

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Bank Jabar Banten)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh:
Anisa Dinda Kinanti
21 17 29528**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

SEPTEMBER 2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS**

KARYAWAN

(Studi Kasus pada Bank Jabar Banten)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

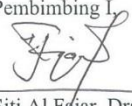
ANISA DINDA KINANTI

No. Mhs.: 211729528

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Sabtu, 18 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,


Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Pembimbing II,


Isnanda Zainur Rohman, SE., MM.

Ketua/Penguji,


Heni Kusumawati, SE., M.Si.



Yogyakarta, 18 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi finansial (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y) studi kasus pada Bank Jabar Banten. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Jabar Banten di Bandung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, peneliti mendapatkan 107 responden sebagai sampel penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini diperoleh hasil kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,017 lebih kecil daripada 0,05, motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,727 lebih besar daripada 0,05, dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,015 lebih kecil daripada 0,05, namun dengan hasil yang didapatkan pada uji koefisien determinasi, variabel kompensasi finansial, motivasi kerja, dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan variabel loyalitas karyawan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 9,4%, yang artinya sisanya sebesar 90,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan yang sukses tidak terlepas kaitannya dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas terbaik. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai orang-orang yang mempunyai semangat tinggi dan berkontribusi untuk perusahaan guna mencapai atau mewujudkan tujuan, visi, dan misinya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten dapat melaksanakan fungsi manajemennya dengan baik (Purba, 2017). Sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan jumlah yang banyak maupun sedikit dapat memicu konflik atau masalah dalam diri karyawan seperti masalah kompensasi, motivasi kerja, dan masalah lingkungan kerja. Masalah-masalah yang timbul dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Bank Jabar Banten merupakan bank Badan Usaha Milik Daerah milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank Jabar Banten didirikan pada tanggal 20 Mei 1961 dengan bentuk perseroan terbatas, kemudian dalam perjalanannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah.

Pada tahun 2016, Bank Jabar Banten membuat perjanjian dengan serikat karyawan Bank Jabar Banten. Penandatanganan kerjasama tersebut memiliki tujuan untuk membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kontribusi karyawan dan lingkungan kerja yang baik dapat terus membawa perusahaan untuk maju. Karyawan yang dimiliki Bank Jabar Banten memiliki kualitas yang mumpuni yang ditunjukkan dengan tren positif.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Putri, Hamid, & Nurtafjono (2015), peranan kompensasi finansial memiliki keterkaitan dengan karyawan, salah satunya karena individu perlu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap individu yang bekerja akan berusaha semaksimal mungkin agar kompensasi yang diterima juga sesuai dengan kinerjanya. Kompensasi finansial dapat berupa gaji atau upah. Perusahaan memiliki hubungan secara finansial dengan karyawan dan kompensasinya. Perusahaan membayar gaji atau upah karyawan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, karyawan juga harus mampu memberikan performa yang baik untuk mendapatkan kompensasi yang setara dengan kinerjanya (Manurung, 2017).

Kompensasi muncul karena individu bekerja guna memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder diri mereka. Mereka bekerja atas dasar motivasi kerja guna mendapatkan kompensasi finansial dari perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi kerja memiliki arti pikiran atau kemauan untuk bergerak dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi juga dapat memberikan pengaruh kepada individu tertentu. Motivasi kerja memfokuskan bagaimana cara pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut (Citra & Fahmi, 2019).

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kualitas baik timbul akibat terbentuknya lingkungan kerja yang baik pula. Menurut Putra & Sriathi (2019), lingkungan kerja berarti susasana yang diciptakan pada saat melakukan kerja sehari-hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana setiap individu pada saat melakukan pekerjaan di suatu tempat. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

oleh beberapa hal seperti faktor cahaya atau penerangan, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan tempat kerja, serta perlengkapan yang tersedia di tempat kerja.

