



**PENGARUH KOMPENSASI, MANAJEMEN KARIR, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PADA BPJS  
KETENAGAKERJAAN  
MEDAN**

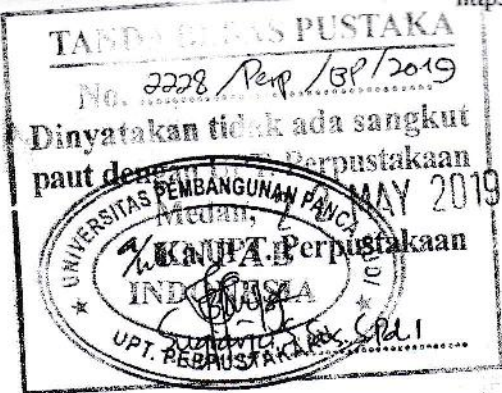
**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**AYUNDA EKA LOVIANA  
1725310938**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BF

Medan, 22 Mei 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AYUNDA EKA LOVIANA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 15 Mei 1996  
 Nama Orang Tua : BUDHI KURNIAWAN HALWANI, S.E  
 N. P. M : 1725310938  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081396961839  
 Alamat : jl gunung semeru no 66 binjai

Telah Diperiksa dan  
 Dinyatakan Sah  
 22 MEI 2019  
 AN  
 HUSNI M. RITONGA, BA, MSc.

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KOMPENSASI, MANU  
 KARIR, DAN TEKANAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN MEDAN, Selanjutnya saya menyat

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan tr sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk peng dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatanga pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

|                              |       |           |
|------------------------------|-------|-----------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau    | : Rp. | 500.000   |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1.500.000 |
| 3. [202] Bebas Pustaka       | : Rp. | 100.000   |
| 4. [221] Bebas LAB           | : Rp. | 0         |
| Total Biaya                  | : Rp. | 2.100.000 |
| 5- Utk Termin genap          |       | 3.500.000 |

M 22/5  
 Dik

Diketahui dan disetujui oleh:  
  
 Dr. Surya N. H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Telah di terima  
 berkas persyaratan  
 dapat di proses  
 Medan, 22-05-2019  
 FKI BPAA  
 Dr. Teguh Wahyono, SE, MM.

Ukuran Toga : M

Hormat saya  
  
 AYUNDA EKA LOVIANA  
 1725310938

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan, dan sampel sebanyak 78 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.

**Kata Kunci : Kompensasi, Manajemen Karir, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aimed to determine whether compensation, career management, and work environment partially and simultaneously affect employee loyalty at the Medan BPJS Employment. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of BPJS Employment Medan, and a sample of 78 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that compensation, career management, and work environment partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee loyalty at the BPJS Employment Medan.*

**Keywords : Compensation, Career Management, Work Environment and Employee Loyalty**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan.  
Karena itu bila kau telah selesai ( mengerjakan yang lain ) dan kepada Tuhan,  
berharaplah  
(Q.S Al Insyirah : 6-8)

*Intelligence plus character – that is the goal of true education*

(Marthin Luther King Jr)

*“Oppurtunities don’t happen. You create them!”*

(Penulis)

### **Kupersembahkan Kepada:**

- Kedua Orang Tuaku Ayahanda dan Ibunda Tercinta
- Adik-adikku Tersayang
- Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Panca Budi
- Teman - Teman Seperjuangan
- Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Budhi Kurniawan Halwani, S.E dan Ibunda Gita Damayanti serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Firza Indriani (Adik), Adinda Tri Syahrani (Adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Rizda Hafni Siahaan, Yuni Mayani YB, Gloria Estevan Sebayang, Addini Khalis Lubis, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Dian Rofiza, A.P, Mita Risti, S.I.Kom, Diah Ratna Sari, S.Pd, Tri Dio Dora Putra, Chovan Tri Noviandi, S.E, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Agustus 2019

Penulis

Ayunda Eka Loviana

1725310938

## DAFTAR ISI

|  | Halaman     |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                                   |             |
| <b>BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL .....</b>              | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                         | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                       | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>                        | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                   | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                  | <b>vii</b>  |
| <b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>                        | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                              | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                              | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I           PENDAHULUAN</b>                     |             |
| A. Latar Belakang Masalah.....                         | 1           |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....              | 4           |
| C. Rumusan Masalah.....                                | 4           |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....                 | 5           |
| E. Keaslian Penelitian.....                            | 6           |
| <b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>               |             |
| A. Landasan Teori.....                                 | 8           |
| 1. Kompensasi .....                                    | 8           |
| 2. Manajemen Karir .....                               | 11          |
| 3. Lingkungan Kerja.....                               | 19          |
| 4. Loyalitas Karyawan .....                            | 24          |
| B. Penelitian Terdahulu .....                          | 29          |
| C. Kerangka Konseptual .....                           | 30          |
| D. Hipotesis .....                                     | 34          |
| <b>BAB III          METODE PENELITIAN</b>              |             |
| A. Pendekatan Penelitian .....                         | 35          |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....                   | 35          |
| C. Populasi dan Sampel .....                           | 36          |
| D. Jenis dan Sumber Data.....                          | 37          |
| E. Variabel dan Definisi Operasional.....              | 37          |
| F. Teknik Pengumpulan Data.....                        | 40          |
| G. Teknik Analisis Data.....                           | 40          |
| <b>BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |             |
| A. Hasil Penelitian .....                              | 46          |
| 1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....                | 46          |
| 2. Deskripsi Karakteristik Responden.....              | 50          |
| 3. Deskripsi Variabel Penelitian.....                  | 52          |



|  |    |
|--|----|
| 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....                  | 59 |
| 5. Pengujian Asumsi Klasik .....                               | 63 |
| 6. Regresi Linier Berganda .....                               | 67 |
| 7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....        | 68 |
| B. Pembahasan.....   | 72 |
| 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan             | 72 |
| 2. Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Loyalitas Karyawan .....  | 72 |
| 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan ..... | 73 |
| <b>BAB V</b>   |    |
| <b>SIMPULAN DAN SARAN</b>                                      |    |
| A. Simpulan .....  | 75 |
| B. Saran .....   | 75 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>  |    |
| <b>LAMPIRAN</b>  |    |
| <b>BIODATA</b>   |    |

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                      | 29      |
| Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....                                  | 36      |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel.....                                       | 38      |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....         | 50      |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                   | 50      |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....   | 51      |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....            | 51      |
| Tabel 4.5 Pernyataan Variabel X <sub>1</sub> (Kompensasi) .....           | 52      |
| Tabel 4.6 Pernyataan Variabel X <sub>2</sub> (Manajemen Karir).....       | 54      |
| Tabel 4.7 Pernyataan Variabel X <sub>3</sub> (Lingkungan Kerja).....      | 55      |
| Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Y (Loyalitas Karyawan) .....                | 57      |
| Tabel 4.9 Uji Validitas X <sub>1</sub> (Kompensasi) .....                 | 59      |
| Tabel 4.10 Uji Validitas X <sub>2</sub> (Manajemen Karir).....            | 59      |
| Tabel 4.11 Uji Validitas X <sub>3</sub> (Lingkungan Kerja).....           | 60      |
| Tabel 4.12 Uji Validitas Y (Loyalitas Karyawan) .....                     | 60      |
| Tabel 4.13 Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Kompensasi).....              | 61      |
| Tabel 4.14 Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Manajemen Karir) .....        | 62      |
| Tabel 4.15 Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> (Lingkungan Kerja) .....       | 62      |
| Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Y (Loyalitas Karyawan) .....                  | 62      |
| Tabel 4.17 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> ..... | 65      |
| Tabel 4.18 Uji Multikolinearitas .....                                    | 66      |
| Tabel 4.19 Regresi Linier Berganda .....                                  | 68      |
| Tabel 4.20 Uji Simultan .....   | 69      |
| Tabel 4.21 Uji Parsial.....   | 70      |
| Tabel 4.22 Uji Determinasi.....   | 71      |

## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....                                   | 33      |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan ..... | 49      |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....                              | 63      |
| Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....                                | 64      |
| Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....            | 67      |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting terutama di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan untuk maju dan berkembang sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung dari loyalitas kerja para karyawan. Perusahaan merekrut para karyawan untuk bergabung ke dalam perusahaan tersebut dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh, memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan suatu perusahaan. Membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi adalah tugas perusahaan dalam menjaga komitmen para karyawannya. Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasi yang tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2013:95).

