

## **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV . Bukit Raya**

*Daniel Adam Duha*  
*Universitas Buddhi Dharma*  
Email : [danielduha96@gmail.com](mailto:danielduha96@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Riset berikut bertujuan guna memahami dampak dari variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, serta Promosi Jabatan pada Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya. Penelitian dilakukan terhadap 34 responden dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner. Metode yang digunakan yaitu metode deksriptif dengan menganalisa koefisien korelasi, regresi liner, uji t serta uji f. Hasil penelitian R Square bernilai 0,653 hal tersebut menjelaskan bahwasanya ada dampak dari lingkungan kerja, kompensasi, serta promosi jabatan pada loyalitas karyawan senilai 65% dan 35% yang terpengaruh oleh aspek lainnya, t-hitung kompensasi bernilai 3,939, t-hitung lingkungan kerja bernilai 4,244, t-hitung promosi jabatan bernilai 5,275 > t\_tabel 2,042 dengan signifikan kompensasi senilai 0,000, lingkungan kerja senilai 0,000, promosi jabatan senilai 0,000 < 0,05. Bagi f\_hitung bernilai 18,786 serta f\_tabel bernilai 2,92, bila f\_hitung > f\_tabel yakni 18,786 > 2,92 serta probabilitas 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya variabel lingkungan kerja, kompensasi, serta promosi jabatan berdampak pada loyalitas karyawan pada CV. Bukit Raya.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Loyalitas Karyawan

## PENDAHULUAN

Kegiatan bisnis dilakukan untuk menghasilkan produk dan layanan (service) sebagai permintaan konsumen akhir dan konsumen industry, keduanya menjadi pelanggan perusahaan. Untuk menghasilkan produk dan layanan (service) perusahaan membutuhkan berbagai input produksi berupa bahan baku untuk menjalankan proses produksinya. Input tersebut berupa bahan baku, modal, dan sumber daya manusia merupakan variabel-variabel utama atau penting untuk menghasilkan output.

SDM (sumber daya manusia) ialah aset berharga yang tidak dapat diganti dengan sumber daya yang lain, diantaranya tugas, fungsi dan tanggung jawab untuk menghasilkan produk dan jasa dari perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tata kelola dalam sistem manajemen sumber daya manusianya. Sedangkan organisasi perusahaan tidak akan berfungsi optimal pada tingkatan yang diharapkan apabila peralatan berupa mesin produksi tidak difungsikan dengan baik serta efisien oleh SDM yang berkualitas dalam organisasi.

Karyawan merupakan pekerja yang melakukan aktivitas pekerjaannya pada sektor/institusi publik (yaitu kantor pemerintah, BUMN dan BUMS) serta bekerja pada sektor komersial seperti institusi industri yang bersifat komersial serta pada sektor-sektor non komersial. SDM memegang peran krusial guna mewujudkan tujuan organisasi. Bahkan SDM yang unggul dapat menjadi alat persaingan di tengah-tengah persaingan bisnis yang tidak menentu. Untuk itu sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditangani sungguh-sungguh agar dapat memenangkan persaingan tersebut. Sumber daya manusia yang baik dapat memenuhi tuntutan perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang terus berkembang.

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh masalah yang berkaitan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menerima gaji pada dasarnya karyawan bekerja dan berkontribusi terhadap terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan karyawan giat bekerja maka secara langsung perusahaan menghasilkan pendapatan. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang baik merupakan cerminan betapa berharganya tugas yang lakukan oleh karyawan tersebut. Segala sesuatu yang diterima karyawan merupakan imbalan atas usaha yang sering dianggap sebagai kompensasi dan remunerasi. Dampak langsung dari kondisi tersebut adalah prestasi kerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya dipengaruhi secara signifikan oleh sistem remunerasi yang adil dari perusahaan. Karyawan akan puas dalam melakukan pekerjaannya dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi jika remunerasinya adil dan sesuai dengan kontribusinya. Prestasi kerja, motivasi, dan kebahagiaan kerja karyawan juga akan menurun jika gaji yang diterima tidak mencukupi.