Menurut Husni, Musnadi, & Faisal (2018), loyalitas karyawan didefinisikan sebagai pengabdian, kesetiaan yang ditujukan untuk lembaga perusahaan yang didalamnya terdapat rasa tanggung jawab untuk memberikan dan menunjukkan perilaku terbaik. Banyak perusahaan yang mengupayakan untuk tetap membuat karyawan yang bekerja bersikap loyal pada lembaga tertentu yang mengikat diri mereka. Singkatnya, loyalitas karyawan merupakan kesediaan untuk tetap bekerja pada perusahaan (Pandey & Khare, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh sejumlah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu berdasarkan penulis akan mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Bank Jabar Banten)”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tinjauan Teori

Definisi Kompensasi

Manusia zaman sekarang memiliki kebutuhan hidup secara jasmani dan rohani (Manurung, 2017). Oleh karena itu, kita butuh untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan uang untuk bertahan hidup. Pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kompensasi yang sepadan dengan bagaimana cara kita bekerja.

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan secara langsung (direct compensation) maupun tidak langsung (indirect compensation) atas dasar kontribusi pada suatu perusahaan. Kinasih, Ham, & Nurtjahjono (2014) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan pembayaran yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu kepada karyawan atas kontribusi kepada perusahaan tertentu. Kompensasi finansial dapat berupa:

1. Gaji merupakan bentuk balasan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam bentuk uang sesuai dengan posisi jabatannya.
2. Bonus
3. Komisi
4. Upah
5. Insentif merupakan bentuk lain dari gaji yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi dari apa yang seharusnya ditetapkan.

Tujuan Kompensasi

Menurut Handoko (2008), pemberian kompensasi mempunyai tujuan yaitu:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Mendapatkan karyawan dengan standar yang sesuai dengan perusahaan.
2. Menjaga karyawan yang sudah ada pada perusahaan saat ini.
3. Menjamin keadilan untuk para pekerja.
4. Menghargai kinerja karyawan.
5. Melengkapi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

Inentif yang diberikan perusahaan termasuk ke dalam kompensasi. Kompensasi tidak hanya berbentuk uang, namun dapat berupa kesejahteraan untuk para pekerja perusahaan. Pengelolaan kompensasi dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting bagi kesenjangan karyawan. Dengan adanya kompensasi maka organisasi dapat menciptakan dan mempertahankan produktivitas kinerja karyawan mereka (Safitri, 2015).

Perbedaan Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Kompensasi mempunyai hubungan dengan setiap penghargaan atau *reward* yang diterima karyawan karena telah menukar tenaga nya dan didedikasikan untuk perusahaan (Aryati, 2015). *Reward* yang diterima dapat berupa finansial ataupun nonfinansial. Perbedaan finansial dan nonfinansial yaitu:

1. Kompensasi finansial dapat berupa finansial secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa asuransi untuk kesejahteraan karyawan, biaya liburan, dan lainnya.
2. Kompensasi nonfinansial dapat berupa lingkungan kerja karyawan yang nyaman sehingga tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap yang terdapat pada diri seseorang untuk menyikapi suatu halangan (Pramuktiarto, 2017). Motivasi juga dapat dikatakan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada (Citra & Fahmi, 2019).

Pengukuran Motivasi

Motivasi yang muncul pada diri seseorang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan parameter sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Tujuan masa depan
3. Cita-cita dari dalam diri
4. Sasaran yang akan dicapai
5. Keinginan untuk terus berkembang
6. Kegigihan
7. Teman bekerja
8. Manfaat waktu yang digunakan