Ada banyak faktor yang harus diperhatikan dalam menjaga loyalitas karyawan di suatu perusahaan, beberapa diantaranya adalah kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja. Faktor pertama adalah kompensasi, yang merupakan timbal balik perusahaan terhadap kerja keras yang sudah dilakukan oleh karyawan. Menurut Sunyoto (2018: 154), kompensasi merupakan komponen

penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan agar karyawan senantiasa termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah manajemen karir, yang meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan karyawan. Kegiatan ini dimulai dari proses penarikan karyawan, penempatan karyawan, pengembangan karyawan, dan berakhir pada pemberhentian karyawan (Sunyoto, 2018: 176). Adanya kesempatan pengembangan karir mendukung inisiatif komitmen karir antara karyawan. Untuk itu sistem pengembangan karir yang ditawarkan perusahaan adalah salah satu cara untuk merangsang sikap komitmen karyawan. Dengan pengembangan karir diharapkan karyawan juga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha menumbuhkan kepuasan kerja dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab sehingga karyawan dapat berpartisipasi secara maksimal dalam perusahaan.

Faktor ketiga yang harus diperhatikan dalam menjaga loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2018: 43). Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai kehidupan fisik dan psikologi sosial yang ada pada suatu organisasi yang berpengaruh pekerjaan

karyawan dalam melakukan tugasnya, baik lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat sangat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang secara terus-menerus berusaha meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawainya dalam pencapaian tujuan perusahaan yakni menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang amanah, bertatakelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Menyadari semakin besarnya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan. Tentunya dalam mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan karyawan yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi.

Berdasarkan survei pada BPJS Ketenagakerjaan Medan terdapat sedikit penurunan semangat kerja dari beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut penulis dari uraian di atas dapat menyimpulkan bahwa penurunan semangat kerja berhubungan dengan loyalitas karyawan. Tentunya hal ini memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor yaitu kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja yang dimana hal ini menjadi tugas penting bagi perusahaan untuk selalu menjaga dan meningkatkannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Medan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Manajemen Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik namun loyalitas dari beberapa karyawan belum maksimal.
- b. Pengembangan karir karyawan sudah cukup berjalan dengan baik namun masih ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja.
- c. Lingkungan kerja seperti ruang kerja, dan fasilitas pendukung operasional kerja sudah cukup nyaman dan tertata rapi sehingga membuat kinerja karyawan meningkat.

### **2. Batasan Masalah**

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang loyalitas karyawan, sedangkan variabel yang mempengaruhi dibatasi oleh faktor kompensasi, manajemen karir dan lingkungan kerja. Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan?
2. Apakah kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi, manajemen karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yakni sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain.
- b. Bagi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan  
Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- c. Bagi Peneliti  
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.



d. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Fadhlillah Dali Putra (2014), yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Utama Windika Semarang)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Manajemen Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik serta 1 (satu) variabel terikat yaitu komitmen organisasional. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi, manajemen karir dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.
- 2. Jumlah observasi/sampel (n):** Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 60 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 78 pegawai/responden.
- 3. Waktu penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

**4. Lokasi penelitian:** Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT Utama Windika Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan yang beralamat di Jalan Kapten Pattimura Nomor 334 Medan, Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kompensasi**

###### **a. Pengertian Kompensasi**

Pada hakekatnya manusia bekerja keras demi mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itulah seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras juga akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui kompensasi. Menurut Hasibuan (2012: 118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Werther dan Davis (dalam Wibowo 2017:289) “Kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi”.

Menurut Mangkuprawira dalam Sunyoto (2013:154), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena telah memenuhi kewajiban sebagai karyawan.

### **b. Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Dessler (2010:187), kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- 1) Pembayaran upah secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### **c. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sebaik mungkin untuk suatu tujuan yang jelas sehingga dapat membentuk sistem yang baik. Menurut Kasmir (2018:236) secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

- 1) Memberikan hak karyawan.
- 2) Memberikan rasa keadilan.
- 3) Memperoleh karyawan yang berkualitas.
- 4) Mempertahankan karyawan.
- 5) Menghargai karyawan.
- 6) Pengendalian biaya.
- 7) Memenuhi peraturan pemerintah.
- 8) Menghindari konflik.

#### **d. Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan (2012:86), mengemukakan secara umum beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Upah Insentif
- 4) Asuransi
- 5) Fasilitas Kantor

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2010:86), ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

- 1) Tingkat Pembayaran

Tingkat bayaran dapat diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi atau kemampuan perusahaan.

- 2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

- 3) Penentuan Pembayaran Individu

Penentuan pembayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

- 4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per bulan). Kedua adalah metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

## 5) Kontrol Pembayaran

Merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Tugas mengontrol pembayaran adalah, yang pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Indikator-indikator kompensasi tersebut dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

## **2. Manajemen karir**

### **a. Pengertian Manajemen Karir**

Menurut Siagian (2012:98), Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Greenhaus (dalam Marwansyah, 2010:206) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Manajemen karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan karyawan. Kegiatan ini dimulai dari proses penarikan karyawan, penempatan karyawan, pengembangan karyawan dan berakhir pada pemberhentian karyawan. Menurut Simamora (dalam Sunyoto, 2018:176),

pengertian manajemen karir adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karir organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2011:316), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Jadi manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk karyawan yang bersangkutan dengan unit tempat karyawan bekerja dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen karir mencakup area kegiatan yang sangat luas.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karir**

Bagi seorang karyawan jenjang karir menjadi suatu hal yang sangat penting untuk ditempuh sehingga para karyawan di suatu perusahaan berlomba-lomba untuk memperolehnya. Namun, untuk meningkatkan jenjang karir tidaklah mudah, diperlukan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi. Artinya banyak faktor yang mempengaruhi karir seseorang selama bekerja, sehingga perlu kerja keras untuk dapat menggapainya.

Menurut Kasmir (2018:157), dalam praktiknya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karir baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu:

##### 1) Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku seseorang dalam suatu periode. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik tentu akan mempengaruhi karirnya. Demikian sebaliknya, jika kinerjanya dalam satu atau beberapa periode tidak mencapai standar yang dibutuhkan,

maka karirnya akan tetap atau malah akan menurun. Jadi, kinerja akan sangat mempengaruhi karir seseorang selama bekerja.

## 2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dorongan atau rangsangan ini dapat berasal dari dalam diri seseorang tersebut maupun dari luar.

## 3) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi tentu akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

## 4) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja maksudnya adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya. Jika seseorang merasa puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi karirnya.

## 5) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya akan bekerja secara baik sehingga karir dan kinerjanya akan meningkat.

## 6) Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang berbentuk keuangan, maupun non keuangan.



Misalnya, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, kemudian dengan kinerja yang baik maka mempengaruhi karir untuk meningkat.

#### 7) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan karirnya, demikian pula sebaliknya.

#### 8) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan latihan merupakan kegiatan seorang karyawan untuk mengasah dan menambah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya, sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Seseorang yang telah memiliki pendidikan dan pelatihan tertentu, akan mampu meningkatkan prestasinya sehingga karirnya akan meningkat.

