

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Usaha Diesel Jakarta

Sevia Nanda Putri^{1)*}, Fidellis Wato Tholok²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾nandasevia17@gmail.com

²⁾fidelljst@gmsil.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Kompensasi
Lingkungan Kerja
Beban Kerja
Loyalitas Karyawan

Abstrak

Pada dasarnya perusahaan yang mampu untuk bersaing dalam dunia bisnis yaitu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyalitas.. 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

I. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini persaingan bisnis sangatlah ketat, pada dasarnya perusahaan yang mampu bersaing dalam dunia bisnis adalah perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Namun di samping itu perusahaan juga harus

memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal ini bertujuan agar dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tanggung jawab perusahaan kepada para karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menjadi faktor menurunnya loyalitas karyawan.

Berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan, tuntutan perusahaan yang tinggi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan kelelahan terhadap karyawan. Namun, beban kerja yang terlalu ringan juga akan menyebabkan karyawan merasa bosan. Sehingga, beban kerja memiliki peran yang sangat penting bagi sumber daya manusia dan perusahaan perlu memperhatikan dalam memberikan beban kerja untuk karyawannya. Namun selain itu, terdapat juga faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu seperti tugas yang banyak, lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta organisasi kerja yang toxic (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022) yang dapat menurunnya loyalitas 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, 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.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2022) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan karena memiliki produktivitas yang tinggi”

Menurut (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) menyatakan bahwa:

“Kompenasi adalah bentuk pencapaian yang diterima karyawan atas prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan”

Lingkungan kerja

Menurut (Kasmir, 2018) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan kondisi kerja di lokasi kegiatan bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antara pekerja”

Menurut (Fajarullaili, 2022) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan dituntut untuk melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan di lingkup kerja tersebut”

Beban Kerja

Menurut (Rochman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah kewajiban mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan waktu yang terbatas”

Menurut (Kevin & Wibowo, 2022) menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah kondisi dimana pekerja dihadapkan oleh beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu”.

Loyalitas Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa:

“Loyalitas sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata”

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) menyatakan bahwa:

“Loyalitas merupakan kemauan karyawan atas seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktunya untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan”

III. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu yang telah ditentukan sebelumnya dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Data yang digunakan sebagai sampel, yaitu karyawan CV. Usaha Diesel.

Objek Penelitian

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.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian menggunakan data primer sebagai sumber data yang digunakan. yaitu data yang dikumpulkan sendiri tanpa perantara dan belum pernah dikumpulkan sebelumnya oleh orang lain (Priadana & Sunarsi, 2021) yang dikumpulkan menggunakan kuesioner kepada karyawan CV. Usaha Diesel.

Populasi dan Sampel

Populasi sampel adalah populasi telah ditentukan oleh peneliti yang akan dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian (Swarjana, 2022). Maka dari itu, populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Usaha Diesel sebanyak 110 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi dan jua kuesioner yang disebar kepada karyawan CV. Usaha Diesel

IV. HASIL

1. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Natoen et al., 2018) Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1 Terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.659	4.026

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari pengolahan data diatas, didapatkan nilai R Square kompensasi terhadap loyalitas karyawan yaitu sebesar 0.663 atau sebesar 66,3% dan sisanya yaitu sebesar 33,7 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2 Terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.619	4.256

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari pengolahan data diatas, didapatkan nilai R Square lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu sebesar 0.623 atau sebesar 62,3% dan sisanya yaitu sebesar 37,7 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X3 Terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.580	4.470

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari pengolahan data diatas, didapatkan nilai R Square beban kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu sebesar 0.584 atau sebesar 58,4% dan sisanya yaitu sebesar 41,6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	0.744	0.736	3.542
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Dari pengolahan data diatas, didapatkan nilai R Square Kompesasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan yaitu sebesar 0.744 atau sebesar 74,4% dan sisanya sebesar 25,6% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain

2. Tabel Uji Hipotesis

• Uji T

Menurut (Ghozali, 2016) Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.986	2.434		1.638	0.105		
	X1	0.437	0.090	0.431	4.856	0.000	0.319	3.134
	X2	0.214	0.096	0.215	2.219	0.029	0.268	3.733
	X3	0.295	0.081	0.293	3.644	0.000	0.389	2.570
a. Dependent Variable: Y								

Bedasarkan tabel diatas, maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompesasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji parsial (t-test) di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel Kompesasi (X1) sebesar $0,000 < 0,050$ (taraf signifikansi). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 di terima artinya secara parsial variabel Kompesasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di CV. Usaha Diesel Jakarta.

b) Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji parsial (t-test) di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,029 < 0,050$ (taraf signifikansi). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 di terima artinya secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di CV. Usaha Diesel Jakarta.

c) **Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji parsial (t-test) di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar $0,000 < 0,050$ (taraf signifikansi). Maka dapat disimpulkan bahwa H3 di terima artinya secara parsial variabel Baban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Usaha Diesel Jakarta.

• **Uji F**

Menurut (Stawati, 2020) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3717.435	3	1239.145	98.771	.000 ^b
	Residual	1279.659	102	12.546		
	Total	4997.094	105			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Hasil uji F diperoleh sebesar 98.771 sedangkan tingkat signifikansi 0.000. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sehingga variabel Kompensasi, Lingkungan kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan di CV. Usaha Diesel Jakarta.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan uji di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Usaha Diesel Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji signifikan parsial (Uji-t) dimana nilai T hitung $>$ T tabel, yaitu $4.856 > 1.983$ dengan signifikansi $0.00 < 0.05$, dan memiliki pengaruh yaitu sebesar 0.663 atau sebesar 66,3%
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Usaha Diesel Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji signifikan parsial (Uji-t)

dimana nilai T hitung > T tabel yaitu $2.219 > 1.983$ dengan signifikansi $0.009 < 0.05$, dan memiliki pengaruh yaitu sebesar 0.623 atau sebesar 62,3%

3. Beban Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Usaha Diesel Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji signfikan parsial (Uji-t) dimana nilai T hitung > T tabel yaitu $3.644 > 1.983$ dengan signifikansi $0,000 < 0.05$, dan memiliki pengaruh yaitu sebesar 0.584 atau sebesar 58,4%
4. Dari perhitungan diperoleh bahwa Kompensasi, Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Usaha Diesel Jakarta, hal ini dapat dilihat dari uji F dimana nilai F hitung > F tabel dengan nilai $96.771 > 2,69$ dengan signifikansi $0,000 < 0.05$, dan memiliki pengaruh yaitu sebesar 0.744 atau sebesar 74,4% dan sisanya sebesar 25,6% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain

DAFTAR PUSTAKA

- Fajarullaili, N. A. (2022). *Terhadap Loyalitas Karyawan Pada*. 5(3), 656–664.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gloria Sihombing, F., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–10.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Hasibuan, M. (2020). *ORGANISASI DAN MOTIVASI Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kevin, & Wibowo, F. X. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen , Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt Eterna Pratama Mandiri) The Influence Of Recruitment , Job Placement And Workload On Employee Productivity (Case Study Of Pt Eterna Pratama Mand. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis -*, 1(3).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Natoen, A., AR, S., Satriawan, I., & Periansya. (2018). Faktor-Faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (UMKM) Di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 2(2), 101–115.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Stawati, V. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(November), 147–157.
<https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3472>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Andi.
- Wibowo, F. P. (2022). The purpose Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Central Satrya Perdana: Organizational *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 22(1), 106–114.
<https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/7675>
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika

Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.

Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>