Menurut (Ihwana, Isharijadi, & Wijaya, 2017), motivasi kerja pada karyawan magang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan pendapatan, karena umumnya karyawan magang pendapatannya kurang dibandingkan dengan karyawan tetap pada perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi kerja merupakan sifat atau dorongan yang ada dalam diri individu untuk mencapai suatu tujuan, memuaskan diri sendiri, dan memenuhi kebutuhannya. Jenis-jenis motivasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Motivasi berdasarkan peranannya memiliki 2 macam yaitu motivasi positif berupa harapan atau angan-angan yang baik, sedangkan motivasi negatif berupa rasa takut, ancaman, atau intimidasi yang muncul dalam diri individu
2. Motivasi berdasarkan perwujudannya memiliki 2 macam yaitu motivasi materiil berupa uang, barang berharga, atau benda yang mampu memikat seseorang, sedangkan motivasi non materiil berupa Hasrat yang timbul karena adanya dorongan atas dasar keagamaan atau keyakinan dalam diri individu.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu suasana yang dapat dirasakan disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada dirinya untuk menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Sari dan Karnadi (2019), lingkungan kerja adalah keadaan yang dapat dirasakan saat kita bekerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan perasaan senang, sedih, dan nyaman untuk bekerja.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Purba (2017), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Perlengkapan dan fasilitas yang tersedia di tempat kerja meliputi fasilitas meja, tempat arsip dokumen, bahan-bahan referensi, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja seperti penataan ruang yang baik dan nyaman, penerangan yang memadai, suhu yang mendukung, dan sebagainya.
3. Suasana kerja yang mendukung akan menciptakan keselarasan antar organisasi. Pembagian kerja dan tanggungjawab yang jelas kepada setiap karyawan dapat memberikan pengaruh pada saat pelaksanaan mekanisme kerja.

Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang memiliki arti setia. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai sikap setia karyawan terhadap perusahaan. Suatu sikap untuk bertahan pada perusahaan yang terdapat dalam diri karyawan yang terbentuk pada saat perusahaan mengalami masa jaya dan masa kemunduruan (Purba, 2017).

Penilaian Loyalitas

Menurut Widi (2018), terdapat beberapa penilaian untuk loyalitas sebagai berikut:

1. Ketaatan atau disiplin merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan mampu untuk tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.
2. Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya dengan tepat waktu dan baik.
3. Pengabdian adalah dedikasi tenaga, dan ide-ide pemikiran yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan sukarela.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Kejujuran dapat ditunjukkan melalui perkataan dan sikap yang saling menyatu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Heryati (2016), loyalitas dapat dipengaruhi oleh faktor:

1. Pribadi seseorang
2. Bentuk pekerjaan
3. *Design* perusahaan
4. Pengalaman setiap karyawan dalam perusahaan
5. **Pengembangan Hipotesis**

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi finansial tidak dapat dipisahkan dalam perusahaan. Kompensasi finansial dapat membangun loyalitas karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan maka karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dapat terbentuk berdasarkan beberapa aspek, salah satunya kompensasi finansial. Kompensasi finansial yaitu pembayaran yang dilakukan dengan menggunakan gaji, upah, dan bonus yang dilihat berdasarkan kinerja karyawan. Penelitian Heryati (2016), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja mempengaruhi loyalitas kerja, oleh sebab itu seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan memiliki rasa loyalitas yang tinggi juga terhadap perusahaan. Menurut (Citra & Fahmi, 2019), motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pramuktiarto (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