#### 9) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan orang atau atasan yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada seseorang, termasuk dalam memberikan penilaian. Kepemimpinan mempengaruhi karir seseorang, karena untuk menilai dan memutuskan karir seseorang salah satunya tentu harus melalui pertimbangan dari atasan.

#### 10) Upaya Kerja

Upaya kerja merupakan usaha atau upaya seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu pada pekerjaannya secara sungguh-sungguh.

### 11) Semangat Kerja

Semangat kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi karir. Artinya, seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi karirnya. Sebagai contoh, seorang karyawan yang kurang atau tidak bersemangat dalam bekerja, maka akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dan karirnya.

Dengan demikian, karir dapat dipengaruhi oleh variabel lain baik langsung maupun tidak langsung. Variabel yang mempengaruhi karir secara langsung misalnya kinerja, kepemimpinan, dan pendidikan. Sedangkan variabel yang mempengaruhi karir secara tidak langsung misalnya motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, kedisiplinan, loyalitas dan semangat kerja.

#### **c. Jenis-jenis Karir**

Kejelasan karir seseorang sampai jangka waktu tertentu penting untuk diketahui. Demikian pula dengan kenaikan, pemindahan atau penurunan juga harus jelas kriteria dan persyaratannya. Tujuannya adalah agar karyawan mengerti dan memahami apabila karyawan tersebut mengalami kenaikan, pemindahan, penurunan atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan sehingga dapat mengurangi adanya prasangka negatif di antara karyawan.

Kasmir (2018: 166) menyatakan bahwa ada beberapa jenis-jenis karir yang umumnya ada di suatu perusahaan yaitu:

1) Promosi

Promosi artinya naiknya jabatan atau kepangkatan seseorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi. Biasanya promosi dapat terjadi ke dalam dua hal yaitu:

- a) Naik jabatan
- b) Naik golongan/kepangkatan
- c) Atau naik kedua-duanya, baik jabatan maupun kepangkatan

2) Rotasi atau Mutasi

Rotasi atau mutasi merupakan perubahan posisi atau jenis pekerjaan atau wilayah tertentu. Misalkan dari bagian *accounting* pindah ke bagian *marketing*. Atau sebelumnya ditempatkan di cabang Jakarta lalu dimutasi ke cabang Surabaya.

a) Demosi

Demosi adalah terjadinya penurunan jabatan atau kepangkatan seseorang dalam suatu periode. Artinya seseorang dapat diturunkan jabatannya ke jabatan yang lebih rendah atau diturunkan pangkat atau golongannya. Bahkan terkadang kedua-duanya turun, baik jabatan ataupun golongan. Demosi dapat terjadi karena ketidaksiplinan karyawan atau karyawan melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan yang dikategorikan masih ringan.

b) Dikeluarkan dan Dipidanakan

Merupakan tindakan terakhir yang diberikan perusahaan kepada karyawan akibat berbagai hal yang sifatnya merugikan perusahaan. Biasanya karyawan yang dikeluarkan karena merugikan perusahaan tidak akan memperoleh apapun. Bahkan kemungkinan karyawan yang bersangkutan harus mengganti sejumlah kerugian yang diperbuat selama bekerja, dan apabila kesalahannya lebih berat bukan tidak mungkin karyawan yang bersangkutan akan diperkarakan ke pihak yang berwajib untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dikeluarkan dari perusahaan merupakan akhir dari jenjang karir seseorang. Dikeluarkan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa hal terutama karena karyawan yang bersangkutan melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan dan jika sudah sampai dipidanakan maka kategori pelanggaran yang dilakukan sudah sangat berat.

c) Pensiun

Pensiun merupakan akhir dari karir seseorang, artinya karyawan yang dipensiunkan akan memperoleh penggantian sesuai jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan (biasanya diperhitungkan dengan jabatan dan pangkat terakhir). Masing-masing perusahaan memiliki aturan tersendiri tentang pemberian kompensasi kepada karyawan yang akan pensiun, baik pensiun normal atau dipensiunkan karena sesuatu hal. Misalnya karena mengalami kecelakaan pada saat bekerja, dapat pula

dipensiunkan atau pensiun muda karena adanya rasionalisasi oleh perusahaan yang kapasitas produksinya dikurangi.

#### **d. Indikator Manajemen Karir**

Menurut Siagian (2012:207), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

##### 1) Perlakuan yang Adil dalam Berkarir

Perlakuan yang adil hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

##### 2) Keperdulian Para Atasan Langsung

Salah satu dari bentuk keperdulian ini adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi apa yang perlu diatasi. Umpan balik ini merupakan bahan penting sebagai langkah awal yang perlu diambil agar kemungkinan untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

##### 3) Informasi tentang berbagai Peluang Promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan serta kesempatan untuk dipertimbangkan, dan dipromosikan tidak diterapkan oleh organisasi.

#### 4) Adanya Minat untuk Dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pelatihan yang ditempuh. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

#### 5) Tingkat Kepuasan Karyawan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat dari tingkat kepuasan.

### **3) Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014:56), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:23) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lain halnya menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan

kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2013:116), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sedangkan menurut Suwanto (2014:24), Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013:49) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### **1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna menjaga keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan faktor ini sangat perlu diperhatikan untuk tetap menjaga kestabilan kerja karyawan.

## 2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

## 3) Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

## 4) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena bekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat.



### 5) Keamanan di Tempat Kerja

Menurut teori motivasi kebutuhan, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu, perusahaan dapat memanfaatkan tenaga satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang *cctv* di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

#### **c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013:97) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya seperti temperatur, kelembapan, pencahayaan, kebisingan, dan sebagainya.

##### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, bawahan

maupun hubungan antara sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

#### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2013: 65), lingkungan kerja pastinya memiliki manfaat-manfaat positif yaitu:

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang dalam aktivitas kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

## **4. Loyalitas Karyawan**

### **a. Pengertian Loyalitas**

Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2013: 95). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Robbins dan Coulter (2010: 86) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Menurut Marpaung (2012:106), Loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dengan indikator-indikator yaitu keinginan untuk berkarir dan menetap di perusahaan, mengenal perusahaan, merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, dan disiplin terhadap jam kerja.

Jusuf (2010:104) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti, baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **b. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan**

Menurut Danim (dalam Prayanto, 2010:99) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang loyal adalah:

- 1) Bertanggung jawab, artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko, apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan.
- 2) Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama.
- 3) Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah-masalah yang sedang dihadapi.
- 4) Selalu melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
- 5) Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan oleh pemimpinnya maupun para karyawan yang lain.
- 6) Karyawan baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
- 7) Karyawan selalu bicara, bersikap, dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
- 8) Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama karyawan di lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan.
- 9) Karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi.

- 10) Karyawan melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan organisasi.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut Jusuf (2010:60) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

#### 1) Faktor Rasional

Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

#### 2) Faktor Emosional

Menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

#### 3) Faktor Kepribadian

Menyangkut sifat, karakter, dan tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

### **d. Indikator Loyalitas Karyawan**

Ada beberapa indikator yang dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014:149), yaitu:

- 1) Tetap bertahan dalam organisasi.
- 2) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Menjaga rahasia bisnis perusahaan.

- 4) Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- 5) Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- 6) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
- 7) Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
- 8) Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- 9) Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi.
- 10) Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
- 11) Mengikuti arahan arahan atau instruksi.
- 12) Merawat properti organisasi.
- 13) Bekerja secara aman.
- 14) Tidak mengakali aturan organisasi.
- 15) Bersedia bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Menurut Marpaung (2012:686), indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1) Berkarir di Perusahaan

Adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan di tempat lain.

2) Kebanggaan sebagai Bagian dari Perusahaan

Adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, serta menjaga nama baik perusahaan.

