

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA CV. USAHA DIESEL JAKARTA**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SEVIA NANDA PUTRI**

**20200500029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA CV. USAHA DIESEL JAKARTA  
SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :  
SEVIA NANDA PUTRI  
20200500029**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2024**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Sevia Nanda Putri  
NIM : 20200500029  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Pada CV Usaha Diesel Jakarta

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

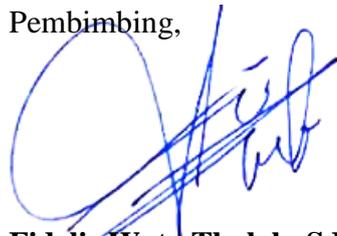
Tangerang, 05 Oktober 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.**  
NIDN : 0401127407

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**BAB I LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Pada CV Usaha Diesel Jakarta.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sevia Nanda Putri

NIM : 20200500029

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

UBD  
Tangerang, 24 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

**Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.**

NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**BAB II REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sevia Nanda Putri

NIM : 20200500029

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

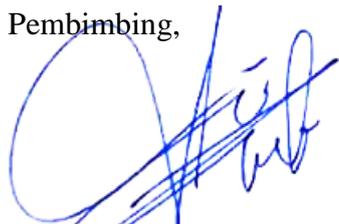
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Pada CV Usaha Diesel Jakarta.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 24 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



**Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.**

NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Sevia Nanda Putri  
NIM : 20200500029  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap  
Loyalitas karyawan Pada CV Usaha Diesel Jakarta.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari selasa, tanggal 27, Februari 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan,S.E.,M.M.  
NIDN : 0421107101

Penguji I : FX.Pudjo Wibowo,S.E.,M.M.  
NIDN : 0430067206

Penguji II : Andy,S.E.,M.M.  
NIDN : 0427068101

Dekan Fakultas Bisnis,

  
Rr.Dian Anggraeni,S.E.,M.Si.  
NIDN: 0427047303

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 05 Februari 2024  
Yang membuat pernyataan,



**Sevia Nanda Putri**  
**20200500029**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh:

NIM : 20190500029  
Nama : Sevia Nanda Putri  
Jenjang Studi : S1  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Usaha Diesel Jakarta”. beserta perangkat yang diperlukan apabila ada.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelolah dalam pengkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lainnya untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam Karya Ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Tangerang, 22 Maret 2024

Penulis



Sevia Nanda Putri

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. USAHA  
DIESEL JAKARTA**

Sevia Nanda Putri

Manajemen Universitas Buddhi Dharma, Banten, Indonesia

**ABSTRAK**

Pada dasarnya perusahaan yang mampu untuk bersaing dalam dunia bisnis yaitu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyalitas. Namun di samping itu perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal ini bertujuan untuk memberikan rasa nyaman, aman dan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Kesejahteraan itu sendiri bisa berupa pemberian kompensasi pada karyawan sehingga karyawan lebih loyal terhadap perusahaan. Kompensasi itu sendiri merupakan bentuk dari tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadi salah satu faktor kurangnya atau menurunnya tingkat loyalitas karyawan, berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat disebabkan beban kerja yang berlebihan, tuntutan perusahaan yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan pada CV. Usaha Diesel ini bertumpuan pada masalah karyawan yang susah mendapatkan cuti di bidang produksi, seles lapangan dan bagian packing, dari masalah-masalah yang ada pada CV. Usaha Diesel ini yang menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan pada perusahaan sehingga perlu adanya pembaharuan dan perbaikan sehingga kesejahteraan karyawan maningkat dan menumbuhkan motivasi yang tinggi saat bekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan program SPSS yang digunakan untuk pengujiannya, teknik kuantitatif bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan sistem pengumpulan data sampel dari suatu populasi dan kuesioner. Hasil kuesioner penelitian ini didapatkan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa yang dominan adalah laki laki sebanyak 61 orang (57.5%). Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (42.5%). Berdasarkan tingkat pendidikan didapatkan sebanyak 67 orang atau 63.2% SMA/SMK/SEDERAJAT. Selanjutnya berdasarkan usia, sebagian besar adalah berusia 18-25 sebanyak 43.4% atau 46 orang. Nilai mean pernyataan mengenai kompensasi rata-rata 4.66 menandakan bahwa responden menjawab kurang setuju.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan kerja, Beban Kerja

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND  
WORKLOAD ON EMPLOYEE LOYALTY AT CV. JAKARTA DIESEL  
BUSINESS**

Sevia Nanda Putri

Manajemen Universitas Buddhi Dharma, Banten, Indonesia

**ABSTRACT**

*Basically, companies that are able to compete in the business world are companies that have quality and loyal human resources (HR). However, apart from that, companies must also pay attention to employee welfare, this aims to provide a sense of comfort, security and company responsibility towards employees. Welfare itself can take the form of providing compensation to employees so that employees are more loyal to the company. Compensation itself is a form of company responsibility towards employees. An uncomfortable work environment is one of the factors in the lack or decline in the level of employee loyalty. Reduced employee loyalty to the company can be caused by excessive workload, high company demands causing a decline in employee performance. Research carried out on CV. Diesel's business is based on the problem of employees who find it difficult to get leave in production, field work and packing, from problems at CV. This Diesel business has caused a decline in employee loyalty to the company so that there is a need for renewal and improvement so that employee welfare increases and creates high motivation when working. This research uses a qualitative research method with a descriptive approach, with the SPSS program used for testing, quantitative techniques aim to evaluate hypotheses that have been determined using a sample data collection system from a population and questionnaires. The results of this research questionnaire showed that respondents based on gender showed that 61 people were dominant (57.5%). Meanwhile, 45 respondents were female (42.5%). Based on the level of education, there were 67 people or 63.2% SMA/SMK/SEQUIVALENT. Furthermore, based on age, the majority were aged 18-25 as much as 43.4% or 46 people. The mean value of statements regarding compensation was 4.66, indicating that respondents answered that they did not agree.*

**Keywords: Compensation, Work Environment, Workload**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, dengan rahmat atas karunia-Nya, penulis bisa menyusun skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Pada CV Usaha Diesel Jakarta". Dengan tepat waktu sesuai apa yang diharapkan. Skripsi ini penulis susun sebagai sebuah syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan, dukungan, dan dorongan dari beberapa pihak. Dengan demikian, dalam kesempatan ini, penulis menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga dalam setiap langkah perjalanan penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Kepada Ibu Elitha Prastica, Selaku Asisten Manajer CV Usaha Diesel Jakarta, terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
7. Seluruh Keluarga, yang telah memberikan dukungan moril dan material, doa, serta motivasi dalam perjalanan studi penulis.
8. Kepada responden penelitian, yaitu para karyawan CV Usaha Diesel Jakarta, yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan sebagai subjek penelitian.
9. Pasangan saya Bryan Nouvalino Halim, yang selalu setia membantu, memberikan dukungan, saran, semangat, waktu dan doa hingga selesainya skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang membantu, atas semangat dan pengalaman berharga yang kita bagi selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun laporan penelitian ini, sangat belum mendekati kata sempurna, baik dari segi bentuk penyusunan hingga materinya, besar harapan penulis kepada para pembaca supaya memberikan kritik maupun saran, guna memberikan arahan yang baik atas laporan penelitian ini, serta direvisi untuk penyusunan laporan selanjutnya. Dengan demikian, penulis menghaturkan terima kasih.

Tangerang, 25 Januari 2024



Sevia Nanda Putri

## DAFTAR ISI

**COVER LUAR**

**COVER DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	6

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A.    Gambaran Umum Teori .....	8
1    Kompensasi .....	12
2    Lingkungan Kerja.....	17
3    Beban Kerja.....	22
4    Loyalitas Karyawan.....	25
B.    Hasil Penelitian Terdahulu.....	28
C.    Kerangka Pemikiran.....	34
D.    Hipotesis Sementara.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A.    Jenis Penelitian.....	36
B.    Objek penelitian .....	38
1.    Profil Singkat Perusahaan.....	38
2.    Visi Dan Misi Perusahaan.....	39
3.    Diskripsi Pekerjaan.....	40
C.    Jenis dan Sumber data.....	43
D.    Populasi Dan Sempel .....	44
1.    Populasi.....	44
2.    Sampel .....	45
3.    Teknik Sampling.....	45
E.    Teknik Pengumpulan Data.....	46
F.    Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	47
G.    Teknik Pengujian Data.....	50

