

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta

Yulita Aprilianingsih^[1], Wiwik Widiyanti^{[2]*}, Isnurrini Hidayat Susilowati^[3] Ratnawaty Marginingsih⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^[1]

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^{[2],[3],[4]}

Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat

Email : yulitaaprililia06@gmail.com^[1], wiwik.www@bsi.ac.id^[2], isnurrini.ihs@bsi.ac.id^[3], ratnawaty.rmg@bsi.ac.id^[4]

ABSTRAKSI

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan sebagai aset strategis organisasi. Loyalitas karyawan berperan penting dalam menjaga stabilitas perusahaan dan menekan tingkat turnover. Namun, PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta masih menghadapi permasalahan loyalitas karyawan yang ditandai dengan tingginya perputaran karyawan serta keluhan terkait sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 50 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,101 > 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan, Manajemen SDM

ABSTRACT

Increasingly intense business competition requires companies to maintain employee loyalty as a strategic organizational asset. Employee loyalty plays an important role in ensuring organizational stability and reducing employee turnover. However, PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta, continues to face issues related to employee loyalty, as indicated by high employee turnover and complaints regarding the compensation system and work environment conditions. This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on employee loyalty, both partially and simultaneously, at PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta. This research employs a quantitative method with a survey approach. The research sample consists of 50 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 27, including validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis. The SPSS analysis results indicate that compensation does not have a significant partial effect on employee loyalty, with a significance value of $0.101 > 0.05$. In contrast, the work environment has a significant partial effect on employee loyalty, with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, compensation and the work environment have a significant effect on employee loyalty, with a significance value of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that the work environment is the more dominant factor in enhancing employee loyalty.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Loyalty, Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi (Prabowo, 2025). Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama produktivitas dan daya saing perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi serta menjaga stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang (Swadarma & Netra, 2020). Pada sektor industri agro, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting mengingat kontribusi sektor ini terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional

mencapai sekitar 8–9% pada tahun 2024, termasuk industri pangan dan pengolahan beras (Kontan.co.id, 2024).

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat loyalitas karyawan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki motivasi kerja tinggi, disiplin, serta komitmen untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Dalam perspektif teoritis, loyalitas karyawan dapat dijelaskan melalui *Organizational Commitment Theory* yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), yang menyatakan bahwa loyalitas merupakan bentuk keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Affective commitment menunjukkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, continuance commitment berkaitan dengan pertimbangan biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi, sedangkan normative commitment mencerminkan rasa kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yang adil dan sebanding dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sedangkan ketidaksesuaian kompensasi dapat menurunkan motivasi dan loyalitas. (Fitriyah, 2023) menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penggantian semata, tetapi juga sebagai instrumen motivasional yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasarkan *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adams dalam (Prasetyo & Tjahyanti, 2021), kompensasi dipahami sebagai hasil perbandingan antara kontribusi yang diberikan karyawan dan balas jasa yang diterima. Dimensi kompensasi terdiri atas *input*, *output*, dan *perceived fairness*. *Input* mencakup seluruh kontribusi karyawan seperti usaha, keterampilan, pengalaman, waktu, dan kompetensi yang dicurahkan dalam pekerjaan. *Output* merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan, meliputi gaji pokok, bonus atau insentif, serta tunjangan dan fasilitas kerja. Sementara itu, *perceived fairness* menekankan persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi, baik secara vertikal maupun horizontal, yang tercermin dari tingkat kepuasan terhadap sistem pengupahan dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memegang peran penting. Kondisi yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, turut menciptakan kenyamanan dan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan (Saputra & Andani, 2021). Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Aulia & Baskoro, 2022), lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan bau. Penerangan yang cukup dan nyaman mendukung keselamatan serta kelancaran kerja, sirkulasi udara yang baik meningkatkan kesehatan dan kenyamanan, sedangkan kebisingan dan bau yang tidak terkendali dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas. Lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja. Hubungan yang harmonis, komunikasi yang terbuka, kerja sama yang baik, serta dukungan sosial meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta merupakan perusahaan di sektor industri pangan yang bergerak sebagai produsen beras dan telah menerapkan sistem pertanian plasma sejak tahun 2015. Namun, berdasarkan observasi awal dan data internal perusahaan, masih ditemukan permasalahan loyalitas karyawan yang ditandai dengan terjadinya turnover hampir setiap bulan. Kondisi