### 3) Disiplin Jam Kerja

Adalah masuk dan keluar kerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

#### **e. Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan**

Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas menurut Soetjipto (dalam Saydam, 2011:106) antara lain:

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada di dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
- 2) Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan karyawan.
- 3) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 4) Meningkatkan kualitas sistem penilaian kerja pegawai.
- 5) Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karir.
- 6) Penyempurnaan sistem kompensasi sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
- 7) Meningkatkan efektifitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.
- 8) Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama (Tahun)                 | Judul   | Variabel X  | Variabel Y              | Model Analisis                   | Hasil Penelitian  |
|-----|------------------------------|---|---|-------------------------|----------------------------------|---|
| 1   | Fadhlillah Dali Putra (2014) | Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Utama Windika Semarang) | 1. Kompensasi<br>2. Pengembangan Karir<br>3. Lingkungan Kerja Non Fisik | Komitmen Organisasional | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional para karyawan PT Utama Windika Semarang |
| 2   | Ita Mariami (2011)           | Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ibna Dharma Deli   | 1. Motivasi<br>2. Pengembangan Karir                                    | Loyalitas Karyawan      | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Hotel Ibna Dharma Deli  |
| 3   | Berto Kristanto Purba (2017) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis   | 1. Kompensasi<br>2. Lingkungan Kerja                                    | Loyalitas Karyawan      | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Capella Dinamik Nusantara  |



|   |                                    |   |  |                    |                                  | Cab. Kandis   |
|---|------------------------------------|---|--|--------------------|----------------------------------|---|
| 4 | Agustina Heryati S.Kom., MM (2016) | Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang                               | 1. Kompensasi<br>2. Beban Kerja  | Loyalitas Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan                                     |
| 5 | Dewi Eka Putri (2015)              | Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Astra Sedaya Finance) | 1. Pengembangan Karir<br>2. Lingkungan Kerja Non Fisik<br>3. Komitmen Organisasi | Loyalitas Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Astra Sedaya Finance |

*Sumber diolah Penulis, 2019*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Rusiadi, *dkk* 2017: 66).

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di suatu organisasi dari pada organisasi yang lain. Kompensasi karyawan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan (Dessler, 2015:417). Kompensasi karyawan memiliki dua

komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Manajemen Karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan karyawan. Kegiatan ini dimulai dari proses penarikan karyawan, penempatan karyawan, pengembangan karyawan dan berakhir pada pemberhentian karyawan (Sunyoto, 2018: 176). Manajemen karir adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karir organisasi. Manajemen karir dapat meliputi segala urusan yang bersangkutan dengan karyawan dan tugas yang diberikan kepadanya. Lebih jauh lagi, manajemen karir sulit diukur seperti keinginan dan harapan karyawan dalam hidup dan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk menyatukan kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan, diperlukan suatu manajemen yang menguntungkan kedua belah pihak.

Sedarmayanti (2013:23) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:116), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja

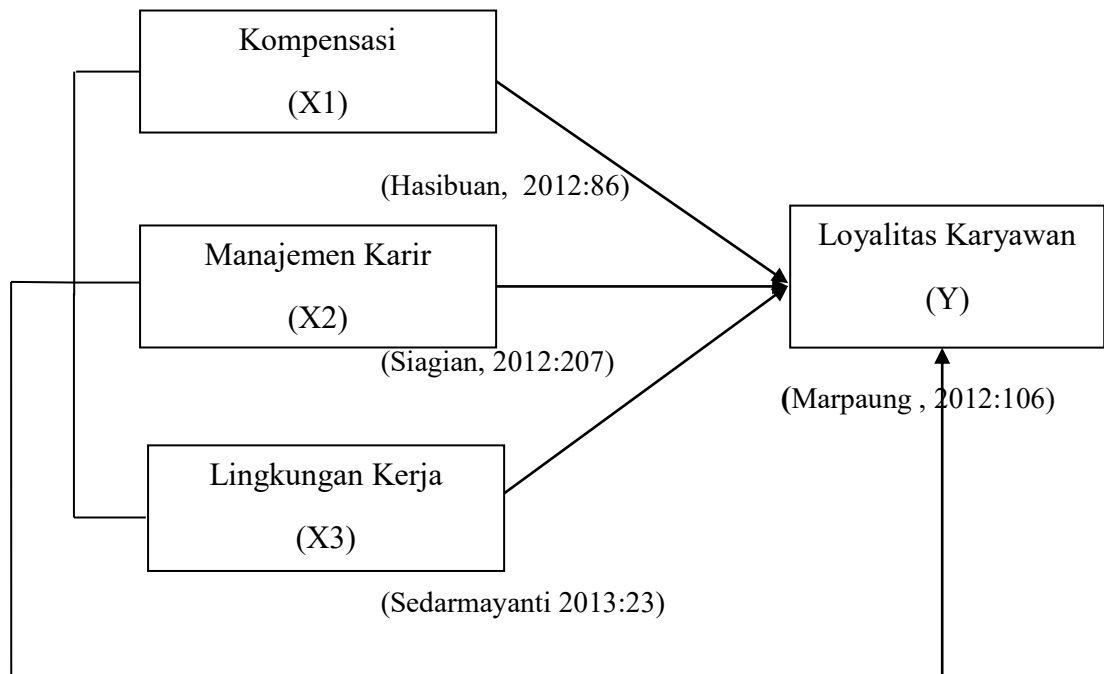
antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan.

Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat seseorang tersebut meletakkan loyalitasnya (Wicaksono, 2016:48). Oleh sebab itu, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya.

Dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan seperti kompensasi yang adil. Karyawan akan loyal terhadap perusahaan apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, manajemen karir juga perlu ditingkatkan agar karyawan merasa bahwa adanya perhatian perusahaan terhadap karyawan sehingga hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari penjelasan di atas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan yang terjadi antara Kompensasi, Manajemen Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



*Sumber diolah Penulis, 2019*

Keterangan :

X<sub>1</sub>= Kompensasi

X<sub>2</sub>= Manajemen Karir

X<sub>3</sub>= Lingkungan Kerja

Y= Loyalitas Karyawan

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel (Rusiadi, *dkk* 2017:74). Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat penduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Sekaran (dalam Rusiadi, *dkk*, 2017:74) Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, *dkk*, 2017:12).

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis, untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan serta tujuan penelitian yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini menempatkan kompensasi ( $X_1$ ), manajemen karir ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas atau independen, serta loyalitas ( $Y$ ) sebagai variabel terikat atau dependen.

Paradigma regresi linier berganda tersebut menggambarkan besarnya hubungan  $X_1$  dengan  $Y$ ,  $X_2$  dengan  $Y$ ,  $X_3$  dengan  $Y$ . Serta mencari besarnya pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  secara bersamaan, dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data dikelola dengan alat uji statistik menggunakan program SPSS 16.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota, yang beralamat di Jalan Kapten Pattimura No. 334 Medan, Sumatera Utara.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Januari 2019 hingga Juli 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian tabel jadwal penelitian berikut.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

| No | Aktivitas                  | Bulan        |   |   |                |   |   |               |   |   |           |   |   |
|----|----------------------------|--------------|---|---|----------------|---|---|---------------|---|---|-----------|---|---|
|    |                            | Jan-Feb 2019 |   |   | Mar-April 2019 |   |   | Mei-Juni 2019 |   |   | Juli 2019 |   |   |
| 1  | Riset awal/Pengajuan Judul | ■            |   |   |                |   |   |               |   |   |           |   |   |
| 2  | Penyusunan Proposal        |              | ■ | ■ | ■              | ■ |   |               |   |   |           |   |   |
| 3  | Seminar Proposal           |              |   |   |                |   | ■ |               |   |   |           |   |   |
| 4  | Perbaikan Acc Proposal     |              |   |   |                |   |   | ■             | ■ |   |           |   |   |
| 5  | Pengolahan Data            |              |   |   |                |   |   |               | ■ | ■ |           |   |   |
| 6  | Penyusunan Skripsi         |              |   |   |                |   |   |               |   |   | ■         | ■ |   |
| 7  | Bimbingan Skripsi          |              |   |   |                |   |   |               |   |   |           | ■ | ■ |
| 8  | Meja Hijau                 |              |   |   |                |   |   |               |   |   |           |   | ■ |

*Sumber diolah Penulis, 2019*

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Rusiadi *dkk*, (2017:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rusiadi *dkk*, 2017:31). Menurut Arikunto (2012:104) jika

jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya yang tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan yaitu sebanyak 78 orang responden. Dengan demikian teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang langsung didapatkan dari karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan, dengan cara membagikan kuesioner dan jawaban responden tersebut yang diukur dengan skala likert.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah responden atau karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan.