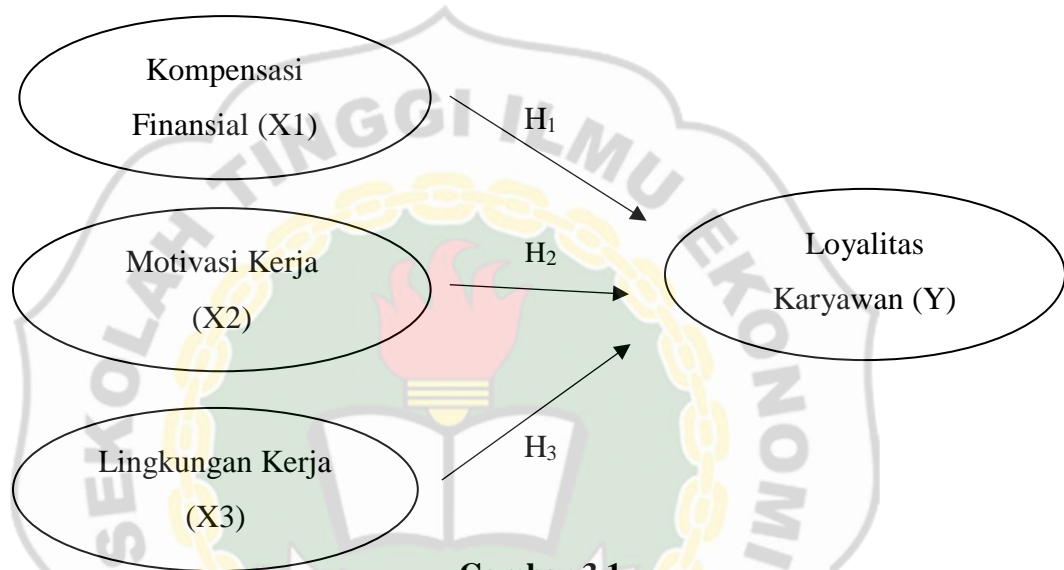
Meningkatnya loyalitas karyawan pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh meningkatnya lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mempengaruhi suasana karyawan dalam bekerja. Semakin baik fasilitas yang diberikan, maka karyawan akan semakin senang dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Sari & Karnadi, 2019). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan uraian penelitian terdahulu, adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan dengan kerangka sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang sudah dibuat, maka rumusan hipotesis yang didapat sebagai berikut:

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen. Uji simultan dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai F dan tingkat signifikansi, apabila F hitung > F tabel dan tingkat signifikansi < 0,05, maka variabel independen mampu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menjelaskan variabel dependen. F tabel diperoleh dengan menentukan nilai *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi. F tabel = F (k; n-k) = F (3; 107-3) (k: jumlah variabel bebas; n: jumlah sampel penelitian) dan tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,69. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730.373	3	243.458	4.687	.004 ^b
	Residual	5350.693	103	51.948		
	Total	6081.065	106			

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh hasil uji simultan yaitu nilai F hitung sebesar 4.687 lebih besar daripada F tabel 2,69 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat ditarik yaitu variabel kompensasi finansial, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat berkontribusi secara

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

langsung terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.120	.094	7.208

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,094, artinya variabel kompensasi finansial, motivasi kerja, dan lingkungan kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 9,4% untuk menjelaskan variabel loyalitas karyawan dan sisanya 90,6% dipengaruhi variabel lainnya seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen yaitu kompensasi finansial, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansi \leq 0,05. Sebaliknya apabila variabel independen memiliki nilai t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikansi $>$ 0,05 maka dikatakan tidak memiliki pengaruh. Nilai t tabel diperoleh dengan menentukan nilai *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi. Nilai $\alpha = 5\%$ ($\alpha/2 = 2,5\%$; df = 103) jumlah responden (n) = 107, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,984. Berikut hasil uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.813	8.431		3.536	.001
Kompensasi Finansial (X1)	.179	.074	.234	2.421	.017
Motivasi Kerja (X2)	.033	.095	.035	.351	.727
Lingkungan Kerja (X3)	.257	.104	.233	2.464	.015

Dependen Variabel: Loyalitas Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil Uji Hipotesis:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai t hitung 2,421 > t tabel 1,984 dan memiliki tingkat signifikansi 0,017 < 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 0,351 < t tabel 1,984 dan memiliki tingkat signifikansi 0,727 > 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten, sehingga hipotesis kedua dinyatakan ditolak.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $2,464 > 1,984$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Bank Jabar Banten. Berikut adalah penjelasan dari setiap variabel:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan Bank Jabar Banten

Pada hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Jabar Banten dengan nilai t hitung $2,421 > t$ tabel $1,984$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian Heryati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh positif dapat diartikan semakin meningkat kompensasi finansial yang diterima, maka semakin meningkat loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Bank Jabar Banten

Pada hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Jabar Banten dengan nilai t hitung $0,351 < t$ tabel $1,984$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,727 > 0,05$. Berdasarkan penelitian (Pradasa, 2020) yang menyatakan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima atau berarti motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ariyanti, 2016) juga menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian yang dilakukan menolak H_a dan menerima H_o .