ini diperkuat oleh keluhan karyawan terkait sistem kompensasi yang dinilai belum seimbang dengan beban kerja, keterlambatan pemberian bonus dan insentif, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, seperti keterbatasan fasilitas, tekanan kerja yang tinggi, dan komunikasi antarbagian yang kurang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian (Anjeli & Heryanda, 2025) serta (Amanda & Adrian, 2025) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian (Lestari & Lahat, 2024) menunjukkan bahwa salah satu atau kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan hasil (*empirical gap*) yang masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu belum secara eksplisit mengintegrasikan teori loyalitas karyawan sebagai landasan utama dalam menjelaskan hubungan antar variabel, melainkan lebih berfokus pada kepuasan atau kinerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan teoritis (*theoretical gap*) dalam pengembangan konsep loyalitas karyawan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada sektor jasa seperti perhotelan, pendidikan, dan perbankan, sehingga kajian pada sektor industri pangan masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan konteks (*contextual gap*) yang perlu diisi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif pada sektor industri yang berbeda.

Selanjutnya, dari sisi metodologi, penelitian terdahulu umumnya menggunakan variasi jumlah sampel dan teknik analisis yang beragam, namun belum banyak yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling pada populasi yang spesifik dan relatif kecil dalam satu perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan metode (*methodological gap*) yang memberikan peluang untuk dilakukan pengujian dengan pendekatan yang berbeda.

Berdasarkan berbagai kesenjangan tersebut serta fenomena yang terjadi di PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada sektor industri pangan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan loyalitas dan retensi karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompensasi

dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Seluruh proses penelitian disusun melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

2.1 Tinjauan Pustaka

Tahap awal penelitian dilakukan melalui penelusuran literatur untuk memahami konsep teoretis dan temuan empiris terkait kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Kajian pustaka mencakup artikel dan penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di berbagai sektor industri. Melalui tinjauan tersebut, peneliti mengidentifikasi adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya serta keterbatasan kajian pada sektor industri pangan, yang kemudian menjadi dasar dalam penyusunan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

2.2 Pengumpulan Data

Data yang digunakan bersifat primer dan diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner tertutup yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Kuesioner ini dirancang untuk menilai persepsi karyawan terhadap variabel independen, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, serta variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan tingkat persetujuan responden. Adapun skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

2.3 Analisis Data

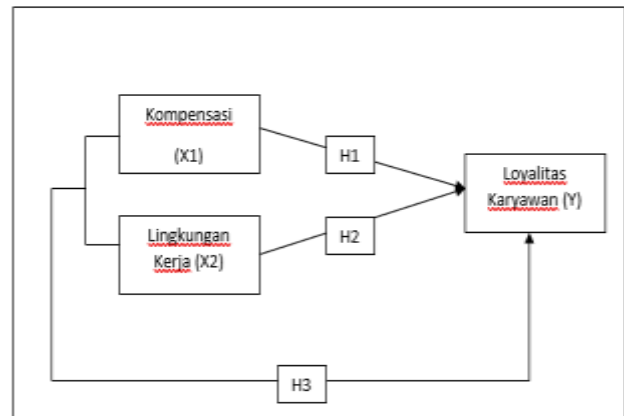
Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) untuk menguji hipotesis penelitian, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

2.4 Interpretasi dan Integrasi Temuan

Hasil estimasi model dianalisis untuk melihat arah dan kekuatan hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Temuan empiris kemudian dibandingkan dengan penelitian terdahulu untuk memperkuat interpretasi serta menyoroti implikasi praktis bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam strategi peningkatan loyalitas dan retensi karyawan di industri pangan.

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian disusun untuk menggambarkan hubungan konseptual antara kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Kerangka ini dapat divisualisasikan dalam Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.
- H3: Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta. Kuesioner disusun secara terstruktur berdasarkan dimensi dan indikator penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Responden diminta untuk mengisi kuesioner sesuai dengan pengalaman yang mereka peroleh selama bekerja di lingkungan perusahaan. Seluruh kuesioner yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dan dianalisis guna menghasilkan data yang relevan serta mendukung pencapaian tujuan penelitian.