#### **E. Variabel dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi *dkk*, 2017: 50). Pada penelitian ini, penulis menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama adalah Kompensasi ( $X_1$ ),



variabel bebas kedua Manajemen Karir ( $X_2$ ), dan variabel bebas ketiga adalah Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), serta variabel terikatnya adalah Loyalitas ( $Y$ ).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen atau alat ukur (Rusiadi *dkk*, 2017:88). Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan dalam pelaksanaan penelitian, maka penulis memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

| Variabel                  | Definisi Operasional   | Indikator  | Skala        |
|---------------------------|--|--|--------------|
| Kompensasi ( $X_1$ )      | Menurut Hasibuan (2012: 118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. | (Hasibuan, 2012:86)<br><br>1) Gaji<br>2) Upah<br>3) Upah Insentif<br>4) Asuransi<br>5) Fasilitas Kantor  | Skala Likert |
| Manajemen Karir ( $X_2$ ) | Menurut Siagian (2012:98), Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.  | (Siagian, 2012:207)<br><br>1) Perlakuan yang adil dalam berkarir.<br>2) Kepedulian para atasan langsung.<br>3) Informasi tentang berbagai peluang promosi.<br>4) Adanya minat untuk dipromosikan.<br>5) Tingkat kepuasan | Skala Likert |

|                                    |   |   |              |
|------------------------------------|---|---|--------------|
|                                    |   | karyawan.   |              |
| Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) | Menurut Sedarmayanti (2013:23) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.                            | Sedarmayanti (2013: 49)<br>1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja.<br>2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.<br>3) Kelembapan di Tempat Kerja.<br>4) Kebisingan di Tempat Kerja.<br>5) Keamanan di Tempat Kerja. | Skala Likert |
| Loyalitas Karyawan (Y)             | Menurut Marpaung (2012:106), Loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dengan indikator-indikator yaitu keinginan untuk berkarir dan menetap di perusahaan, mengenal perusahaan, merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, dan disiplin terhadap jam kerja. | Marpaung (2012:106)<br>1) Berkarir di Perusahaan<br>2) Kebanggaan sebagai Bagian dari Perusahaan<br>3) Disiplin Jam Kerja   | Skala Likert |

*Sumber Diolah Penulis, 2019*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/*questionnaire* yang diberikan kepada karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan yang disusun dalam bentuk kalimat sesuai dengan indikator masing-masing yang mana akan dijadikan responden terpilih dalam penelitian ini.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a) Uji Validitas**

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Rusiadi *dkk*, 2017: 113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan  $r$ -kritis = 0,30, Sugiono (dalam Rusiadi, 2017:113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak

dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah  $0,60$  (Rusiadi, *dkk*, 2017: 115).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala auto korelasi. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan *error*. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten, hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan (Rusiadi, *dkk*, 2017: 148).

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang dianjurkan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P Plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* Plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, *dkk*, 2017:151). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P plot. Kriteria untuk histogram, yaitu:

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu:

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

#### **b) Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi, et al, 2017:154).

#### **c) Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al, 2017:157). Dalam penelitian ini, metode yang

digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Rusiadi, 2017:158).

### 3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

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

Keterangan:

Y = Loyalitas Kerja= Loyalitas Kerja (*Dependent Variable*)

X<sub>1</sub> = Kompensasi (*Independent Variable*)

X<sub>2</sub> = Manajemen Karir (*Independent Variable*)

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja (*Independent Variable*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$\epsilon$  = *Error Term*/Tingkat Kesalahan

### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

#### a) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain

dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, et al, 2017:257). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta_i = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_0 : \beta_i \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak).
- 4) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

#### **b) Uji F**

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Rusiadi 2017:258).

Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha$  5%
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha$  5%

Rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$N$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah varian bebas

**c) Uji  $R^2$  (Determinasi)**

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah  $R^2 \times 100\%$  (Rusiadi, 2017:257).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Perusahaan**

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok - pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial

tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tidak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang - Undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

#### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

##### **VISI**

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

##### **MISI**

Melalui program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

1. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.

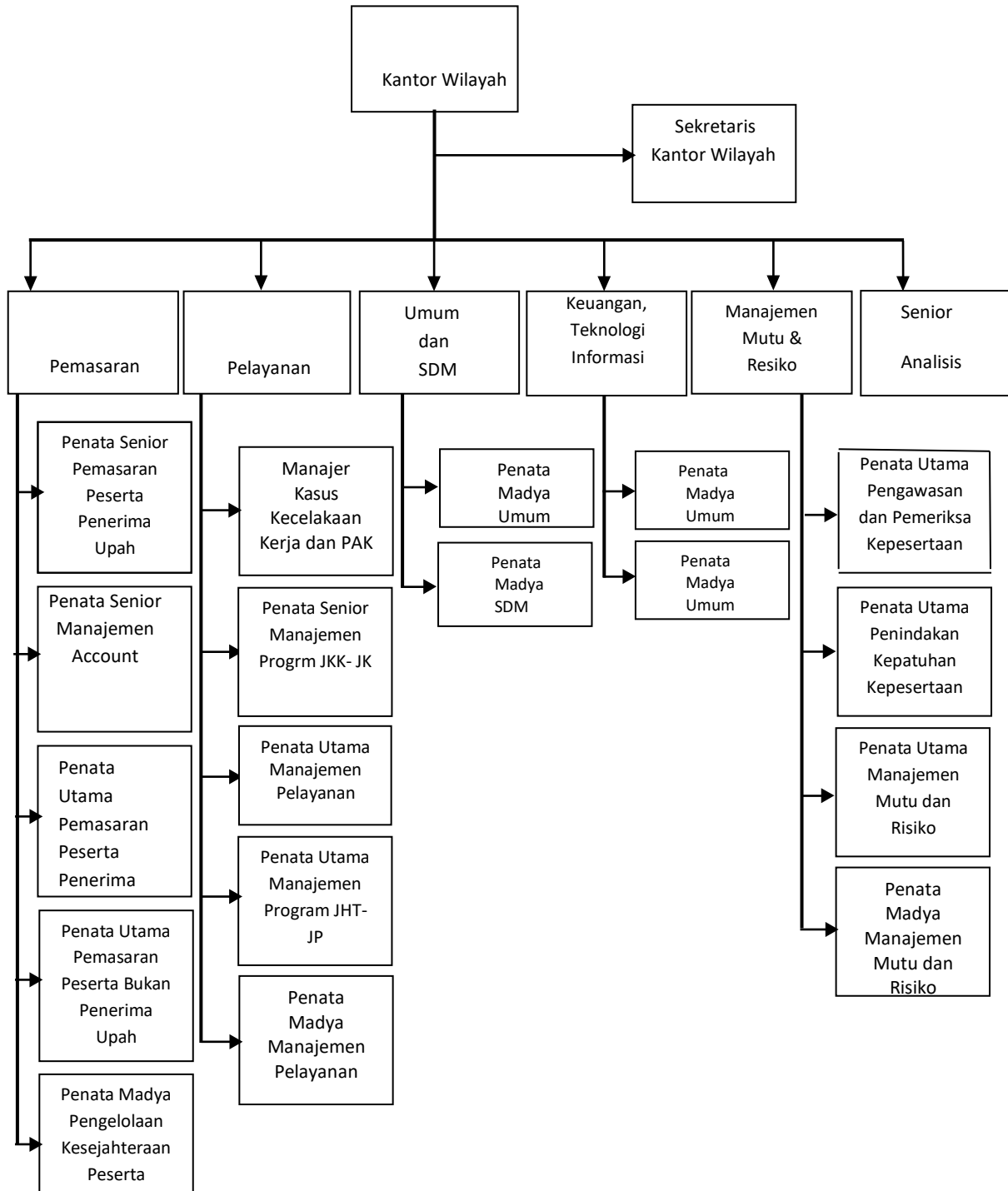
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

**MOTTO**

Menjadi Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja.

