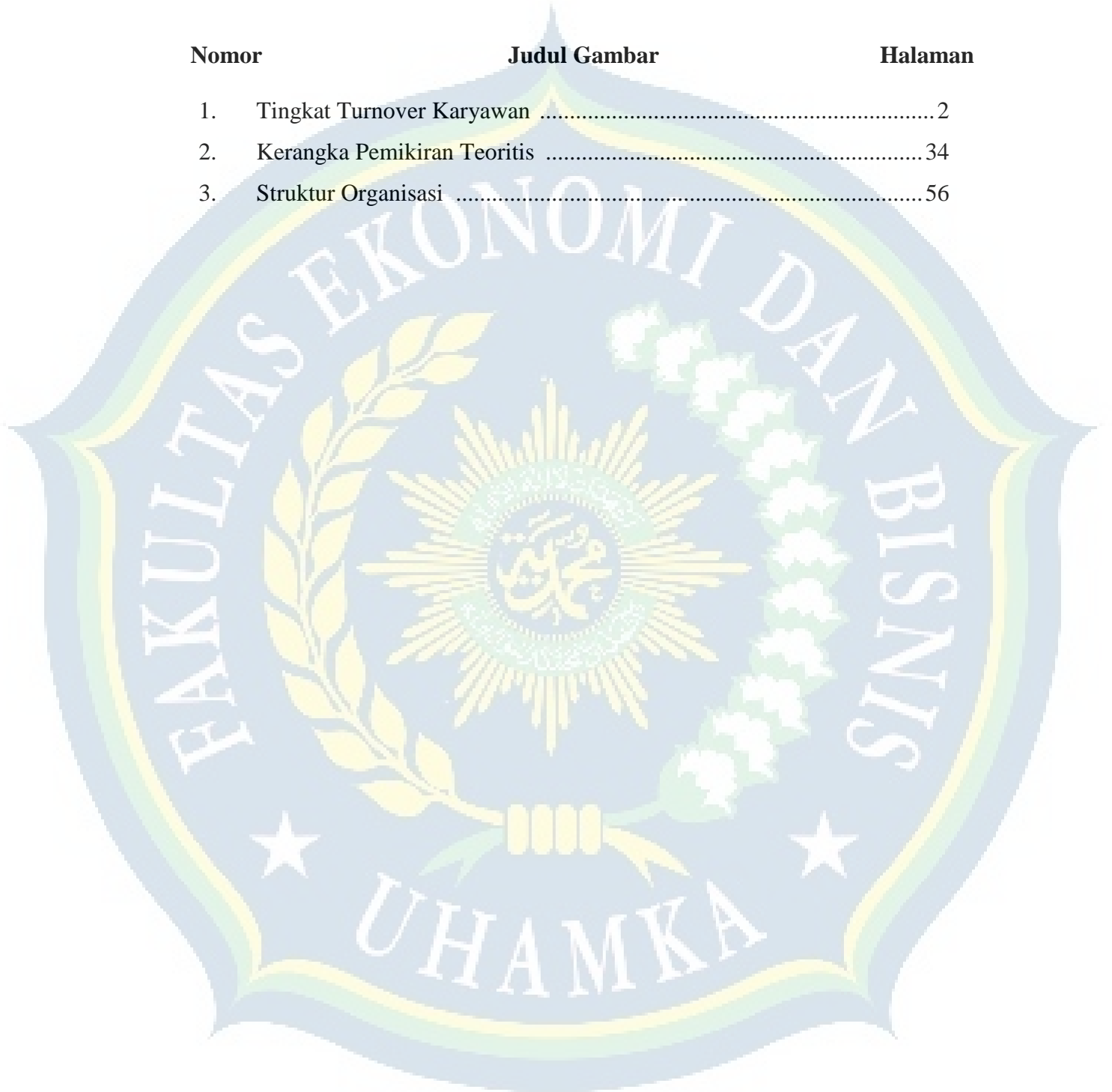
dengan jabatan yang saya duduki di BKKBN	69
25. Saya dapat mencukupi kebutuhan saya dari tunjangan di luar gaji pokok	69
26. Skor dan rata-rata indicator kompensasi (X1)	70
27. Saya nyaman dengan suasana kerja di BKKBN	72
28. Saya merasa fasilitas kerja pendukung di BKKBN sudah cukup	72
29. Saya merasa suhu udara nyaman untuk beraktifitas	73
30. Saya mendapatkan peralatan pekerjaan dengan lengkap dan memadai di BKKBN	73
31. Saya merasa penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan	74
32. Saya berkomunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun pimpinan	75
33. Saya merasa BKKBN menjamin keamanan kerja pegawainya	75
34. Saya memiliki kesempatan sama untuk peningkatan karir	76
35. Skor merasa diperlakukan adil oleh BKKBN	77
36. Saya menyukai pekerjaan saya di BKKBN	77
37. Skor dan rata-rata indicator lingkungan kerja	78
38. Saya selalu taat peraturan yang ada di BKKBN	80
39. Saya menerima gaji sesuai dengan kinerja dan kelas jabatan saya di BKKBN	80
40. Saya mengikuti peraturan yang berlaku di BKKBN	81
41. Saya melaksanakan tugas dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab	81
42. Saya setia pada BKKBN	82
43. Saya menjalankan SOP sesuai dengan arahan atasan	83
44. Saya selalu menjaga performa dalam bekerja	83
45. Saya bekerja dengan perencanaan agar mendapatkan hasil yang maksimal	84
46. Saya selalu menghormati dan menghargai atasan dan rekan kerja	84
47. Saya memiliki rasa memiliki terhadap BKKBN	85