1.	Uji Statistik Deskriptif .....	50
2.	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	51
3.	Uji Validitas .....	52
4.	Uji Reliabilitas .....	53
4.	Uji Asumsi Klasik.....	54
5.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
6.	Analisis Korelasi Berganda .....	58
7.	Uji Hipotesis .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>61</b>
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	61
1.	Deskriptif Responden .....	61
2.	Deskriptif Variabel Penelitian .....	64
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	91
1.	Statistik Deskriptif .....	91
2.	Uji Validitas.....	96
3.	Uji Rehabilitas .....	105
4.	Uji Asumsi Klasik.....	108
5.	Uji Multikolinearitas.....	109
6.	Uji Heteroskedastisitas .....	110
7.	Uji Autokorelasi.....	111
8.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	111
9.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	112
10.	Uji Hipotesis (Uji Simultan T).....	114

11. Uji Hipotesis (Uji Simultan F).....	115
C. Pembahasan.....	116
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>119</b>
A Kesimpulan .....	119
B. Saran .....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>121</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>127</b>
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....</b>	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>129</b>



## DAFTAR TABEL

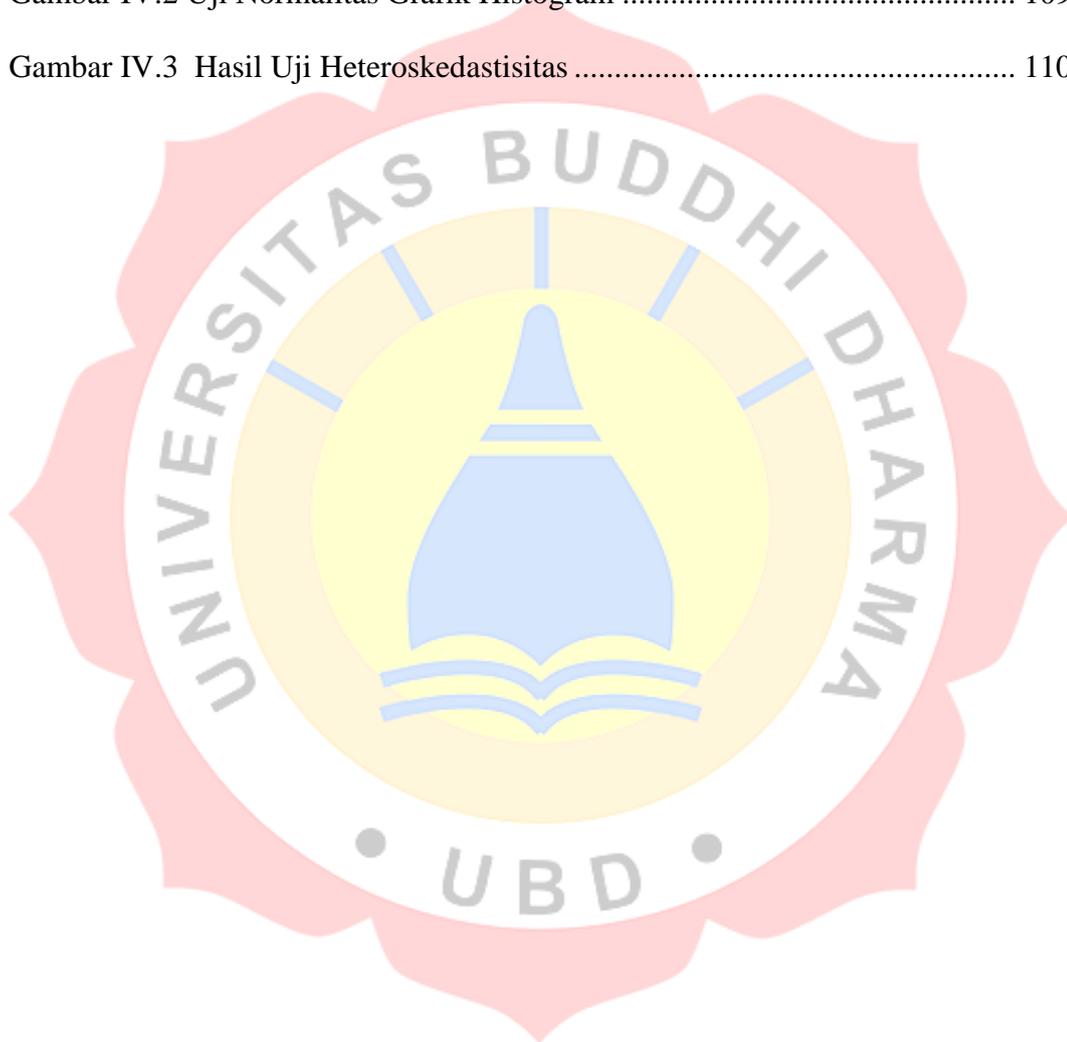
Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel III. 1 Alternatif Jawaban dalam Menyebarkan Kuesioner .....	44
Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel IV. 4 Pertanyaan 1 Kompensasi.....	64
Tabel IV. 5 Pertanyaan 2 Kompensasi .....	65
Tabel IV. 6 Pertanyaan 3 Kompensasi .....	65
Tabel IV. 7 Pertanyaan 4 Kompensasi .....	66
Tabel IV. 8 Pertanyaan 5 Kompensasi .....	67
Tabel IV. 9 Pertanyaan 6 Kompensasi .....	67
Tabel IV. 10 Pertanyaan 7 Kompensasi .....	68
Tabel IV. 11 Pertanyaan 8 Kompensasi .....	69
Tabel IV. 12 Pertanyaan 9 Kompensasi .....	69
Tabel IV. 13 Pertanyaan 10 Kompensasi .....	70
Tabel IV. 14 Pertanyaan 1 Lingkungan Kerja .....	71
Tabel IV. 15 Pertanyaan 2 Lingkungan Kerja .....	71
Tabel IV. 16 Pertanyaan 3 Lingkungan Kerja .....	72
Tabel IV. 17 Pertanyaan 4 Lingkungan Kerja .....	73
Tabel IV. 18 Pertanyaan 5 Lingkungan Kerja .....	73
Tabel IV. 19 Pertanyaan 6 Lingkungan Kerja .....	74
Tabel IV. 20 Pertanyaan 7 Lingkungan Kerja .....	75

Tabel IV. 21 Pertanyaan 8 Lingkungan Kerja .....	75
Tabel IV. 22 Pertanyaan 9 Lingkungan Kerja .....	76
Tabel IV. 23 Pertanyaan 10 Lingkungan Kerja .....	76
Tabel IV. 24 Pertanyaan 1 Beban Kerja.....	77
Tabel IV. 25 Pertanyaan 2 Beban Kerja.....	78
Tabel IV. 26 Pertanyaan 3 Beban Kerja.....	79
Tabel IV. 27 Pertanyaan 4 Beban Kerja.....	79
Tabel IV. 28 Pertanyaan 5 Beban Kerja.....	80
Tabel IV. 29 Pertanyaan 6 Beban Kerja.....	80
Tabel IV. 30 Pertanyaan 7 Beban Kerja.....	81
Tabel IV. 31 Pertanyaan 8 Beban Kerja.....	82
Tabel IV. 32 Pertanyaan 9 Beban Kerja.....	83
Tabel IV. 33 Pertanyaan 10 Beban Kerja.....	83
Tabel IV. 34 Pertanyaan 1 Loyalitas Karyawan .....	84
Tabel IV. 35 Pertanyaan 2 Loyalitas Karyawan .....	85
Tabel IV. 36 Pertanyaan 3 Loyalitas Karyawan .....	86
Tabel IV. 37 Pertanyaan 4 Loyalitas Karyawan .....	86
Tabel IV. 38 Pertanyaan 5 Loyalitas Karyawan .....	87
Tabel IV. 39 Pertanyaan 6 Loyalitas Karyawan .....	87
Tabel IV. 40 Pertanyaan 7 Loyalitas Karyawan .....	88
Tabel IV. 41 Pertanyaan 8 Loyalitas Karyawan .....	89
Tabel IV. 42 Pertanyaan 9 Loyalitas Karyawan .....	90
Tabel IV. 43 Pertanyaan 10 Loyalitas Karyawan .....	90

Tabel IV. 44 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompensasi (X1) .....	91
Tabel IV. 45 Hasil Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	92
Tabel IV. 46 Hasil Uji Statistik Deskriptif Baban Kerja (X3).....	93
Tabel IV. 47 Hasil Uji Statistik Deskriptif Loyalitas Karyawan (Y).....	94
Tabel IV. 48 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (X1, X2, X3 dan Y) .....	95
Tabel IV. 49 Uji Validitas Kompensasi (X1).....	97
Tabel IV. 50 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) .....	99
Tabel IV. 51 Uji Validitas Beban Kerja (X3) .....	101
Tabel IV. 52 Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y) .....	103
Tabel IV. 53 Uji Reliabilitas Pengendalian Kompensasi (X1) .....	106
Tabel IV. 54 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) .....	106
Tabel IV. 55 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X3) .....	107
Tabel IV. 56 Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y) .....	107
Tabel IV. 57 Hasil Uji Multikolinieritas .....	109
Tabel IV. 58 Hasil Uji Autokorelasi .....	111
Tabel IV. 59 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	112
Tabel IV. 60 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda .....	112
Tabel IV. 61 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual / Uji T .....	114
Tabel IV. 62 Hasil Uji Hipotesis (Uji Simultan F) .....	115

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	34
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	108
Gambar IV.2 Uji Normalitas Grafik Histogram .....	109
Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	110



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	129
Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Responden .....	133
Lampiran 3 Data Responden.....	144



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman sekarang ini persaingan bisnis sangatlah ketat, pada dasarnya perusahaan yang mampu untuk bersaing dalam dunia bisnis yaitu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyalitas. Namun di samping itu perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal ini bertujuan untuk memberikan rasa nyaman, aman dan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan.