**c. Struktur Organisasi**

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Medan**



*Sumber BPJS Ketenagakerjaan Medan, 2019*

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 78 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kompensasi, manajemen karir, tekanan kerja dan loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 45        | 57.7    | 57.7          | 57.7               |
| Perempuan       | 33        | 42.3    | 42.3          | 100.0              |
| Total           | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 57,7% dari total responden.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**

**Usia**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-30 Tahun | 49        | 62.8    | 62.8          | 62.8               |
| 31-40 Tahun       | 29        | 37.2    | 37.2          | 100.0              |
| Total             | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan yang menjadi responden berusia 20 – 30 tahun, yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 62,8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**

**Pendidikan Terakhir**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S1    | 46        | 59.0    | 59.0          | 59.0               |
|       | D3    | 21        | 26.9    | 26.9          | 85.9               |
|       | SMA   | 11        | 14.1    | 14.1          | 100.0              |
|       | Total | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 59,0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**

**Masa Kerja**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-5 Tahun   | 43        | 55.1    | 55.1          | 55.1               |
|       | 6-10 Tahun  | 24        | 30.8    | 30.8          | 85.9               |
|       | 15-20 Tahun | 11        | 14.1    | 14.1          | 100.0              |
|       | Total       | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 Tahun yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 55,1`% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu: kompensasi, manajemen karir, lingkungan kerja, serta 1 variabel terikat yaitu: loyalitas karyawan. Dalam penyebaran angket, setiap variabel sebanyak 10 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 78 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

#### 1) Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)

**Tabel 4.5 Pernyataan Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)**

| Pernyataan                 | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         | 9         | 10        |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | 18        | 7         | 10        | 17        | 2         | 18        | 2         | 9         | 7         | 1         |
| <b>Setuju</b>              | 21        | 28        | 29        | 19        | 32        | 27        | 32        | 28        | 34        | 21        |
| <b>Ragu-Ragu</b>           | 19        | 27        | 25        | 29        | 25        | 32        | 25        | 28        | 24        | 38        |
| <b>Tidak Setuju</b>        | 20        | 16        | 14        | 13        | 19        | 1         | 18        | 13        | 13        | 18        |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 1         | -         | -         | -         |
| <b>Total</b>               | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> |

*Sumber diolah Penulis, 2019*

Dari tabel 4.5 di atas, hasil menunjukkan bahwa mengenai pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang, yaitu besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 28 orang, yaitu gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 29 orang, yaitu gaji atau upah yang diterima diberikan tepat waktu.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang, yaitu gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 32 orang, yaitu upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang, yaitu pemberian insentif dan tunjangan sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 32 orang, yaitu anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu dan setuju sebanyak 28 orang, yaitu anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.



Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 34 orang, yaitu perusahaan menyediakan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.

Pernyataan 10 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 38 orang, yaitu fasilitas kantor yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan.

## 2) Variabel X<sub>2</sub> (Manajemen Karir)

**Tabel 4.6 Pernyataan Variabel X<sub>2</sub> (Manajemen Karir)**

| Pernyataan                 | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         | 9         | 10        |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | 22        | 25        | 29        | 26        | 34        | 23        | 23        | 33        | 39        | 24        |
| <b>Setuju</b>              | 16        | 31        | 27        | 29        | 20        | 24        | 32        | 20        | 20        | 23        |
| <b>Ragu-Ragu</b>           | 4         | 16        | 11        | 10        | 15        | 16        | 17        | 11        | 11        | 13        |
| <b>Tidak Setuju</b>        | 23        | 4         | 11        | 11        | 4         | 7         | 4         | 5         | 5         | 10        |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | 13        | 2         | -         | 2         | 5         | 8         | 2         | 3         | 3         | 8         |
| <b>Total</b>               | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> |

*Sumber diolah Penulis, 2019*

Dari tabel 4.6 di atas, hasil menunjukkan bahwa mengenai pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang, yaitu kesempatan pengembangan karir terbuka bagi semua karyawan.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 31 orang, yaitu prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang, yaitu para atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 29 orang, yaitu adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang, yaitu perusahaan menyediakan informasi yang lengkap mengenai persyaratan untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 24 orang, yaitu adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 32 orang, yaitu saya mempunyai perencanaan bagi pengembangan karir Saya di perusahaan.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 33 orang, yaitu saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu.

Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang, yaitu saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.

Pernyataan 10 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang, yaitu saya mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan hasil kerja.

### 3) Variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)

**Tabel 4.7 Pernyataan Variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)**

| Pernyataan                 | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         | 9         | 10        |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | 3         | 6         | 1         | 8         | 3         | 5         | 15        | 5         | 6         | 12        |
| <b>Setuju</b>              | 19        | 35        | 31        | 23        | 30        | 35        | 25        | 32        | 35        | 23        |
| <b>Ragu-Ragu</b>           | 37        | 24        | 32        | 28        | 26        | 25        | 28        | 24        | 24        | 28        |
| <b>Tidak Setuju</b>        | 19        | 13        | 14        | 19        | 19        | 13        | 10        | 17        | 13        | 15        |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         |
| <b>Total</b>               | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> |

*Sumber diolah Penulis, 2019*

Dari tabel 4.7 di atas, hasil menunjukkan bahwa mengenai pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 orang, yaitu pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang, yaitu pencahayaan di tempat kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang, yaitu suhu di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang, yaitu saya dapat beradaptasi dengan suhu di tempat kerja.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 30 orang, yaitu kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang, yaitu saya dapat beradaptasi dengan kelembapan di tempat kerja.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang, yaitu saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 32 orang, yaitu tempat kerja saya jauh dari kebisingan.

Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang, yaitu keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya merasa aman.

Pernyataan 10 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang, yaitu satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.