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Bank Jabar Banten

Pada hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Jabar Banten dengan nilai t hitung $2,464 > 1,984$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian Sari & Karnadi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh positif yang ditunjukkan berarti semakin meningkat lingkungan kerja yang ada, maka semakin meningkat loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian serta pembahasan pada bab empat mengenai pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten, diperoleh hasil bahwa terdapat salah satu hipotesis yang tidak memiliki pengaruh atau tidak didukung.

Berikut simpulan pada penelitian yang dilakukan:

1. Pada penelitian yang dilakukan dijelaskan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,094, artinya variabel kompensasi finansial, motivasi kerja, dan lingkungan kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 9,4% untuk menjelaskan variabel loyalitas karyawan dan sisanya 90,6% dijelaskan variabel lainnya seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.
2. Variabel kompensasi finansial memiliki t hitung 2,421 > t tabel 1,984 dan memiliki tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$ yang memiliki arti hasil penelitian yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Jabar Banten, maka hipotesis pertama dinyatakan terdukung. Kompensasi finansial yang ada pada perusahaan mampu menjaga loyalitas karyawan.
3. Variabel motivasi kerja memiliki t hitung 0,351 < t tabel 1,984 dan memiliki tingkat signifikansi $0,727 > 0,05$ yang memiliki arti hasil penelitian yang dilakukan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Jabar Banten, maka hipotesis kedua dinyatakan ditolak atau tidak berpengaruh.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung $2,464 > 1,984$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$ yang memiliki arti hasil penelitian yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Jabar Banten, maka hipotesis ketiga dinyatakan terdukung. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat loyalitas karyawan pada perusahaan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti masih memiliki beberapa keterbatasan. Berikut keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan:

1. Adanya perbedaan jam operasional yang diterapkan selama pandemi *covid-19*.
2. Keterbatasan penelitian ini dalam menggunakan kuesioner yaitu terkadang dalam menjawab pernyataan yang diberikan oleh peneliti, setiap responden dapat memberikan jawaban berbeda dengan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhigbe, D. O. J., & Ifeyinwa, E. E. (2017). Compensation and Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria.
- Algifari. (2017). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi.
- Ariyanti, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga Persero Tbk.
- Aryati, M. T. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT. Aston Graphindo Indonesia).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225. doi:10.30596/maneggio.v2i2.3776
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Samsul Arifin, Putra, A. R., Hariani, M., . . . Issalillah, F. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty.
- Dewi, S. P., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Gurita Lintas Samudera.
- Fitriyani, E. N. (2018). The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. 1.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh.
- Ihwana, F. M., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Perawat Magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan.
- Jaya, F. N. (2018). Pengaruh Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik.
- Lumi, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan. 9.
- Mahyudi, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- Manurung, S. P. (2017). The Effect of Direct and Indirect Compensation to Employee's Loyalty: Case study at directorate of human resources in PT Pos Indonesia.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Omar, M. W., Jusoff, K., & Hussin, H. (2010). Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty.
- Pandey, M. C., & Khare, M. R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *1*.
- Pereira, K. N. (2009). Loyalty of Online Faculty: A Work Design Perspective of the Impact of a Telecommuting Work Environment on Employee Loyalty.
- Pradasa, T. G. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta).
- Pramuktiarto, G. B. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PO Sumber Alam.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis).
- Putri, A. C., Hamid, D., & Nurtafjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).
- Rifa'i, M. (2014). Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.
- Sari, N., & Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, *5*.
- Siagian, E. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Loyalitas Karyawan pada Siantar Hotel Parapat. *4*.
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.
- Wulandari, N., Arifin, A., Khoiriyah, M., Pujiningtiyas, R. A. I., & Arifin, M. (2020). Effect of Empowerment and Compensation on Employee Loyalty.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Yuliyanti, Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables.