Kesejahteraan itu sendiri bisa berupa pemberian kompensasi pada karyawan sehingga karyawan lebih loyal terhadap perusahaan. Kompensasi itu sendiri merupakan bentuk dari tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, kompensasi yaitu suatu bentuk penghargaan dari perusahaan atas apa yang telah dilakukan. Kompensasi bisa berupa gaji, tunjangan, asuransi, insentif dan masih banyak lagi. Kompensasi memiliki peran yang sangat kuat untuk menumbuhkan rasa royal karyawan terhadap perusahaan, namun sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan secara optimal maka akan menjadi bomerang bagi menurunnya kualitas perusahaan. Contoh seperti karyawan CV. Usaha Diesel banyak karyawan yang meneluh tentang kurangnya uang jalan dan tidak adanya tunjangan makan siang hal ini mungkin dianggap sepele dengan perusahaan namun hal ini akan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadi salah satu faktor kurangnya atau menurunnya tingkat loyalitas karyawan. Lingkungan kerja itu sendiri dibedakan menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan di sekitar tempat kerja contoh seperti suhu ruangan, posisi tempat kerja, kapasitas pegawai dalam satu ruangan, dan tingkat kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu tindakan yang menyebabkan rasa tidak nyaman, contoh perilaku atasan terhadap pegawainya atau sebaliknya, hubungan yang kurang baik terhadap karyawan maupun atasan akan menyebabkan rasa emosi, stress yang berlebihan dan menimbulkan rasa malas untuk berkerja. Maka dari itu penting untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja atau mencari dan menciptakan kenyamanan tersendiri.

Berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat disebabkan beban kerja yang berlebihan, tuntutan perusahaan yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Menurut Fajarullaili (2018), beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan kelelahan terhadap karyawan. Namun, beban kerja yang terlalu ringan juga menyebabkan karyawan bosan. Sehingga, beban kerja memiliki peran yang sangat penting bagi sumber daya manusia dan perusahaan perlu memperhatikan dalam memberikan beban kerja untuk karyawannya. Beban kerja merupakan tugas yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai keterampilan, potensi dan tanggung jawab dengan tenggang waktu yang diberikan. Beban

kerja yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan dan bidangnya dapat menyebabkan tidak optimalnya hasil yang di inginkan.

Fuanida menyatakan bahwa “Loyalitas kerja merupakan sebuah pencapaian pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dari suatu perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja.” Menurut I. W. S. Putra & Sriathi (2019), loyalitas karyawan merupakan bentuk tanggung jawab atau rasa ketulusan karyawan terhadap perusahaan yang merupakan timbal balik dari apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, namun loyalitas itu sendiri harus tumbuh dari diri karyawan tanpa adanya paksaan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan kualitas persaingan perusahaan terhadap perusahaan lain, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam era-era saat ini.

Penelitian yang di lakukan pada CV. Usaha Diesel ini bertumpuan pada masalah karyawan yang susah mendapatkan cuti di bidang produksi, seles lapangan dan bagian packing, hal ini yang menyebabkan seringnya karyawan bolos dan izin. Tidak hanya itu kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena tempat kerja yang kecil dan panas sehingga karyawan merasa sumpek dan tidak betah dikantor, jam kerja yang sering molor dari jam kerja yang sudah ditentukan yang mengharuskan karyawan

lembur. Banyaknya tekanan dari atasan berupa tingginya target penjualan dan disamping itu di bagian manajemen oprasional sering kali diminta laporan keuangan kas masuk maupun keluar secara dadakan yang mengakibatkan karyawan stres.

Dari masalah-masalah yang ada pada CV. Usaha Diesel ini yang menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan pada perusahaan sehingga perlu adanya pembaharuan dan perbaikan sehingga kesejahteraan karyawan meningkat dan menumbuhkan motivasi yang tinggi saat bekerja, maka dari itu saya melakukan penelitian pada CV. Usaha Diesel dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. USAHA DIESEL JAKARTA.”

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya kompensasi yang diberikan pada karyawan pada CV. Usaha Diesel.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada CV. Usaha Diesel.
3. Baban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan bidang karyawan pada CV. Usaha Diesel.
4. Kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan pada CV. Usaha Diesel.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Sarana pengembangan teori pengetahuan ini dapat di dalam bangku kuliah / Universitas untuk di terapkan serta dikembangkan di dunia nyata serta untuk menambah wawasan mengenai praktik manajemen pada dunia kerja yang sesungguhnya.



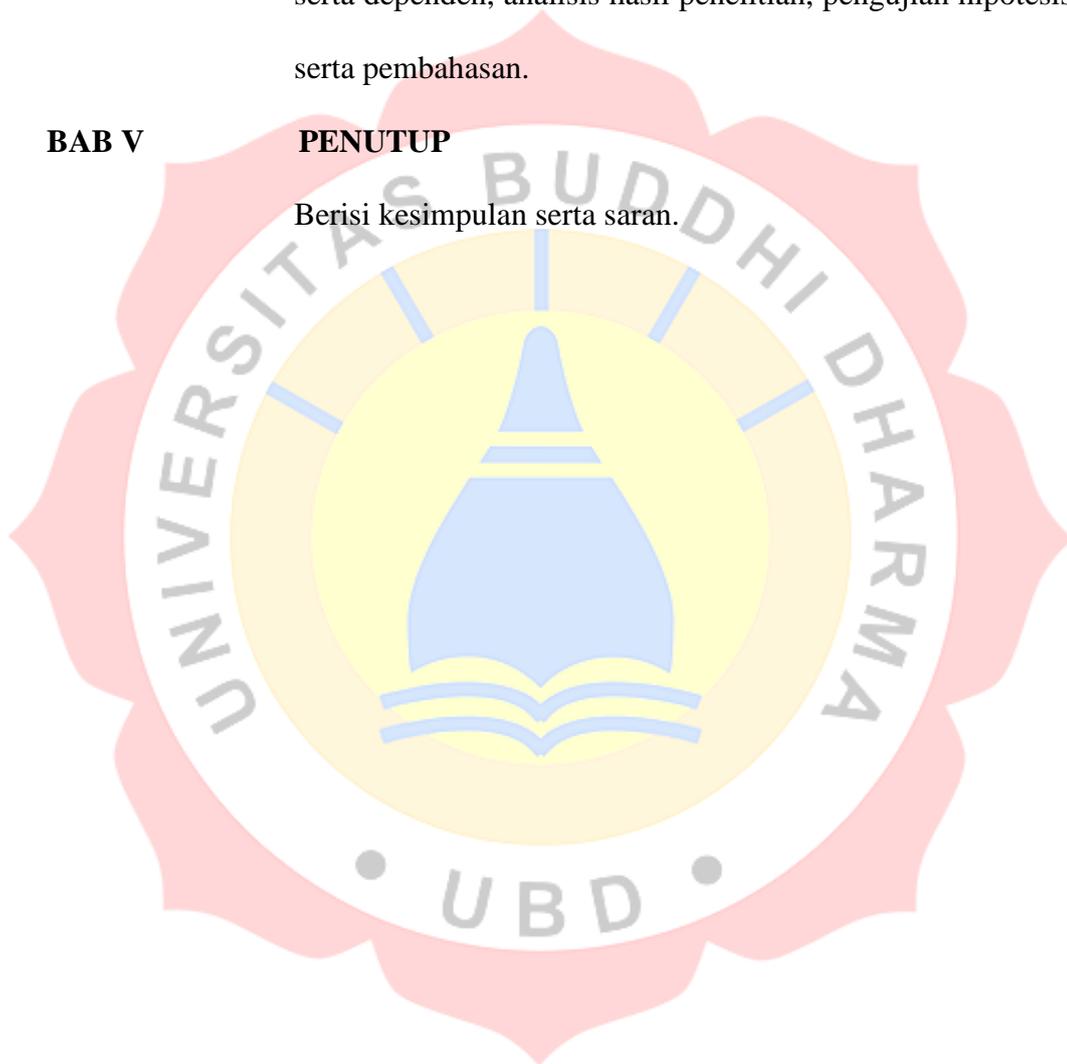
operasionalisasi variable penelitian serta Teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi deskripsi data hasil penelitian variable independent serta dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan serta saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