3.1 Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan kepada 50 responden dengan kriteria serupa di PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta. Didapatkan bahwa nilai validitas cukup tinggi dan valid sehingga tidak ada pengguguran item pernyataan. Perhitungan r tabel dengan rumus $df = (n - 2)$, yaitu $df = (50 - 2)$, menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,284. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , pernyataan tersebut dianggap tidak valid dengan tingkat signifikansi $< 0,05$

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	X1.1	0,284	0,687	Valid
2	X1.2	0,284	0,902	Valid
3	X1.3	0,284	0,624	Valid
4	X1.4	0,284	0,830	Valid
5	X1.5	0,284	0,887	Valid
6	X1.6	0,284	0,908	Valid
7	X1.7	0,284	0,893	Valid
8	X1.8	0,284	0,916	Valid
9	X1.9	0,284	0,902	Valid
10	X2.1	0,284	0,685	Valid
11	X2.2	0,284	0,606	Valid
12	X2.3	0,284	0,857	Valid
13	X2.4	0,284	0,651	Valid
14	X2.5	0,284	0,877	Valid
15	X2.6	0,284	0,849	Valid
16	X2.7	0,284	0,749	Valid
17	X2.8	0,284	0,582	Valid
18	X2.9	0,284	0,756	Valid
19	X2.10	0,284	0,649	Valid
20	Y.1	0,284	0,623	Valid
21	Y.2	0,284	0,765	Valid
22	Y.3	0,284	0,752	Valid
23	Y.4	0,284	0,744	Valid
24	Y.5	0,284	0,742	Valid
25	Y.6	0,284	0,758	Valid
26	Y.7	0,284	0,686	Valid
27	Y.8	0,284	0,774	Valid
28	Y.9	0,284	0,822	Valid
29	Y.10	0,284	0,525	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 2 Uji Validitas, seluruh r hitung pada masing-masing indikator variabel kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap pernyataan pada ketiga variabel penelitian layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen. Kuesioner dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten dari

waktu ke waktu atau dalam kondisi yang berbeda. Reliabilitas diukur menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana nilai yang diterima secara umum adalah >0.6 .

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,948	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,900	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,893	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 di setiap dimensi. dimana rentan nilai yang dihasilkan adalah 0.893-0.984 artinya semua item dalam skala dinyatakan reliabel dan bisa diandalkan.

3.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel dependen dan independen berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan didukung dengan analisis grafik Normal P-P Plot.

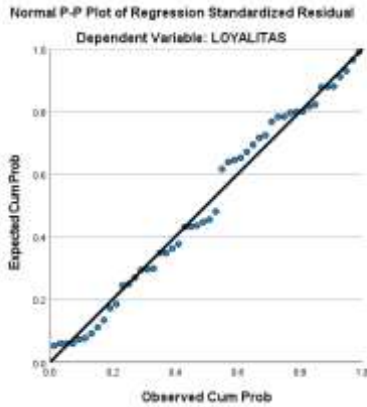
Tabel 4
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.87404080
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.066
	Negative		-.081
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.554
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.541
		Upper Bound	.566

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P.Plot

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga memperkuat hasil uji Kolmogorov–Smirnov.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	6.357	.000		
1 LINGKUNGAN KERJA	3.513	.001	.549	1.821
KOMPENSASI	1.675	.101	.549	1.821

a. Dependent Variable: LOYALITAS
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 5, variabel lingkungan kerja dan kompensasi masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,549 dan nilai vif sebesar 1,821. nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ABRESID) terhadap variabel independen.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6.469	1.601	4.041	.000
	KOMPENSASI	.011	.046	.044	.815
	LINGKUNGAN KERJA	-.096	.058	-.315	.102
	LOYALITAS				

a. Dependent Variable: ABRESID
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

3.3 Uji Korelasi

Uji korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai dan mengukur kekuatan serta arah hubungan antara dua variabel.

Tabel 6
Hasil Uji Pearson Product Moment

Correlations				
		KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	LOYALITAS
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.672**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.672**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
LOYALITAS	Pearson Correlation	.577**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

Hasil uji pearson menunjukkan hubungan positif dan signifikan antarvariabel. Kompensasi berhubungan dengan loyalitas ($r = 0,577$; $p = 0,000$), lingkungan kerja dengan loyalitas ($r = 0,664$; $p = 0,000$), dan kompensasi dengan lingkungan kerja ($r = 0,672$; $p = 0,000$). Nilai $p < 0,01$ mengindikasikan seluruh hubungan signifikan, sehingga

peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja kondusif dapat mendorong loyalitas karyawan.