Perusahaan juga harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Pengaturan fisik terdiri dari tata letak tempat kerja yang ramah, bersih, pencahayaan yang cukup, dan aliran udara yang baik. Suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar rekan kerja, dan interaksi antara karyawan dan pimpinan semuanya termasuk dalam kategori lingkungan kerja non fisik. Jika sebuah perusahaan mampu melakukan ini, itu akan meningkatkan kebahagiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan dapat mengoptimalkan loyalitas karyawan salah satu caranya melalui program promosi jabatan. Program ini memacu para karyawan untuk memberikan prestasi kerja yang lebih baik serta sanksi yang sesuai terhadap kebijakan undang-

undang yang diberlakukan. Karyawan dapat terpacu untuk bekerja dengan semangat, usaha, disiplin, dan keberhasilan sehingga tujuan perusahaan tercapai jika ada kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prinsip keadilan dan efektifitas. Oleh karena itu, promosi jabatan akan memberi pekerja prestise sosial, kekuasaan, tanggung jawab, dan kesejahteraan dalam bentuk penerimaan remunerasi dan kompensasi yang sesuai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Karyawan menerima upah sebagai imbalan atas tenaganya. Kompensasi ialah komponen terpenting pada pengelolaan SDM, yang menunjang menentukan kesuksesan perusahaan dengan, biasanya, memotivasi orang untuk memberikan hasil yang dibutuhkan.

Menurut penegasan Keith Davis dan William B. Werther dalam Hasibuan dalam Widodo (2015, 155) mengatakan bahwa :

“Remunerasi ialah hal-hal yang diterima suatu karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja yang ditugaskan kepadanya”.

Menurut (Efendi, 2009: 245) Mengatakan bahwa :”

“Kompensasi tidak langsung dibayarkan kepada pegawai berdasarkan afiliasinya terhadap perusahaan, tidak langsung menurut kinerja pegawainya ”.

### **Lingkungan kerja**

Kinerja dan loyalitas karyawan keduanya dapat ditingkatkan oleh lingkungan tempat kerja. Hal ini tempat kerja secara langsung mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugasnya, yang pada gilirannya mendorong loyalitas karyawan terhadap bisnis. Ketika pekerja dapat melakukan tugasnya dengan cara yang ideal dan sehat, aman, dan menyenangkan, lingkungan kerja dikatakan dalam kondisi prima. Efektivitas mencapai tujuan organisasi dengan demikian akan sangat dipengaruhi oleh pembentukan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, buruknya lingkungan kerja mampu menciutkan moral dan motivasi, hingga nanti dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (dalam Sugiyarti, 2012: 75) mengatakan bahwasanya :

“Tempat kerja terdiri dari beragam hal yang mengelilingi karyawan dan dapat mengganggu kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang telah mandatkan padanya”.

Berdasarkan Schultz & Schultz (2006) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja ialah sebuah keadaan yang berhubungan terhadap sifat tempat kerja yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan”.

### **Promosi Jabatan**

Berdasarkan Schultz & Schultz (2006) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sebuah keadaan yang berhubungan terhadap sifat tempat kerja yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan”.

Menurut Rivai (2004:211) mengatakan bahwa :

“Promosi terjadi ketika seorang karyawan dimutasi menuju kedudukan bergaji besar, lebih banyak tanggung jawab, atau tingkat yang lebih tinggi”.

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan adalah tindakan mendedikasikan bakat dan kemampuan yang dimiliki karyawan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran.

Menurut Hasibuan (2011: 58), mengatakan bahwa :

“Loyalitas merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan saat menilai pekerja. Ini termasuk kesetiaan pada pekerjaan, organisasi, dan tempat kerja seseorang”.

Menurut Sari dan Karnadi (2019) mengatakan bahwa :

“Loyalitas karyawan adalah suatu kondisi perilaku yang berhubungan dengan fisik, psikologis, dan sosial yang mendorong karyawan untuk mengikuti kebijakan bisnis dan melakukannya dengan penuh pengertian dan tanggung jawab”.