Menurut Fajarullaili (2018) mengatakan bahwa:

Karyawan adalah sumber daya manusia utama yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai pengelola, pemikir, penggerak dan perencana. Karyawan sangat penting bagi berkembangnya suatu perusahaan karena karyawan merupakan sebuah asset yang sangat berharga dalam perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2020 : 9) mengatakan bahwa:

Manajemen merupakan suatu bentuk proses untuk mengatur dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, yang melalui ilmu dan seni secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Namun berbeda dengan pernyataan (Silaswara et al., 2021) yang menyatakan manajemen adalah suatu pengawasan dan koordinasi yang dilakukan dalam aktivitas pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien (Fajarullaili, 2018). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian sesuai target dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Tjiptono, 2019) mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan

pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berbeda dengan pernyataan diatas menurut Garry Desseler pada jurnal Tiwi Hartanti (2020), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu kebijakan perusahaan, cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia, dari hal itu kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai dan melakukan penilaian.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan proses pengorganisasian, pengarturan dan pengelolaan agar tercapainya suatu tujuan, visi misi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan yang mempunyai peranan yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisai, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia di gunakan dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Chaniari, 2023).

Menurut Fajarullaili (2018) mengatakan sumber daya manusia dapat disamakan dengan istilah pegawai, karyawan atau pekerja yang berarti seseorang yang mempunyai pekerjaan atau yang mengerjakan sesuatu. Maka

dari itu memiliki karyawan yang berkualitas itu sangatlah penting apa lagi untuk persaingan bisnis perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017) pada Chaniari (2023) mengatakan bahwa:

- (1) Memberi saran untuk manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya yang kinerjanya tinggi dan dilengkapi sarana untuk menghadapi penyesuaian.
- (2) Memelihara dan menjalankan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.
- (3) Mengatasi krisis dan situasi hambatan dalam hubungan antar karyawan agar tidak terjadi gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- (4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi maupun perusahaan.
- (5) Membantu mengembangkan arah dan rencana organisasi dengan memperhatikan aspek - aspek sumber daya manusia.
- (6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuan utama atau titik puncak organisasi atau perusahaan.

Menurut Efrem (2022) fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain:

- (1) Fungsi Manajerial

- (a) Perencanaan adalah sebuah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
  - (b) Pengorganisasian suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- (2) Fungsi Operasi
- (a) Pengadaan sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
  - (b) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
  - (c) Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
  - (d) Pengintegrasian suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
  - (e) Pemeliharaan sebuah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan.

- (f) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- (g) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini
- (h) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- (i) Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## **1 Kompensasi**

### **a) Pengertian Kompensasi**

Menurut Utami & Dwiatmadja (2020) mengatakan bahwa:

Kompensasi merupakan suatu bentuk pencapaian atau hasil yang didapatkan karyawan dalam kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan atau organisasi atas kinerja karyawan yang sesuai kesepakatan kerja antara perusahaan dengan karyawan.

Menurut (Alma, 2018) yang mendefinisikan bahwa “kompensasi adalah hasil yang diperoleh pekerja atau karyawan dalam melaksanakan dan berkontribusi untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan”. Berbeda dengan (Wibowo et al., 2022) mengatakan bahwa kompensasi didefinisikan sebagai biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan

dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Menurut (Putra, 2021 : 10) mengatakan bahwa:

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan dan diperhitungkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan terhadap kinerja karyawan. Namun pada dasarnya kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan berupa imbalan, tunjangan, insentif dan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan berpandangan pada kinerja karyawan.

Dari beberapa pernyataan para ahli, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan terhadap pekerja berdasarkan kinerja mereka untuk perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### **b) Jenis-Jenis Kompensasi**

Terdapat tiga jenis kompensasi yaitu:

- (1) Kompensasi Langsung, segala jenis imbalan yang berupa uang. Jenis kompensasi ini meliputi gaji, tunjangan, bonus atau insentif, komisi, pesangon, pembagian laba perusahaan, dan saham perusahaan (Kusnawan & Marbun, 2022).
- (2) Kompensasi Tidak Langsung biasanya diberikan oleh perusahaan melalui pihak ketiga dalam bentuk uang. Contohnya, tunjangan berupa BPJS Ketenagakerjaan yang dibayarkan oleh perusahaan demi kesejahteraan karyawan. Bentuk kompensasi tidak langsung

bisa pula berupa fasilitas seperti akses internet, voucher, atau mobil dinas (Wibowo, 2018)

- (3) Kompensasi Non Finansial merupakan kompensasi yang tidak berbentuk uang, tetapi memiliki nilai positif dan membawa manfaat bagi karyawan. Contoh kompensasi non-finansial adalah pelatihan atau skill, lingkungan kerja yang baik, atasan profesional, tim kerja yang suportif, atau jatah cuti yang lebih besar (Surbakti & Kusnawan, 2022)

**c) Bentuk-bentuk kompensasi**

Bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pun beragam. Ada kompensasi yang wajib diberikan, ada pula kompensasi yang sifatnya tidak wajib. Lihat penjelasan lengkapnya di bawah ini.

**(1) Gaji atau Upah Karyawan**

Gaji adalah bentuk kompensasi yang wajib diberikan sesuai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan memberikan gaji secara mingguan atau bulanan, namun ada juga upah yang diberikan berdasarkan tarif gaji per jam.

**(2) Tunjangan Pekerjaan**

Tunjangan yang dimaksud bisa berupa tunjangan makan, internet, tempat tinggal, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, ataupun liburan yang ditanggung oleh perusahaan (Herlinah & Andy, 2023).

**(3) Insentif**

Biasanya kompensasi ini berbentuk uang tunai yang diberikan di luar gaji atau upah. Uang insentif diberikan sesuai produktivitas atau prestasi yang telah dilakukan oleh seorang karyawan.

(4) Fasilitas selama Bekerja

Fasilitas termasuk dalam jenis kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan. Bentuknya bisa berupa tempat parkir khusus, keanggotaan klub, mobil perusahaan, dan sebagainya.

**d) Tujuan Dari Kompensai**

Tujuan pemberian kompensasi ini untuk membawa manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Berikut ini tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya.

(1) Mempertahankan Karyawan Potensial

Kompensasi bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas yang memiliki prestasi, namun secara tidak langsung, kompensasi dapat mencegah tingkat *turnover* karyawan yang tinggi.

Karyawan yang berprestasi dan tekun akan terus semangat bekerja apabila mendapatkan insentif atas hasil kerja kerasnya (Fen & Kusnawan, 2022).

(2) Menarik Kandidat Berkualitas

Perusahaan harus memberikan kompensasi berupa gaji atau tunjangan yang kompetitif dan menguntungkan bagi karyawan maupun perusahaan agar sebagai daya tarik minat calon pelamar. Selain gaji dan tunjangan, perusahaan juga berusaha menyediakan

fasilitas kerja yang baik demi kenyamanan karyawan (Gunawan & Kusnawan, 2023).

(3) Menjamin Keadilan dalam Perusahaan

Kompensasi bisa meningkatkan reputasi baik perusahaan di mata karyawan. Pemberian kompensasi merupakan wujud keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai imbalan atas segala pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan selama masa kerja (Kusnawan & Siregar, 2022a).

(4) Melakukan Efisiensi Biaya

Program kompensasi dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan dengan tingkat biaya yang layak. Perusahaan akan memperoleh keseimbangan antara etos kerja karyawan dan pemberian kompensasi yang kompetitif melalui program ini (Rachel & Kusnawan, 2022).

(5) Memenuhi Administrasi Legalitas

Dalam sebuah perusahaan selalu memiliki batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas perusahaan (Novianti & Andy, 2021).

(6) Mendorong Peningkatan Perilaku Karyawan Agar Lebih Baik

Kompensasi dapat mendorong seseorang dalam meningkatkan kinerja dan memotivasi, apabila kompensasi itu sendiri diberikan secara pas, adil, jujur dan transparan (Destyawati & Andy, 2022).