#### 4) Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

**Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Y (Loyalitas Karyawan)**

| Pernyataan                 | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         | 9         | 10        |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | 1         | 5         | 4         | 3         | 6         | 4         | 4         | 6         | 6         | 2         |
| <b>Setuju</b>              | 20        | 36        | 31        | 35        | 32        | 35        | 31        | 35        | 33        | 32        |
| <b>Ragu-Ragu</b>           | 39        | 24        | 36        | 35        | 30        | 26        | 30        | 24        | 29        | 25        |
| <b>Tidak Setuju</b>        | 18        | 13        | 7         | 5         | 10        | 13        | 13        | 13        | 10        | 19        |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         |
| <b>Total</b>               | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> | <b>78</b> |

*Sumber diolah Penulis, 2019*

Dari tabel 4.8 di atas, hasil menunjukkan bahwa mengenai pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang, yaitu saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 36 orang, yaitu saya akan maksimal dalam bekerja diperusahaan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 orang, yaitu dalam pekerjaan, saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan ragu-ragu dan setuju sebanyak 35 orang, yaitu saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 32 orang, yaitu saya merasa bangga ketika perusahaan mendapatkan kemajuan.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang, yaitu saya percaya pada organisasi, sehingga saya wajib setia.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 31 orang, yaitu saya selalu hadir dan datang ke kantor sesuai jam kerja perusahaan.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang, yaitu saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 33 orang, yaitu saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

Pernyataan 10 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 32 orang, yaitu saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

**Tabel 4.9 Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Kompensasi**

**Item-Total Statistics**

|                  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X1.1  | 29.8590                    | 29.811                         | .513                             | .860                             |
| Pernyataan X1.2  | 30.0000                    | 31.013                         | .540                             | .856                             |
| Pernyataan X1.3  | 29.8846                    | 30.987                         | .522                             | .857                             |
| Pernyataan X1.4  | 29.8205                    | 30.019                         | .560                             | .854                             |
| Pernyataan X1.5  | 30.1154                    | 29.974                         | .711                             | .842                             |
| Pernyataan X1.6  | 30.1282                    | 30.269                         | .712                             | .843                             |
| Pernyataan X1.7  | 30.1282                    | 29.957                         | .687                             | .844                             |
| Pernyataan X1.8  | 29.9103                    | 31.018                         | .541                             | .855                             |
| Pernyataan X1.9  | 29.8846                    | 31.480                         | .512                             | .858                             |
| Pernyataan X1.10 | 30.2692                    | 32.043                         | .557                             | .855                             |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.10 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Manajemen Karir**

**Item-Total Statistics**

|                  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X2.1  | 34.7692                    | 41.790                         | .485                             | .810                             |
| Pernyataan X2.2  | 33.9744                    | 45.272                         | .556                             | .801                             |
| Pernyataan X2.3  | 33.9615                    | 45.570                         | .494                             | .806                             |
| Pernyataan X2.4  | 34.0641                    | 44.502                         | .527                             | .803                             |
| Pernyataan X2.5  | 33.9615                    | 44.349                         | .493                             | .806                             |
| Pernyataan X2.6  | 34.3077                    | 43.670                         | .490                             | .807                             |
| Pernyataan X2.7  | 34.0128                    | 45.883                         | .514                             | .805                             |
| Pernyataan X2.8  | 34.0128                    | 43.909                         | .538                             | .801                             |
| Pernyataan X2.9  | 33.7949                    | 44.321                         | .541                             | .801                             |
| Pernyataan X2.10 | 34.3333                    | 43.654                         | .469                             | .809                             |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel manajemen karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.11 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**  
Item-Total Statistics

|                  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X3.1  | 30.3077                    | 31.514                         | .514                             | .873                             |
| Pernyataan X3.2  | 29.9487                    | 28.725                         | .792                             | .853                             |
| Pernyataan X3.3  | 30.1410                    | 31.811                         | .514                             | .873                             |
| Pernyataan X3.4  | 30.1282                    | 30.477                         | .518                             | .874                             |
| Pernyataan X3.5  | 30.1667                    | 31.180                         | .505                             | .874                             |
| Pernyataan X3.6  | 29.9744                    | 29.038                         | .773                             | .855                             |
| Pernyataan X3.7  | 29.8077                    | 29.794                         | .590                             | .868                             |
| Pernyataan X3.8  | 30.0641                    | 30.684                         | .538                             | .872                             |
| Pernyataan X3.9  | 29.9487                    | 28.725                         | .792                             | .853                             |
| Pernyataan X3.10 | 29.9744                    | 30.025                         | .545                             | .872                             |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari tabel 4.11 di atas hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.12 Uji Validitas (Y) Loyalitas Karyawan**

|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan Y.1  | 30.5513                    | 27.134                         | .541                             | .883                             |
| Pernyataan Y.2  | 30.1795                    | 24.876                         | .739                             | .868                             |
| Pernyataan Y.3  | 30.1923                    | 27.352                         | .518                             | .884                             |
| Pernyataan Y.4  | 30.1410                    | 28.071                         | .459                             | .887                             |
| Pernyataan Y.5  | 30.1667                    | 24.842                         | .778                             | .866                             |
| Pernyataan Y.6  | 30.2179                    | 26.848                         | .502                             | .886                             |
| Pernyataan Y.7  | 30.2692                    | 26.147                         | .600                             | .879                             |
| Pernyataan Y.8  | 30.1667                    | 24.738                         | .740                             | .868                             |
| Pernyataan Y.9  | 30.1538                    | 24.625                         | .807                             | .864                             |
| Pernyataan Y.10 | 30.3846                    | 26.370                         | .545                             | .883                             |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kompensasi**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .865             | 10         |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,865 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.



**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Manajemen Karir**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .821             | 10         |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,821 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel manajemen karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.15**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .879             | 10         |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,879 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.16**  
**Uji Reliabilitas (Y) Loyalitas Karyawan**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .888             | 10         |

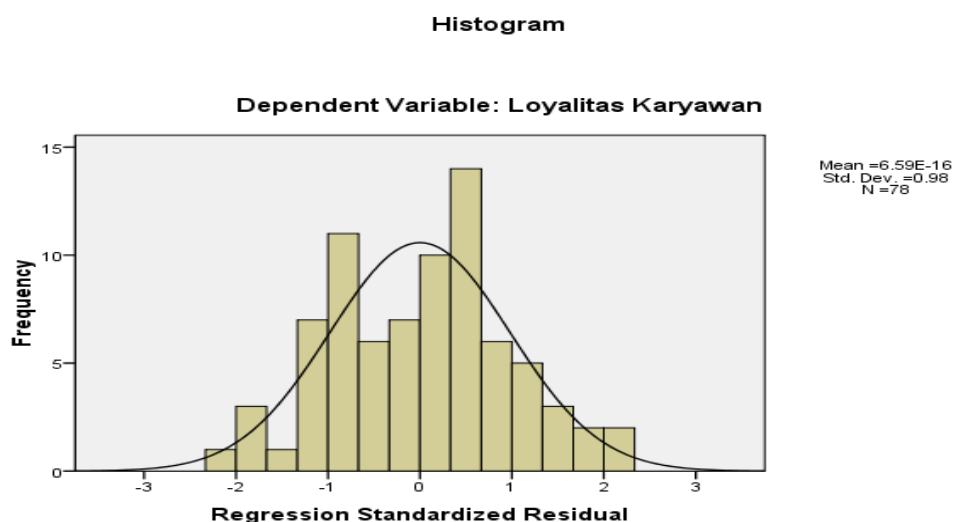
*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,888 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel loyalitas karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

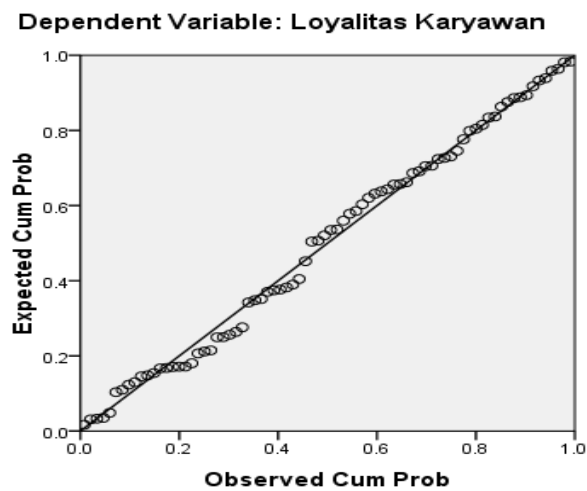
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel loyalitas karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.17**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 78                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | 2.57866413              |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .061                    |
|                                 | Positive       | .061                    |
|                                 | Negative       | -.046                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .542                    |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>   |                | <b>.931</b>             |
| a. Test distribution is Normal. |                |                         |
|                                 |                |                         |