Yusuf, D. C., Hamzah, D., & Yusuf, R. M. (2020). The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Kompensasi Finansial (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	SS	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan lama saya bekerja pada perusahaan					
3	Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
4	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu					
5	Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya					
6	Bonus yang saya terima mampu meningkatkan semangat kerja saya					
7	Komisi yang saya terima dapat memberikan kepuasan bagi saya					
8	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
9	Saya mendapatkan insentif setiap tahun dari perusahaan					
10	Insentif yang saya terima sesuai dengan keuntungan yang didapat					
11	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan					

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

12	Upah insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
13	Apabila perusahaan dalam kondisi keuangan yg baik, maka karyawan akan mendapatkan bonus atas prestasi kerja yang baik					
14	Kompensasi yang saya terima akan mengalami peningkatan setiap tahun					
15	Kompensasi yang saya terima bukan saja berbentuk uang melainkan hal lain (beras, gula, dll)					

Motivasi kerja (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	SS	SS
1	Saya bekerja di perusahaan ini untuk memperoleh kompensasi					
2	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
3	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
4	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi					
6	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan					
7	Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di perusahaan					

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

8	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan					
9	Saya bekerja keras untuk emndapatkan jaminan karir					
10	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan social perusahaan					
11	Atasan saya memberikan bmbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan					
12	Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan promosi jabatan					
13	Waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup					
14	Saran serta kritik yang diberikan oleh atasan pada perusahaan saya membuat saya lebih maju dan berkembang					
15	Saya mempunyai banyak teman di perusahaan tempat saya bekerja					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	SS	SS
1	Ruang kerja saya tertata dengan rapi					
2	Saya ikut serta menata ruangan kerja					
3	Sirkulasi udara di perusahaan membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
4	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik					
5	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup baik					
6	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
7	Tempat kerja saya selalu bersih					

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

8	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja					
9	Saya bekerja sama dengan setiap partner					
10	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
11	Atasan saya mengenal saya dan rekan kerja saya secara baik					
12	Saya sering menolong rekan kerja saya apabila mengalami musibah					
13	Hubungan saya dengan atasan saya cukup baik					
14	Apabila saya berpapasan dengan rekan kerja saya, biasanya akan saling menyapa					
15	Perusahaan menyediakan fasilitas seperti wc, kantin, aula, dll					

Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	SS	SS
1	Saya berpatokan pada visi, misi perusahaan serta melaksanakannya sehari-hari					
2	Saya merasa loyal pada perusahaan					
3	Saya menaati peraturan perusahaan tanpa adanya pengawasan yang ketat					
4	Saya akan menghabiskan waktu karir saya pada perusahaan ini					
5	Saya akan melakukan segala cara untuk membuat perusahaan semakin maju dan berkembang					

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

6	Saya merasa senang apabila perusahaan mengalami peningkatan					
7	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan jika perusahaan sedang mengalami masa sulit					
8	Apabila perusahaan mengalami kemajuan atau kemunduran, saya merasa senasib dengan perusahaan					
9	Saya tetap memegang rahasia perusahaan yang saya ketahui					
10	Saya yakin perusahaan dapat dijadikan mata pencaharian kehidupan sehari-hari					
11	Saya tidak tertarik pada tawaran perusahaan pesaing yang menawarkan gaji dan posisi yang lebih tinggi					
12	Apabila perusahaan mengalami keuntungan, karyawan akan sering mendapatkan bonus					
13	Saya merasa nyaman dan senang bekerja pada perusahaan ini					
14	Setiap tanggungjawab yang diberikan kepada saya, saya kerjakan dengan senang					

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