**e) Indikator Kompensasi**

Terdapat indikator kompensasi menurut Efrem (2022) yaitu:

- (1) Gaji merupakan Imbalan yang diterima dari perusahaan untuk karyawannya dengan jumlah yang tetap setiap bulannya dan dibayar secara penuh.
- (2) Insentif berupa penghargaan atau reward yang bersifat tidak tetap atau di berikan sewaktu-waktu dengan tujuan memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitasnya.
- (3) Bonus adalah pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan karena pegawainya dapat mencapai sasaran yang dituju.
- (4) Upah merupakan Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan lamanya jam kerja.
- (5) Premi suatu tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatas pembayaran normal.
- (6) Pengobatan biasanya berupa layanan jasa kesehatan yang diberikan perusahaan atas resikoresiko yang ada kaitannya dengan kesehatan karyawan.

**2 Lingkungan Kerja**

**a) Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Fajarullaili (2018) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana karyawan dituntut untuk melakukan segala sesuatu yang diterimanya yang berhubungan dengan segala sesuatu yang berada disekitarnya dalam lingkup tempat kerja.

Sedangkan (Hamali, 2018) mengatakan bahwa:

mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial yang ada pada suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Chaniari (2023) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja karyawan yang pada dasarnya bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas karyawan tersebut

Menurut (Kasmir, 2018) mengatakan bahwa

Lingkungan kerja merupakan suasana maupun kondisi kerja di sekitar lokasi kegiatan bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan kenyamanan karyawan yang akan meminimalis terjadinya *turnover* pada karyawan.

#### **b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Chaniari (2023) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya:

##### **(1) Warna**

Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

(2) 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 yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian (Wibowo, 2018b).

(3) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya (Andy & Dwi, 2019).

(4) Kebisingan

Suatu gangguan terhadap seseorang, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Wibowo, Warnanti, et al., 2022).

**c) Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2016), dalam (Andy, 2018) lingkungan kerja diukur melalui:

(1) Suasana Kerja

Suasana kerja yang dimaksud yakni aman, nyaman dan menyenangkannya untuk pekerjaan yang diterima oleh karyawan.

(2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan antara karyawan satu dengan lainnya yang harmonis tanpa ada kesenjangan antara satu dengan lainnya. Karena dengan adanya hubungan antar karyawan yang harmonis menjadikan karyawan tetap tinggal dalam organisasi tersebut (Andy & Wijaya, 2023).

(3) Tersedianya Fasilitas Bekerja

Dengan tersedianya perlengkapan kerja yang lengkap akan mendukung kelancaran kerja karyawan. Tersedianya fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu proses penunjang proses dalam bekerja (Kusnawan & Lena, 2022).

Menurut Sihalohe & Siregar (2019) terdapat beberapa indikator, sebagai berikut:

(a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

(b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

(c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah (Andy & Ayuningsih, 2022).

(d) Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.

(e) Hubungan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

(f) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing (Andy et al., 2023).

(g) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **3 Beban Kerja**

#### **a) Pengertian Beban Kerja**

Menurut Gustina (2019) mengatakan bahwa:

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan, tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, contohnya kelelahan dan menurunnya tingkat produktivitas pekerja sehingga timbul kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Menurut (Rohman & Ichsan, 2021) mengatakan bahwa:

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Beban kerja harus sesuai dengan tugas yang tertera dalam perjanjian sehingga tidak timbul tugas dari di luar tugasnya.

(Wibowo & Kevin, 2022) mengatakan bahwa “beban kerja adalah dimana pekerja atau pegawai dihadapkan oleh beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu”.

Pada kesimpulannya baban kerja adalah segala sesuatu yang sudah diberikan dan di bebankan perusahaan terhadap karyawan dengan tujuan untuk mencapai suatu hasil yang memuaskan. Beban kerja tidak boleh melebihi dari jobdesnya agar hasil yang diinginkan maksimal dan karyawan merasa tidak terbebani dengan segala tekanan-tekanan dari perusahaan.

#### **b) Faktor-Faktor Beban Kerja**

Menurut (Kusnawan & Sihombing, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

##### **(1) Faktor eksternal:**

- (a) Tugas (*Task*).
- (b) Organisasi kerja.
- (c) Lingkungan kerja.

##### **(2) Faktor internal**

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya). (Kusnawan & Siregar, 2022).

Menurut Gustina (2019), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

(a) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang bersifat fisik contohnya stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis. Selain itu ada organisasi kerja, dilihat dari lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Dan lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis (Wibowo, 2019).

(b) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis dan faktor psikis (Wibowo & Iswanto, 2021).

**c) Indikator Beban Kerja**

Menurut Fajarullaili (2018) bahwa indikator dari beban kerja terdapat tiga, yaitu:

(1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan bidangnya yang didukung dengan adanya SOP tersebut baik dari segi tugas, jam kerja dan sebagainya (Wibowo & Tholok, 2019).

#### (2) Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu yang tepat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi apabila suatu organisasi tidak mempunyai ketentuan waktu kerja bahkan tidak konsisten dengan ketentuan waktu yang sudah ditentukan maka akan menjadikan penyempitan pada penggunaan waktu kerja karyawan (Wibowo et al., 2020).

#### (3) Target yang Harus Dicapai

Ketetapan target yang dibuat oleh karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang didapat oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang didapat karyawan dalam proses penyelesaian tugas, akan menjadikan besarnya beban kerja yang didapat oleh karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya keseimbangan antara waktu penyelesaian dan beban kerja. Karena tinggi rendahnya beban kerja akan mempengaruhi produktivitas (Kusnawan et al., 2021)

## 4 Loyalitas Karyawan

### a) Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Utami & Dwiatmadja (2020) mengatakan bahwa:

Loyalitas adalah bentuk sifat yang ditunjukkan berupa keinginan untuk setia pada pekerjaan individu maupun kelompok dan atasan

pada tempat kerja karena suasana tempat kerja, rekan kerja dan atasan membuat nyaman karyawan dalam melakukan pekerjaan.

(Hasibuan, 2020) mengatakan bahwa:

Loyalitas sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) loyalitas diartikan sebagai kemauan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi. Loyalitas diartikan sebagai komitmen atau kesungguhan dalam proses dan hubungan kerja individu atau kelompok untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas yang akan mempengaruhi rendahnya *turnover* (Wibowo & Widiyanto, 2018).

Loyalitas karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan. Menurut (Marwanto & Hasyim, 2023) loyalitas pegawai pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Menurut pendapat Putra & Sriathi (2019) menjelaskan bahwa:

Pentingnya loyalitas karyawan karena jika pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil, namun apabila loyalitas pekerja di perusahaan rendah, maka akan banyak pekerja yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional pekerja menjadi terhambat. Maka dari itu karyawan

yang baru direkrut juga perlu dilatih agar dapat menyesuaikan kondisi kerja yang baru sehingga karyawan menjadi nyaman dan bertahan di perusahaan.

## b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Dalam jurnal Astuti *et al.* (2022) menegaskan bahwa faktor-faktor mempengaruhi loyalitas karyawan ialah tersedianya fasilitas kerja, pertimbangan tunjangan, suasana kerja, serta upah yang diterima dari perusahaan. Berbeda dengan (Waskito & Sari, 2022) yang mengemukakan bahwa munculnya loyalitas kerja tersebut dipengaruhi empat faktor, yaitu:

### (1) Karakteristik pribadi

Yang dimaksud seperti, usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, asal etnis serta ciri-ciri karakter tertentu (Rachel & Kusnawan, 2022).

### (2) Karakteristik pekerjaan

Jenis pekerjaan, stres kerja, peluang interaksi sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan, dan pencocokan pekerjaan (Wiediya & Andy, 2022).

### (3) Karakteristik desain

Perusahaan berhubungan dengan interior perusahaan, mereka dimanifestasikan dalam aspek desentralisasi, formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, mereka menunjukkan

setidaknya hubungan dengan akuntabilitas perusahaan, ketergantungan fungsional, serta fungsi kontrol perusahaan.

(4) Pengalaman

Yang didapatkan ditempat kerja, termasuk pada sikap positif terhadap perusahaan, keyakinan sikap positif terhadap perusahaan, dan juga perasaan aman.

c) **Indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut Siswanto pada Astuti *et al.* (2022) bahwa indikator loyalitas karyawan pertumpuan pada:

1. Taat pada peraturan.
2. Tanggung pada perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama.
4. Hubungan antar pribadi.
5. Kesukaan terhadap pekerjaan.

**B. Hasil Penelitian Terdahulu**

**Tabel II.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Nurul Asfiyah Fajarullaili (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan	Beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan	Terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
		Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	loyalitas karyawan (Y)	<p>dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,018 dan t hitung sebesar 2,410.</p> <p>Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dari hasil nilai yang signifikansi sebesar 0,182 dan t hitung sebesar 1,345.</p> <p>Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan hal ini dibuktikan dari hasil</p>

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
				nilai signifikansi sebesar 0,019 dan F hitung sebesar 4,129.
2	Adhitia Pratama, Sri Suryoko, Widiartanto (2015)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)	Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), baban kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y)	Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dalam hasil uji analisis jalur, pengaruh total variabel kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan memiliki nilai pengaruh terbesar.