48. Skor dan rata-rata indikator loyalitas karyawan (Y).....	86
49. Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda	87
50. Uji Normalitas	89
51. Uji Multikolonieritas	90
52. Hasil Uji Autokorelasi	91
53. Uji Heterokedastisitas	92
54. Hasil Koefiensi Korelasi Kompetensi dan Loyalitas Karyawan	93
55. Hasil Koefiensi Lingkungan Kerja dan Loyalits Karyawan.....	94
56. Hasil uji t.....	95
57. Hasil uji F	96
58. Koefisien Determinasi	97



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1.	Tingkat Turnover Karyawan	2
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	34
3.	Struktur Organisasi	56



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/26
2.	Data Hasil Kuisisioner	5/26
3.	Output Data SPSS	14/26
4.	Tabel r	23/26
5.	Tabel t	24/26
6.	Tabel f	25/26
7.	Tabel Durbin-Watson	26/26
8.	Surat Tugas	27/26
9.	Surat Keterangan	28/26
10.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I	29/26
11.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II	30/26
12.	Daftar Riwayat Hidup	31/26



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan salah satu aset atau harta yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Menurut Hariandja, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dimana sumber daya sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas itu datang dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Jadi sikap loyalitas karyawan itu merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia.

Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Hasibuan (2011:58), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Hal yang bisa menimbulkan kesulitan terhadap terwujudnya loyalitas adalah lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dan rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga tidak terciptanya kepuasan karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik dan rendahnya kompensasi, juga membuat tingkat perkembangan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat. Kondisi tersebut tentu harus diperhatikan oleh perusahaan.



Sumber: di olah oleh penulis

Gambar 1
Tingkat Turnover Karyawan

Berikut adalah cara menghitung dan hasil presentase Trunover Intention karyawan BKKBN Pusat pertahun :

Tabel 1.1 Trunover aryawan BKKBN Pusat

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan akhir tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Tingkat Trunover (%)
2011	134	138	14	11	10%
2012	148	142	18	12	12%
2013	150	146	23	19	15%
2014	149	143	17	14	11%
2015	152	147	27	21	18%

Sumber : Biro SDM BKKBN Pusat

$$\text{Trunover intention} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang berhenti bekerja}}{(\text{jumlah pegawai Awal Tahun} + \text{Jumlah pegawai Akhir Tahun})/2} \times 100$$

$$2011 = \frac{14}{(134 + 138)/2} \times 100 = 10\%$$

$$2012 = \frac{18}{(148 + 142)/2} \times 100 = 12\%$$

$$2013 = \frac{23}{(150 + 146)/2} \times 100 = 15\%$$

$$2014 = \frac{17}{(149 + 143)/2} \times 100 = 11\%$$

$$2015 = \frac{27}{(152 + 147)/2} \times 100 = 18\%$$

Berdasarkan grafik dan tabel di atas pergerakan jumlah karyawan yang keluar terus meningkat dari tahun 2011 hingga 2015 yakni dari 10% sampai dengan 18%. Meskipun diiringi oleh adanya penambahan jumlah karyawan yang masuk, namun belum bisa menyeimbangi karyawan yang keluar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan kompensasi Dan Hermawan mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan merupakan kompensasi .Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2017:119).

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Lingkungan kerja juga suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja dan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan.

Sedarmayati (2009:21) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok. Lingkungan kerja fisik perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena dilihat dari perannya dan lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan baik. Dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan perusahaan harus memberikan perhatian terhadap faktor faktor yang mempengaruhi loyalitas salah satunya yaitu

kompensasi dan lingkungan kerja. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan kompensasi diberikan kepada karyawan secara layak dan adil. Kondisi tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan konsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan.

Pertama pengaruh antara kompensasi terhadap Loyalitas karyawan. Penelitian mengenai kompensasi terhadap Loyalitas karyawan telah dilakukan dan hasilnya masih tidak konsisten. Penelitian oleh Farida Efriyanti (2018) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan (Y) secara parsial. Sedangkan Kompensasi (X2) tidak memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan (Y) secara parsial. Dalam hal menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Dan berbeda penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri (2015), Elisabeth Yuli purwandari (2008), dan Kristanto Purba dan seno Andri (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian tersebut, ditemukan adanya kesenjangan dari hasil penelitian sebelumnya (*research gap*) yang menjadi salah satu sumber masalah dalam penelitian.