3.4 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.100	3.162		6.357	.000
KOMPENSASI	.151	.090	.240	1.675	.101
LINGKUNGAN KERJA	.400	.114	.503	3.513	.001

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,100 + 0,151X_1 + 0,400X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar **20,100** menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan lingkungan kerja bernilai nol, maka loyalitas karyawan diperkirakan sebesar 20,100. Koefisien regresi kompensasi sebesar **0,151** menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar **0,400** juga menunjukkan hubungan positif terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji T (Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.100	3.162		6.357	.000
	KOMPENSASI	.151	.090	.240	1.675	.101
	LINGKUNGAN KERJA	.400	.114	.503	3.513	.001

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,101 (> 0,05) dengan nilai t-hitung 1,675 < t-tabel 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05) dengan nilai t-hitung 3,513 > t-tabel 2,012, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Meskipun secara teoritis kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas berdasarkan *Equity Theory*, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih mempertimbangkan kenyamanan kerja, hubungan sosial, dan dukungan di tempat kerja sebagai faktor utama dalam membentuk loyalitas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak selalu menjadi faktor dominan. Hal ini dapat terjadi karena adanya persepsi bahwa kompensasi yang diterima relatif seragam (homogen), sehingga tidak cukup menjadi pembeda dalam meningkatkan loyalitas.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, seperti peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan suportif, guna meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

c. Uji F (Simultan)

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	656.779	2	328.389	20.988	.000 ^b
	Residual	735.401	47	15.647		
	Total	1392.180	49			

a. Dependent Variable: LOYALITAS
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F hitung 20,988 > F tabel 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.449	3.95561
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (r^2) pada tabel 9, diperoleh nilai r square sebesar 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi loyalitas karyawan sebesar 47,2%. sementara itu, sebesar 52,8% variasi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Wahana Inti Makmur Tbk, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dibandingkan aspek kompensasi.

Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, meskipun kompensasi tidak berpengaruh secara individual, kedua variabel tetap memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mengingat variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penguatan komunikasi internal, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan. Selain itu, meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi, khususnya terkait keadilan, transparansi, serta mekanisme pemberian insentif dan bonus, agar dapat mendukung kepuasan dan keterikatan karyawan secara jangka panjang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada kompensasi dan lingkungan kerja, sehingga belum mencakup faktor lain yang juga dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga hasil penelitian belum dapat

digeneralisasikan secara luas pada perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda. Ketiga, metode penelitian yang digunakan hanya bersifat kuantitatif sehingga belum menggali secara mendalam faktor-faktor subjektif yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta melibatkan berbagai sektor industri guna meningkatkan daya generalisasi temuan. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Amanda, S. P. G., & Adrian, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang The Axana Hotel merupakan hotel berbintang empat (****) yang berada dikota Padang yang beralamat di JL . Bundo Kandung, No 14-1. 3.*
- Anjeli, ni kadek, & Heryanda. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Sheraton Bali Kuta Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 8(2), 242–253. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v8i2.102788>
- Aulia, S., & Baskoro, H. (2022). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang*. 10(1).
- Fitriyah, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Pada Karyawan Proceasing PT Syngenta Seed Indonesia PIER Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 205–219. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.219>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Lestari, L., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. AMS. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.474>
- Prabowo, et all. (2025). Employee Loyalty Is Reviewed From Compensation, Work Environment, and Workload through Job Satisfaction. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(01), 131–141. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1260>
- Prasetyo, B. A., & Tjahyanti, S. (2021). *Kesesuaian*

kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap keadilan distributif. 1(3), 113–122.

<https://jurnaltsm.id/index.php/EJMSTSM/article/view/1234/675>

Rambe, Y. E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 187–199. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1136>

Safrida et al. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>

Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Citra Crocotama International Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>

Swadarma, S., & Netra, S. ketut. (2020). 1 2 1,2. 9(5), 1738–1757. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p05> ISSN