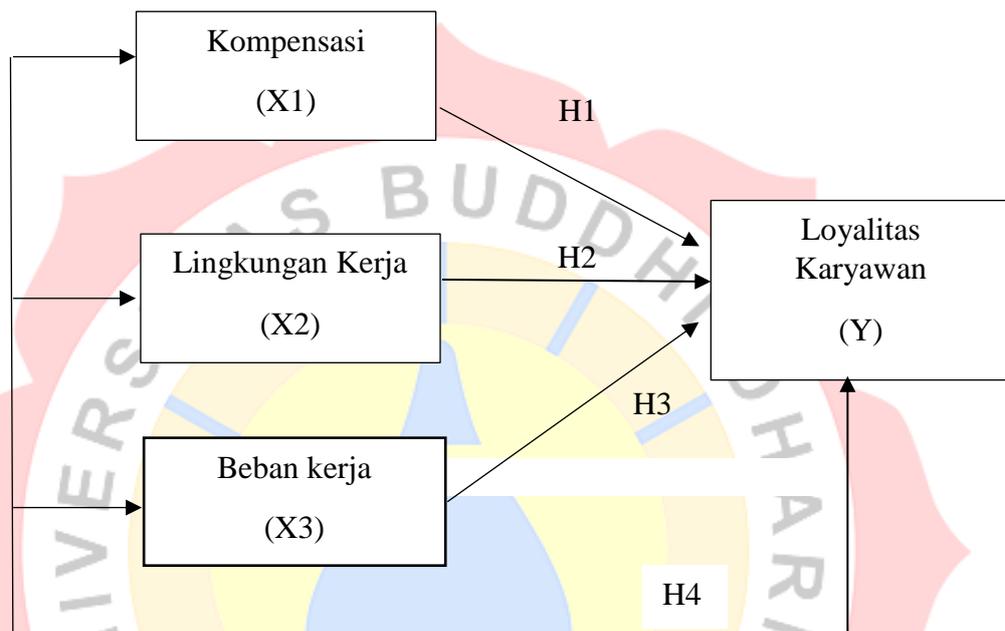
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
3	Putri Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama	Kompensasi (X1), beban kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y)	Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
4	Sri Hartono (2023)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Paru	Kompensasi (X1), beban kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y)	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan hal ini dilihat dari nilai pada

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
		Manguharjo Madiun		uji t. Hasil uji f untuk kompensasi dan beban kerja, secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun .
5	I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Lingkungan kerja (X3), kompensasi (X1) dan loyalitas karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan, maka semakin baik loyalitas bekerja dari karyawan tersebut. Kompensasi

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
				<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin baik loyalitas bekerja dari karyawan tersebut.</p>

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka peneliti membuat sebuah kerangka pemikiran dalam bentuk gambar sebagai berikut:



**Gambar 0.1 Kerangka Pemikiran**

Penjelasan mengenai gambar kerangka diatas, peneliti akan menguji pengaruh kompensasi, lingkungan, beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Variabel independen pada kerangka pemikiran di atas adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3) Sedangkan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan (Y).

### D. Hipotesis Sementara

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara dari peneliti terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian terdahulu maupun

secara teoritis. Berikut merupakan hipotesis dari hubungan antara variable pada penelitian:

- a)  $H_a$  = Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan  
 $H_0$  = Kompensasi diduga tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
- b)  $H_a$  = Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.  
 $H_0$  = Lingkungan Kerja diduga tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
- c)  $H_a$  = Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan  
 $H_0$  = Beban Kerja diduga tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
- d)  $H_a$  = Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban kerja (X3) diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan(Y).  
 $H_0$  = Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) diduga tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan(Y).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif itu sendiri merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

Program SPSS digunakan untuk pengujiannya, teknik kuantitatif bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan sistem pengumpulan data sampel dari suatu populasi dan kuesioner. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (independen) yaitu kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan terdapat variabel terikat (dependen) yaitu loyalitas karyawan. Model penelitian deskriptif digunakan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat yang berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti. Dalam melakukan penelitian mengenai masalah yang akan dibahas, metode yang dipilih adalah metode penelitian survei, di mana dalam metode ini informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuesioner yang dilakukan pada CV. Usaha Diesel Jakarta.



## **B. Objek penelitian**

### **1. Profil Singkat Perusahaan**

Penulis melakukan penelitian pada perusahaan CV. Usaha Diesel Jakarta yang berlokasi di Green Garden Blok A 14 No. 36 Ex. Kedoya, Utara, Kec. Kebon Jeruk, Kota Adm Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta. CV.Usaha Diesel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang importir atau jasa penyedia alat-alat SPBU serta Excavator yang terletak di Indonesia Jakarta yang juga mempunyai pabrik di China terletak di Zhehiang Republic China, serta juga CV. Usaha Diesel ini memiliki anak perusahaan di beberapa titik di Indonesia yaitu: Medan berada di siantar, Aceh, Kalimantan Timur, Jawa Timur kota Surabaya berada di nganjuk), Papua berada di Sorong, Sulawesi di Makasar. Sistem pengelolaan dan perencanaan yang matang membawa perusahaan ini menjadi berkembang pesat yang hanya dari satu cabang dan sekarang memiliki cabang di berbagai kota.

Perusahaan ini di bangun dari tahun 2021 yang baru di akui atau di laporkan ke pajak yang sebelumnya perusahaan ini memiliki nama Sinar Teknik yang beroperasi di tahun 2018. Awal beroperasi CV. Usaha Diesel menganut sistem kekeluargaan yang memiliki tujuan awal hanya membuka lapangan pekerjaan bagi lulusan SMA/SMK yang juga bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran di Jakarta serta sekitarnya, namun seiring berjalannya waktu dan perkembangan perusahaan menetapkan beberapa kualifikasi untuk posisi tertentu. CV. Usaha Diesel ini sedang

dalam proses pengajuan yang awalnya CV dan akan berubah menjadi sebuah PT yang akan di setujui pada tahun 2024.

## 2. Visi Dan Misi Perusahaan

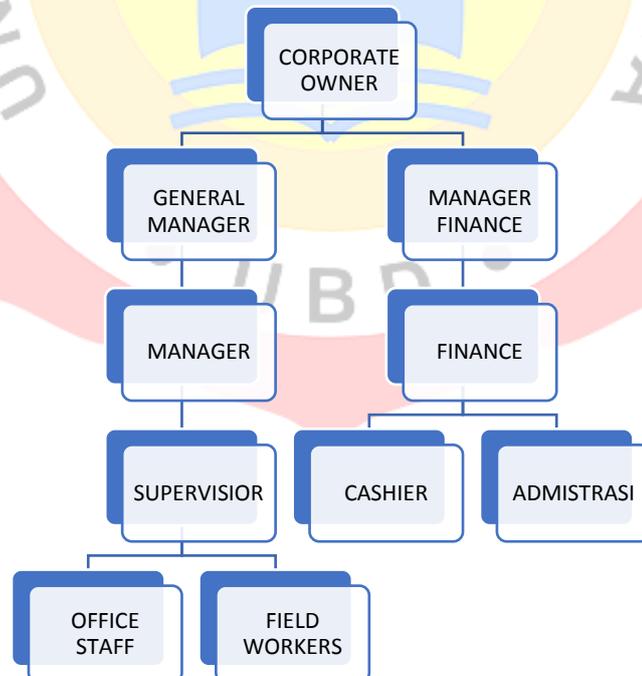
### a) Visi

Menjadi perusahaan terdepan dalam bidang layanan jasa penyedia barang, perdagangan serta manufaktur melalui sumber daya manusia serta manajemen yang profesional serta teknologi informasi yang tepat guna untuk menjadi market leader di Indonesia.

### b) Misi

Meningkatkan produktivitas, ketangkasan serta mutu kinerja SDM melalui pengembangan kapabilitas, serta kompetensi pegawai di CV. Usaha Diesel.

### c) Struktur Organisasi



**Gambar 0.1 Struktur Organisasi**

### 3. Diskripsi Pekerjaan

#### a) Corporate Owner

- (1) Memimpin perusahaan.
- (2) Membuat peraturan perusahaan.
- (3) Memiliki tanggung jawab atas kerugian perusahaan.
- (4) Mengembangkan strategi bisnis.
- (5) Menyediakan biaya atau anggaran untuk perusahaan.
- (6) Melakukan evaluasi.
- (7) Mengeluarkan keputusan.
- (8) Menyediakan dana.