Penelitian oleh Ardhy Wijaksono, Neneng Nurhasanah, Eva Fauziah (2015) Andromike, Susi, dan Iwan Nauli (2014) Noermayanti dewi januari (2007) riana dan Anika (2019) mendapatkan hasil penelitian yang sama bahwa kompensasi dan

lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian oleh *Mathilda Ayuningtyas Kia Pansolo (2015) dan Kadek, Wina dan Dewi (2013)* Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian oleh Putri, Aulia Arida (2019), Siti Rohimah (2019) *Dagadu Djokdja*. Iwan, Susi dan Andromike (2014) Hasil pengujian mendapatkan hasil yang sama bahwa kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian oleh fiona dan vista (2020), Wulandari dan inayah (2013), dan Rahmadana Safitri (2015) menghasilkan hasil serupa, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan. Evawati (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian di atas perbedaan yang ditunjukkan dalam penelitian ini penggunaan variabel independen, yaitu Kompensasi. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karena beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memiliki hasil yang Signitifikan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: **"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Di BKKBN Pusat"**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan turunnya Loyalitas karyawan terhadap perusahaan
2. Lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan naiknya motivasi karyawan dan karyawan akan loyal terhadap perusahaan
3. Faktor internal dan Eksternal yang baik akan menjadikan lingkungan kerja nyaman bagi perusahaan
4. Kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan
5. Adanya pertumbuhan perusahaan akan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan dapat dijadikan sandaran hidup, sehingga terciptanya loyalitas terhadap perusahaan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas serta adanya beberapa faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan maka masalah yang akan di kaji dalam penelitian ini di batasi pada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan BKKBN Pusat.

1.2.3. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap Loyalitas karyawan di BKKBN Pusat ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan di BKKBN Pusat?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di BKKBN Pusat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di BKKBN ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan di BKKBN ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap lingkungan kerja di BKKBN ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
 - 2) Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumber daya manusia (human resources) pada umumnya.

- 3) Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dilingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai Kompensasi dan lingkungan kerja di perusahaan.

2) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.

3) Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian serupa serta sebagai referensi/sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

4) Bagi Mahasiswa

Memberikan penjelasan dan gambaran kondisi karyawan di dalam dunia kerja, supaya mahasiswa bisa mempersiapkan diri menghadapi masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Ayuningtyas.(2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prime Line International Malang. *Jurnal Manajemen*. 9 (3), pp:787 – 797.
- Farida Efriyanti.(2018). pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan cv. sentra komputer di bandar lampung.Penelitian :Universitas Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*. 24 (3). pp: 34 -47.
- Ikhran Abdil.(2016). pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap motivasi dan loyalitas karyawan.malang.Di unduh Desember 2020.Universitas Brawijaya.
- Jhonathan.(2017).Pengertian Kompensasi: Arti, Tujuan, Jenis, dan Kebijakannya dalam Bisnis.maxmanroe.com.vol 3 no.1.
- Jhonathan.(2017).Pengertian Kompensasi: Arti, Tujuan, Jenis, dan Kebijakannya dalam Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4 (2). pp: 108 – 122.
- Masnidar lenni.(2017). pengertian ,statistik, deskriptif dan penelitian. stai sumatera medan. *jurnalhikmah.staisumatera-medan*. vol. 14 no. 1.
- Muzailani irfana.(2019).pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan 2terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan.Semarang.Peneliti: Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.vol 2 no.7.
- Onsardi.(2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu.*Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*. 2 (1), 1-13.
- Rahmadana.(2015). pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pt. putera lautan kumala lines samarinda.. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 3 (3). pp: 145 – 176.
- Rukmi Tien Martiwi.(2012).Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 13, No 1, Juni 2012.Pabelan Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Charles W. Lamb, Joseph F. Hair, Carl Mc Daniel. 2017. *kompensasi (Edisi II)*. Jakarta : Salemba Empat
- Danang, Sunyoto. 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi (Cetakan kedua)*. Yogyakarta : CAPS
- Data Analysis (Sixth Edition)*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Durianto, Darmadi, & Sugiarto, Sitinjak. 2013. *Lingkungan kerja fisik dan non fisik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J. F, W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson, R. L Tatham. 2009. *Multivariate*
- Harris, Fiona & Chernatony. 2014. *Kompensasi dan lingkungan kerja*.
- Heckler, S. E and Childers, T. L. 1992. *The Role of Expectancy and Relevancy in*
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen SDM Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindok.
- Leuthesser, Lance dkk. 2003. 2+2=5? A jenis-jenis kompensasi *Vol.11, No 1: 35-47*.
- Memory for Verbal and Visual Information, What is Incongruency?.* Journal of Ekonomi Research. Vol. 18, pp. 475-492
- Name*. New York : Free Press
- Perfomance*. European Journal of Ekonomi Vol. 35 No 3/4, pp. 441-456
- Prasetijo, Ristiyanti dan John J.O.I Ihalau. 2005. *Loyalitas karyawan*. Andi:Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuesioner dan Analisis Data:untuuk kompensasi dan lingkungan kerja*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sodikin,Djaka,Suhendra.(2017). Sumber Daya manusia.Jakarta:Salemba Empat. jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/6301/5517.