Keinginan karyawan untuk membela perusahaan dari sejumlah oknum yang tidak memiliki tanggung jawab baik di luar ataupun di dalam tempat kerja merupakan tanda dedikasi terhadap perusahaan.

### **METODE**

Metodologi penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan pendekatan yang menitikberatkan pada variabel-variabel yang diteliti. Setiap fenomena yang ada saat ini dicirikan dengan menggunakan sejumlah indikator agar dapat dilakukan pengukuran dengan menggunakan sistem olah data SPSS 20. Pendekatan penelitian kuantitatif menekankan penilaian obyektif terhadap hasil melalui analisis statistik dan memanfaatkan data dalam bentuk numerik. Objek penelitian dilakukan di CV. Bukit Raya yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No.2, RT.002/RW.001 Tangerang, perusahaan ini bergerak dibidang pengadaan bahan bangunan berupa hebel (bata ringan).

Terdapat 2 macam data yang dipakai pada riset berikut yaitu data primer serta sekunder.

#### **1. Data Primer**

Beberapa data primer yang dihimpun penulis mencakup hasil jawaban responden karyawan, pimpinan perusahaan dan relasi yang berhubungan dengan CV. Bukit Raya.

#### **2. Data Sekunder**

Beberapa data sekunder yang didapatkan oleh peneliti mencakup data-data kepegawaian, buku laporan keuangan, profile perusahaan, buku, makalah, koleksi tesis, situs web, jurnal, dan literatur akademis lainnya.

## HASIL

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.618	2.322
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan				

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Variabel Y**

Melihat output tabel diatas, maka bisa dibuat simpulan bahwasanya :

Skor R-Square ialah 0.653

Bersumber tabel 4.13, dipahami skor koefisien R-Square bernilai 0.653 ataupun 65.3%. Artinya, besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>3</sub>) pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) senilai 0.653 atau 65.3%.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 <sup>a</sup>	.105	.077	3.608
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

**Tabel Hasil Uji koefisien Determinasi Kompensasi**

Melihat hasil tabel diatas, maka bisa dibuat simpulan bahwasanya:

Skor R-Square bernilai 0.105

Bersumber tabel 4.14, dipahami skor koefisien R-Square bernilai 0.105 ataupun 10.5%. Artinya, banyaknya dampak variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) bernilai 0.105 ataupun 10.5%.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 <sup>a</sup>	.184	.159	3.445
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

**Tabel Hasil Uji koefisien Determinasi Lingkungan Kerja**

Melihat hasil tabel 4.15, maka bisa dibuat simpulan bahwasanya:

Skor R-Square bernilai 0.184

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui skor koefisien R-Square bernilai 0.184 ataupun 18.4%. Artinya, banyaknya dampak Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) senilai 0.184 ataupun 18.4%.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.286	3.174
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan				

### Tabel Hasil Uji koefisien Determinasi Promosi Jabatan

Melihat hasil tabel 4.16, maka bisa dibuat simpulan bahwasanya :

Skor R-Square bernilai 0.308

Bersumber tabel 4.16, dipahami skor koefisien R-Square bernilai 0.308 ataupun 30.8%.

Artinya, besarnya dampak variabel Promosi Jabatan (X3) pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) senilai 0.308 atau 30.8%.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.625	7.854		-2.117	.043
	Kompensasi	.464	.118	.429	3.939	.000
	Lingkungan Kerja	.475	.112	.461	4.244	.000
	Promosi Jabatan	.505	.096	.570	5.275	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

### Tabel Hasil Uji T

Melalui hasil uji statistic, bisa dibuat rumusan pemodelan riset pada rumus berikut:

$$Y = -16.625 + 0,464 + 0,475 + 0,505 Y$$

- a) Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Bersumber hasil uji, bisa dibuat simpulan bahwasanya t-hitung yang diperoleh bernilai 3.939 serta skor t-tabel ialah 2.04227 ( $df = 30$ ).. Hasil uji memaparkan bahwasanya skor t-hitung melebihi t-tabel serta taraf signifikansinya dibawah skor alpha (  $0.000 < 0.05$  ). Hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya ada signifikansi dampak positif variabel Kompensasi pada Loyalitas Karyawan. Sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima.