#### b) General Manager

- (1) Mengawasi operasi bisnis sehari-hari.
- (2) Mengembangkan strategi pengembangan bisnis.
- (3) Membantu dalam program perekrutan dan pelatihan karyawan.
- (4) Membuat dan mengelola anggaran.
- (5) Mengevaluasi kinerja operasional dan keuangan.

#### c) Manager Finance

- (1) Mengkoordinasikan perencanaan dan pelaporan pajak.
- (2) Manajemen arus kas (*cash flow*).
- (3) Menjalankan fungsi akuntansi dan informasi keuangan.
- (4) Pusat informasi keuangan untuk internal.
- (5) Berinteraksi dengan pasar keuangan.
- (6) Menganalisis keputusan investasi dan pendanaan.

(7) Manajemen risiko.

**d) Manager**

- (1) Menggagas ide inovatif untuk operasional restoran.
- (2) Meningkatkan efektivitas operasional restoran.
- (3) Mengurangi pengeluaran yang tidak penting atau kurang mendesak.
- (4) Mengatur biaya operasional agar efisien.
- (5) Mengawasi dan mengendalikan proses operasional restoran.
- (6) Menilai kualitas produk.
- (7) Membuat perencanaan dan penyusunan anggaran operasional.
- (8) Menganalisis proses bisnis.
- (9) Membuat SOP restoran.

**e) Finance**

- (1) Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- (2) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- (3) Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- (4) Melakukan pembayaran kepada supplier.

**f) Cashier**

- (1) Menyapa setiap pelanggan dengan positif.
- (2) Memasukkan barang pembelian ke dalam mesin kasir untuk dihitung total pembeliannya.
- (3) Menyebut total pembelian secara jelas.
- (4) Menerima pembayaran baik tunai, cek, kredit, debit atau voucher.

- (5) Memperbaiki perbedaan harga.

**g) Admistrasi**

- (1) Menginput, rekap, dan merapikan data.
- (2) Membuat rekapian biaya operasional.
- (3) Menyusun format dan isi surat jalan.
- (4) Membuat dan merekap data absensi, berikut data lembur karyawan.
- (5) Menyusun absensi, SPL dan surat jalan.
- (6) Menginput laporan bulanan.

**h) Office Staff**

- (1) Membuat agenda kantor. Ini merupakan salah satu tugas staf administrasi yang paling penting.
- (2) Membuat surat.
- (3) Mengelola dokumen perusahaan.
- (4) Melakukan *entry* data.
- (5) Melakukan pengarsipan data.
- (6) Memastikan persediaan ATK.
- (7) Menyiapkan akomodasi dan tiket perjalanan dinas.

**i) Field Workes**

- (1) Membantu melakukan identifikasi dan seleksi pengurus asosiasi.
- (2) Melatih pengurus asosiasi penggerak pembangunan desa agar dapat memfasilitasi proses belajar bagi masyarakat miskin dan rentan.

- (3) Menguatkan kemampuan pengurus asosiasi dalam hal manajemen mencakup perencanaan, pengelolaan kegiatan, monitoring dan evaluasi.
- (4) Melakukan identifikasi keluarga miskin di kota Mataram, perorangan calon penerima manfaat, serta melatih pengurus asosiasi penggerak pembangunan dalam melakukan pendampingan di masyarakat.
- (5) Membangun komunikasi dan relasi sinergis dengan para pemimpin formal dan non formal tingkat kelurahan, tingkat kecamatan, petugas puskesmas, pelaku usaha, serta koperasi yang berkaitan.
- (6) Memantau rangkaian kegiatan asosiasi penggerak pembangunan di berbagai lokasi dalam periode yang sama.
- (7) Bersama asosiasi melakukan mobilisasi seluruh peserta agar aktif dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat yang lebih baik.
- (8) Menghimpun, mengolah data baik itu tentang pendidikan anak dan orang dewasa, informasi dan akses kesehatan, kemampuan mengolah makanan sehat, pengasuhan anak, merawat orang sakit, pekerjaan dan pendapatan masyarakat, serta informasi dan peluang pasar di daerah dampingan.

### **C. Jenis dan Sumber data**

Dalam penelitian ini peneliti memilih data primer sebagai sumber data yang digunakan. Data primer itu sendiri adalah sebuah data yang dikumpulkan melalui menyebarkan kuisisioner dengan daftar pertanyaan yang

telah dibuat serta divalidasi dengan tujuan memperoleh jawaban yang lebih rinci sehubungan dengan yang peneliti bahasan dalam penelitiannya.

Menurut Riduwan (2015), kuisioner merupakan daftar yang dibuat yang berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk memberikan respon melalui permintaan pengguna Kuisioner yang berisi pertanyaan yang dijawab oleh responden, terdapat lima alternative jawaban yang harus dipilih oleh responden. Pemberian skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert akan memberikan bobot skala pada setiap alternative jawaban yang akan memberikan nilai skor pada masing-masing jawaban responden dengan kategori jawaban sebagai berikut:

**Tabel III. 1 Alternatif Jawaban dalam Menyebarkan Kuesioner**

Skala	Alternatif Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Dari data tabel di atas merupakan alternatif jawaban yang di gunakan peneliti dalam menyebarkan kuesioner dalam menyimpulkan jawaban responden di CV. Usaha Diesel Jakarta melalui survei yang diberikan.

#### **D. Populasi Dan Sempel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sujarweni (2020), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya.

Menurut Swarjana (2022, 3–4) Populasi adalah keseluruhan dari kelompok individu ataupun objek yang di generalisasi dan dideskripsikan serta mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang akan ditetapkan peneliti tergantung dari fokus penelitian yang dijalankan untuk dipelajari dan hasilnya akan ditarik kesimpulannya.

Menggunakan pengetahuan dari populasi tersebut sebagai panduan dalam penelitian, maka dari itu peneliti melakukan penelitian pada karyawan CV. Usaha Diesel dengan jumlah populasi sebanyak 110 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan sebuah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dari itu dalam penelitian ini di ambil sampel pada CV Usaha Diesel Jakarta.

## **3. Teknik Sampling**

Teknik Sampling adalah suatu teknik yang dilakukan untuk pengambilan sampel dari populasi. Jenis sampling dibagi menjadi dua yaitu sampling non probabilitas dan probabilitas.

Menurut Sumargo (2020, 19) Teknik sampling merupakan cara pengambilan sebagian dari populasi sedemikian rupa sehingga sampel tersebut dapat menggeneralisasi atau mewakili populasi.

Berdasarkan teori (Sugiyono, 2019) bahwa kelayakan sampel adalah 30-500 maka dalam penelitian ini sampel yang akan diambil ditetapkan sebanyak 106 sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Strategi pengumpulan data yang sesuai penelitian ini akan memungkinkan untuk memecahkan kesulitan dengan cara yang valid dan dapat dipercaya. Ada berbagai metode untuk mengumpulkan data riset, antara lain:

### **1. Data Primer**

#### **a. Kuisisioner atau Angket**

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengajuan atau penyebaran pertanyaan kepada informan dengan harapan bahwa mereka akan menjawab sesuai dengan keadaan dalam bisnis.

#### **b. Teknik Observasi**

Salah satu teknik pengumpulan data yang memanfaatkan indera okular ialah observasi. Salah satu strategi pengumpulan data yang khas digunakan dalam pendekatan penelitian kualitatif ialah observasi. Dalam upaya mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan riset dengan secara langsung mendatangi CV. Usaha Diesel Jakarta.

#### **c. Wawancara**

Wawancara ialah proses komunikasi langsung antara pewawancara dengan narasumber atau informan yang membantu mengumpulkan data yang tidak diperoleh dari jaringan kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Teknik perpustakaan dan dokumentasi digunakan untuk mengimplementasikan prosedur ini. Pendekatan pengumpulan data teknik studi kepustakaan dilakukan dengan melakukan kajian pustaka dan melihat berbagai sumber, antara lain buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan bagi peneliti. Sedangkan pendekatan dokumentasi merupakan metodologi pengumpulan data dengan cara mencari informasi yang terkait dengan variabel riset.