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,931 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,931 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.18**  
**Uji Multikolinieritas**

|       |                         | Coefficients <sup>a</sup>   |            |       |      | Collinearity Statistics |              |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|--------------|
| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | T     | Sig. | Tolerance               | VIF          |
|       |                         | B                           | Std. Error |       |      |                         |              |
| 1     | (Constant)              | 3.776                       | 1.826      | 2.067 | .042 |                         |              |
|       | <b>Kompensasi</b>       | .212                        | .075       | 2.813 | .006 | <b>.426</b>             | <b>2.345</b> |
|       | <b>Manajemen Karir</b>  | .136                        | .063       | 2.149 | .035 | <b>.420</b>             | <b>2.380</b> |
|       | <b>Lingkungan Kerja</b> | .528                        | .079       | 6.680 | .000 | <b>.391</b>             | <b>2.559</b> |

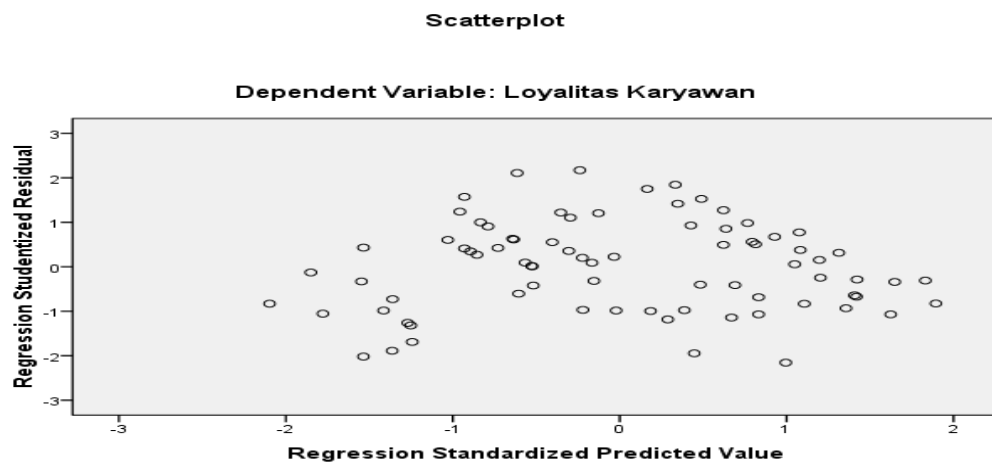
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi  $2,345 < 10$ , manajemen karir  $2,380 < 10$  dan lingkungan kerja  $2,559 < 10$ , serta nilai *Tolerance* kompensasi  $0,426 > 0,10$ , manajemen karir  $0,420 > 0,10$  dan lingkungan kerja  $0,391 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## **6. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.19**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                         | B                           | Std. Error |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | <b>(Constant)</b>       | <b>3.776</b>                | 1.826      | 2.067 | .042 |                         |       |
|       | <b>Kompensasi</b>       | <b>.212</b>                 | .075       | 2.813 | .006 | .426                    | 2.345 |
|       | <b>Manajemen Karir</b>  | <b>.136</b>                 | .063       | 2.149 | .035 | .420                    | 2.380 |
|       | <b>Lingkungan Kerja</b> | <b>.528</b>                 | .079       | 6.680 | .000 | .391                    | 2.559 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 3,776 + 0,212 X_1 + 0,136 X_2 + 0,528 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 3,776.
- b. Jika terjadi peningkatan kompensasi 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,212.
- c. Jika terjadi peningkatan manajemen karir sebesar 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,136.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,528.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.20**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F             | Sig.                    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1     | Regression | 1938.667       | 3  | 646.222     | <b>93.397</b> | <b>.000<sup>a</sup></b> |
|       | Residual   | 512.012        | 74 | 6.919       |               |                         |
|       | Total      | 2450.679       | 77 |             |               |                         |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Manajemen Karir

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

*Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 93,397 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

#### **b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).



**Tabel 4.21**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | t            | Sig.        | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
|       |                         | B                           | Std. Error |              |             | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)              | 3.776                       | 1.826      | 2.067        | .042        |                         |       |
|       | <b>Kompensasi</b>       | .212                        | .075       | <b>2.813</b> | <b>.006</b> | .426                    | 2.345 |
|       | <b>Manajemen Karir</b>  | .136                        | .063       | <b>2.149</b> | <b>.035</b> | .420                    | 2.380 |
|       | <b>Lingkungan Kerja</b> | .528                        | .079       | <b>6.680</b> | <b>.000</b> | .391                    | 2.559 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,813 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 dan signifikan sebesar 0,006, sehingga  $t_{hitung} 2,813 > t_{tabel} 1,992$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Pengaruh manajemen karir terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,149 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 dan signifikan sebesar 0,035, sehingga  $t_{hitung} 2,149 > t_{tabel} 1,992$  dan signifikan  $0,035 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan manajemen karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

### 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 6,680 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,680 > t_{tabel} 1,992$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

#### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.22**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .889 <sup>a</sup> | .791     | .783              | 2.63042                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Manajemen Karir

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,783 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,3% loyalitas karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 78,3\% = 21,7\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,212 dan signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ , hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ita (2011), Berto (2017) dan Agustina (2016), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di suatu organisasi dari pada organisasi yang lain. Kompensasi karyawan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan (Dessler, 2015:417). Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja), sehingga hal ini akan berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **2. Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,136 dan signifikan sebesar  $0,035 < 0,05$ , hal ini menunjukkan manajemen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fadhlillah (2014), Ita (2011) dan Dewi (2015), yang menunjukkan bahwa manajemen karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa manajemen karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan karyawan. Kegiatan ini dimulai dari proses penarikan karyawan, penempatan karyawan, pengembangan karyawan dan berakhir pada pemberhentian karyawan (Sunyoto, 2018: 176). Manajemen karir adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karir organisasi. Manajemen karir dapat meliputi segala urusan yang bersangkutan dengan karyawan dan tugas yang diberikan kepadanya. Lebih jauh lagi, manajemen karir sulit diukur seperti keinginan dan harapan karyawan dalam hidup dan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk menyatukan kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan, diperlukan suatu manajemen yang menguntungkan kedua belah pihak, sehingga hal ini akan berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,528 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Agustina (2016), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014: 56). Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Lingkungan kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan dibangunnya suasana lingkungan kerja yang aman, tenang, dan nyaman pada suatu perusahaan, maka karyawan di dalamnya juga akan bekerja lebih semangat dan berloyalitas tinggi sehingga hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki korelasi dengan variabel loyalitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan, dimana  $t_{hitung} 2,813 > t_{tabel} 1,992$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ .  
Manajemen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana  $t_{hitung} 2,149 > t_{tabel} 1,992$  dan signifikan  $0,035 < 0,05$ .  
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana  $t_{hitung} 6,680 > t_{tabel} 1,992$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan, dimana  $F_{hitung} 93,397 > F_{tabel} 2,73$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu lebih meningkatkan kebijakan pemberian kompensasi dan memperhatikan manajemen karir agar karyawan semakin loyal kepada perusahaan.
2. Perusahaan penting untuk menjaga suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja dan loyalitas

karyawan karena dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi para pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Anoraga, P. 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 13. Ahlibahasa: Eli Tanya. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas trisakti; Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rusiadi, et al, 2017. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan. USU Press.
- Saydam, Gouzaly. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambaran.



- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 19*. Jakarta: PT. Bima Aksara.
- Sunyoto, Danang 2013. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang 2018. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo. Prof, Dr, SE, M.Phil. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Grafindo Persada.

### **Jurnal:**

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. Jurnal Sumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Marpaung, Marudut. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya* Vol.2. Jakarta: STIE Dharma Bumiputera Jakarta.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Setiyana, V.Y. 2013. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No. 2*.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.