- b) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Bersumber hasil uji, bisa dibuat simpulan bahwasanya t-hitung diperoleh bernilai 4.244 serta skor t-tabel bernilai 2.04227 ( $df = 30$ ).. Hasil uji memaparkan bahwasanya skor t-hitung melebihi skor t-tabel serta taraf signifikansinya dibawah skor alpha (  $0.000$

$< 0.05$  ). Hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya ada signifikansi dampak positif variabel Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan. Sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima.

c) Pengaruh Variabel Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan

Bersumber hasil uji, bisa dibuat simpulan bahwasanya t-hitung didapatkan bernilai 5.275 serta skor t-tabel ialah 2.04227 ( $df = 30$ ).. Hasil uji memaparkan bahwasanya skor t-hitung melebihi skor t-tabel serta taraf signifikansinya dibawah skor alpha ( $0.000 < 0.05$  ). Hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya ada signifikansi dampak positif variabel Promosi Jabatan pada Loyalitas Karyawan. Sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.806	3	101.269	18.786	.000 <sup>b</sup>
	Residual	161.724	30	5.391		
	Total	465.529	33			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kompensasi						

**Tabel Hasil Uji F**

Bersumber pemaparan hasil uji F, bisa dibuat simpulan bahwasanya skor F-hitung yang diperoleh bernilai 18.786, serta skor F-tabel ialah 2.92. Hasil uji memaparkan bahwasanya skor F-hitung melebihi skor F-tabel serta taraf signifikansinya dibawah skor alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya ada dampak secara bersamaan Lingkungan Kerja, Kompensasi, serta Promosi Jabatan pada Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya.

### KESIMPULAN

Bersumber hasil analisa data yang dipaparkan dalam bab IV, maka bisa dibuat simpulan bahwasanya:

a) Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya parsial 0.105 atau 10.5%, hal ini diperoleh hipotesis nilai *thitung* 3,939 lebih besar dari pada *ttabel* 2.03951 serta taraf signifikansinya bernilai 0.000, skor tersebut dibawah 0.05 sehingga bisa dibuat simpulan bahwasanya variabel kualitas pelayanan berdampak pada keputusan pembelian. Diartikan maka nilai  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

b) Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya parsial 0.184 atau 18.4%, hal ini diperoleh hipotesis nilai *thitung* 4,244 lebih besar dari pada *ttabel* 2.03951 serta taraf signifikansinya bernilai 0.000, skor tersebut dibawah

0.05 sehingga bisa dibuat simpulan bahwasanya variabel kualitas pelayanan berdampak pada keputusan pembelian. Diartikan maka nilai  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

c) Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya parsial 0.308 ataupun  $n = 30.8\%$ , kondisi tersebut diperoleh hipotesis nilai *thitung* 5,275 lebih besar dari pada *ttabel* 2.03951 serta taraf signifikansinya bernilai 0.000, skor tersebut dibawah 0.05 sehingga bisa dibuat simpulan bahwasanya variabel kualitas pelayanan berdampak pada keputusan pembelian. Diartikan maka nilai  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

d) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya dapat ditunjukkan dari hasil uji F mendapatkan skor *fhitung* senilai 54.911 dimana taraf signifikansinya 0.000, skor tersebut dibawah 0.05 dan juga *ttabel* 2.03951 dibawah skor *fhitung* 18.786, dan dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima.

## REFERENSI

Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen.

A Buchari 2018. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. 2, 1–13.

Albar, T. M., & Fitri, F. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fraud (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 3(3), 527–537.

Asriandi, Umar Gani, M., & Hasbi, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jemma*, 1(2), 1–13.

Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>

Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supomo, R. dan N. E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJAWibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo) *FX*. 20(3), 248–258. A TERHADAP KINERJA (Studi K. 20(3), 248–258.