## F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi Langsung	1) Gaji Pokok	Ordinal
		2) Insentif	
	2. Kompensasi Tidak Langsung	3) Bonus	
		4) Upah	
		5) Premi	
		6) Pengobatan	
		7) Fasilitas	
sumber : (Ginting, 2015) (Efrem, 2022)			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	1. Fisik	1) Bagunan tempat kerja	Ordinal
		2) Peralatan kerja yang memadai	
		3) Fasilitas	
		4) Tersedianya sarana angkut	
		5) Suhu ruangan	
		6) Getaran mekanis	
		7) Bau bauan ditempat kerja	
	2. Non fisik	8) Hubungan pimpinan dan bawahan	
		9) Hubungan rekan kerja	
		10) Suasana Kerja	
Sumber : (Fajarullaili, 2018) (Sihaloho & Siregar, 2019)			
Beban Kerja (X3)	1. Tuntutan fisik	1) Kesehatan fisik	Ordinal
		2) Kondisi mental	
	2. Tuntutan tugas	3) Psikologi	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		karyawan	
		4) Jadwal kerja	
		5) Tugas yang diberikan	
		6) Tenggang waktu yang diberikan	
Sumber : (Satria Pratama 2021)			
Loyalitas Karyawan (Y)	1. Kedisiplinan	1) Ketaatan pada peraturan	Ordinal
		2) Datang tepat waktu	
	2. Kualitas Kerja	3) Tanggung jawab pada perusahaan	
		4) ketepatan waktu dalam bekerja	
		5) Jujur dalam menjalankan tugas	
	3. Loyalitas Karyawan	6) Kemauan untuk bekerja sama	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		7) Rasa memiliki	
		8) Hubungan antar pribadi	
		9) Kesukaan terhadap pekerjaan	
		10) Rasa bangga terhadap perusahaan	

### G. Teknik Pengujian Data

Untuk menunjukkan bahwa kuesioner itu normal, valid, atau reliabel, penelitian yang menilai variabel menggunakan instrumen dalam survei harus diverifikasi kualitas datanya. Para peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS untuk menghitung interaksi antara faktor independen dan variabel dependen untuk memenuhi tujuan penelitian. Adapun pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

#### 1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian kumpulan data untuk menilai kualitas data menurut jenis variabel, statistik ringkasan (rata-rata, median, modus, standar deviasi, dll.), distribusi dan representasi gambar (grafik)), tanpa rumus probabilitas. Tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan dikategorikan menjadi 5 kategori dengan perhitungan sebagai berikut:

- Nilai Indeks Maksimum = Skala tertinggi = 5
- Nilai Indeks Minimum = Skala terendah = 1
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum]  
: 5 =  $(5 - 1):5 = 0.8$

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh mengenai subjek penelitian, maka dilakukan statistika deskriptif dengan melakukan distribusi frekuensi. Ghozali (2018) mengatakan distribusi frekuensi adalah susunan data yang telah dikelompokkan menurut kategori tertentu dalam sebuah tabel yang disertai dengan frekuensi yang sesuai untuk menyederhanakan penyajian data sehingga menjadi lebih mudah untuk dibaca dan dipahami sebagai bahan informas. Adapun rumus yang akan digunakan yaitu sebagai berikut:

$$P = f/n \times 100\%$$

Keterangan:

p = presentase frekuensi (%)

f = frekuensi

n = jumlah

### 3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Sugiyono, 2019b). Jadi dengan melakukan uji validitas maka bisa dilihat seberapa baik instrument tersebut dapat mengukur suatu penelitian.

Dalam perhitungan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% yang merupakan ukuran standar yang sering dipakai dalam melakukan penelitian. Butir – butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, namun sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dikatakan tidak valid. Dalam teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Korelasi Produk Moment Pearson) dan Corrested Item-Total Correlation. Pengujian validitas dengan *Pearson Product Moment*. Menurut (Ghozali, 2018) dalam bukunya menjelaskan rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Ghozali, 2018)

Keterangan :

$r_{xy}$	=	Koefisien korelasi
$N$	=	Banyaknya sampel
$\Sigma XY$	=	Jumlah perkalian variabel x dan y
$\Sigma X$	=	Jumlah nilai variabel x
$\Sigma Y$	=	Jumlah nilai variabel y
$\Sigma X^2$	=	Jumlah pangkat dari nilai variabel x
$\Sigma Y^2$	=	Jumlah pangkat dari nilai variabel y

#### 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dan dimaksudkan untuk menguji konsistensi data yang dikumpulkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas kuesioner survei pendahuluan menggunakan rumus cronbach alpha (Sugiyono, 2019).

Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel. Sedangkan jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Ghozali, 2018)

Keterangan:

$rn$  = Reliabilitas

$k$  = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \sigma b2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma t2$  = Varians Total

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mendapatkan hasil yang akurat data yang diolah mewakili populasi dari sampel yang di dapat. Pengujian ini menggunakan program SPSS 21 uji asumsi klasik meliputi:

##### a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 mengatakan bahwa: Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mengetahui apakah suatu data tersebut normal atau tidak secara statistic maka dilakukan uji normalitas menurut Kolmogorov-Smirnov.

Dalam penelitian ini digunakan uji normalitas KolmogorovSmirnov untuk melakukan uji normalitas. Jika variabel metode ini memiliki

statistik Kolmogorov-Smirnov yang signifikan (probabilitas > 0,05), maka variabel tersebut berdistribusi normal.

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Sumber : (Ghozali, 2018)

Keterangan:

$\chi^2_h$  : Nilai Chi Kuadrat Hitung

$f_o$  : Nilai Observasi

$f^h$  : Nilai Harapan didasarkan pada luas bidang kurva dikalikan (x)  
jumlah data observasi

#### b) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  maka terjadi multi kolonieritas.

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Sumber : (Ghozali, 2018)

Keterangan:

$VIF_i$  = Variance Inflation Factor

$R_j^2$  = Koefisien determinasi antara X1 dengan variabel bebas lainnya

j = 1,2,,,,,,p

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot *scatterplot* antara lain prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED sumbu X dengan residualnya SRESID. Sumbu Y dasar analisis adalah: 47

- (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### d) Uji Autokorelasi

(Sekaran & Bougie, 2020 : 121) mengatakan bahwa:

“Uji autokorelasi memiliki tujuan guna menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual)

pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi.”

Regresi telah mensyaratkan bahwa variabel tidak boleh tergejala autokorelasi. Saat terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi biasanya terjadi pada data time series, karena data time series terikat dari waktu ke waktu, berbeda dengan data cross section yang tidak terikat oleh waktu.

Pengujian Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin- Watson (*DW test*). Dalam pengujian Autokorelasi kriteria untuk penilaian terjadinya Autokorelasi, diantaranya:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada Autokorelasi.
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi.

## **5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (hubungan sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Menurut Sunyoto (2015) bahwa regresi merupakan suatu metode yang sederhana yang dapat digunakan untuk menginvestigasi hubungan fungsional antar variabel yang di wujudkan dalam bentuk matematis. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa regresi merupakan salah satu metode statistik yang bisa digunakan untuk memprediksi atau

mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Bentuk persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Sumber : (Ghozali, 2018)

Keterangan:

Y : Loyalitas Karyawan

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Beban kerja Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_{(1,2,3)}$  : Koefisien Regresi

$\epsilon$  : Error

## 6. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan alat tukar untuk melihat kadar keterikatan antara Y dan X1, X2 secara bersamaan. Apabila memiliki 4 variabel Y, X1, X2 maka korelasi dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{y1.2} = \sqrt{(r_{2y1} + r_{2y2} - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}) / (1 - r_{12}^2)}$$

Keterangan:

$r_{y1.2}$  = Koefisien korelasi linear berganda tiga variabel.

$r_{y1}$  = Koefisien korelasi variabel Y dan X1.

$r_{y2}$  = Koefisien korelasi variabel Y dan X2.

$r_{12}$  = Koefisien korelasi variabel X1 dan X2

## 7. Uji Hipotesis

Menurut Sunyoto (2015) hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya. Untuk pengujian hipotesis, maka diasumsikan sebagai berikut:

- a)  $H_0 : P = 0$  (tidak ada hubungan antara X dan Y)
- b)  $H_0 : P > 0$  (ada hubungan positif antara X dan Y)
- c)  $H_0 : P < 0$  (ada hubungan negatif antara X dan Y)
- d)  $H_0 : P \neq 0$  (ada hubungan antara X dan Y)

### a) Analisis Koefisien Determinasi (Penentu)

Menurut Sunyoto (2015) koefisien penentu merupakan alat analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel x terhadap naik atau turunnya variabel y. Maka rumus koefisien penentunya adalah sebagai berikut:

$$KP = r^2 + 100\%$$

Keterangan:

KP : Koefisien penentu

r : Nilai koefisien korelasi

### b) Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 mengatakan bahwa:

Selain itu, digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Prosedur pengujian pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas sebagai berikut:

- (1) Jika signifikan  $<$  tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen.
- (2) Jika signifikan  $>$  tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**c) Uji F (Simultan)**

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdapat dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Penelitian ini signifikan menggunakan nilai 0,05. Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima apabila:  $F_{hitung} < F_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak apabila:  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variable independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.