



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaemb>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



DOI : <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i3.6065>

Loyalitas Karyawan: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Pekerjaan pada BPR Weleri Makmur Pati

Wanuri^{1*}, Achmad Junaidi²

¹⁻² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
wanurione3@gmail.com¹, achmad.junaidi23@gmail.com²

Korespondensi penulis: wanurione3@gmail.com*

Abstract: *Employee loyalty is an employee's willingness to be loyal to the company where he works to carry out his responsibilities so that the company's goals can be achieved. The researcher found several complaints about lack of compensation, unsupportive work environment, high workload and low employee loyalty levels which can be seen at insignificant turnover rates. This study aims to determine the influence of compensation, work environment and workload on employee loyalty at BPR Weleri Makmur. The population in this study is 198 employees of BPR Weleri Makmur. The sampling method used was probability sampling with an accidental sampling technique and the number of samples was prepared by 100 respondents based on the Lemeshow formula. The data analysis technique used in this study is multiple regression with the help of calculations through the SPSS application. The calculation results show that the compensation variable has a positive and significant effect on employee loyalty, the work environment variable has a positive and significant effect on employee loyalty, and the workload variable has a positive and significant effect on employee loyalty. To increase employee loyalty, BPR Weleri Makmur should continue to maintain the compensation that has been given to its employees with salary, bonuses, incentives, allowances and facilities or others, then the importance of improving a good and conducive work environment atmosphere in helping to improve employee performance and loyalty in terms of lighting, room layout and design, comfortable room without noise and cool air temperature (air conditioner) at work.*

Keywords: *Compensation, Work environment, Workload, Employee loyalty.*

Abstrak: Loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja untuk menjalankan tanggungjawabnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Peneliti menemukan beberapa keluhan tentang kurangnya kompensasi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja yang tinggi dan rendahnya Tingkat loyalitas karyawan yang dapat di lihat pada Tingkat turnover yang tidak signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Weleri Makmur berjumlah 198 karyawan. Metode sampling yang digunakan probability sampling dengan teknik accidental sampling dan jumlah sampel ditetapkan 100 responden berdasarkan rumus Lemeshow. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan bantuan perhitungan melalui aplikasi SPSS. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan variabel Beban Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebaiknya pihak BPR Weleri Makmur tetap mempertahankan kompensasi yang telah diberikan ke karyawannya dengan komponen gaji, bonus, insentif, tunjangan dan fasilitas atau lainnya, kemudian Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan dalam hal penerangan, tata letak dan desain ruangan, ruangan yang nyaman tanpa suara yang bising dan suhu udara (air conditioner) yang sejuk pada saat bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Beban pekerjaan, Loyalitas karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2022).

Bank Perkreditan Rakyat Weleri Makmur berdiri tanggal 15 Agustus 1989, berkantor di kecamatan Weleri, kabupaten Kendal. Dengan dasar ijin menteri keuangan nomor kep.205/KM/13/1989 tanggal 13 November 1989 wilayah operasi di kecamatan Weleri. Pada tahun 1999 kami mendapat ijin membuka kantor cabang di Semarang. Selama 25 tahun ini BPR Weleri Makmur terus berkembang dengan total aset diatas 350 Milyar. BPR Weleri Makmur menjadi Salah satu anggota Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), sehingga dapat memberi keterangan bagi nasabah karena simpanan dijamin oleh pemerintah. Service with care menjadi pedoman kami dalam melayani nasabah. Dalam upaya memberikan pelayanan terbaiknya, BPR Weleri Makmur memiliki banyak jaringan Kantor Cabang dan Kas yang tersebar di penjuru wilayah Jawa Tengah serta pelayanan berbasis online, sehingga mampu memberikan pelayanan yang maksimal untuk nasabahnya.

Berdasarkan observasi awal pada BPR Weleri Makmur peneliti menemukan beberapa keluhan tentang kurangnya kompensasi, janji perusahaan yang tidak dipenuhi, sanksi kerja yang memberatkan, dan sebagainya. Kemudian fenomena penelitian pada BPR Weleri Makmur saat ini mengenai insentif adalah bonus lembur, untuk jabatan supervisor ke atas tidak boleh diklaimkan sebagai lembur, serta jabatan tingkat tinggi juga tidak boleh diklaimkan lembur.

Tabel 1. Insentif berupa Bonus BPR Weleri Makmur

Per jam	Gaji	Bonus	Jabatan
1/173 x gaji	Rp. 2jt – Rp.3jt	Rp.11.560,-	Sepervisor ke atas
1/173 x gaji	Rp. 1.5jt – Rp.2jt	Rp. 8.760,-	Karyawan

Sumber : BPR Weleri Makmur, 2023

Tabel di atas dijelaskan bahwa dari gaji Rp. 1.500.000,- ditambah 1/173 hanya mendapatkan bonus Rp.8.760,. Naiknya pangkat/jabatan ada namun tidak terlalu sering, lebih sering adanya pemberian bonus namun dikeluhkan masih perlu adanya peningkatan

Peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dikarenakan lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang berhubungan langsung dengan karyawan untuk setiap harinya.

Dengan banyaknya pekerjaan yang diterima, lengkapnya fasilitas yang ada akan mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugasnya tanpa alasan bahwa fasilitas yang disediakan kurang ataupun rusak. Apabila kurang lengkapnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan akan menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan. Dikarenakan loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tingkah laku sehari - hari dalam perbuatan melaksanakan tugas (Siagian, 2018). Dari definisi tersebut terkandung makna bahwa loyalitas karyawan akan timbul apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya..

Tabel 2. Lingkungan kerja BPR Weleri Makmur

No	Saran	Jumlah	Keterangan
1	Tempat Ibadah	1 ruang	Sudah memadai walauun berukuran 2 x 3 meter
2	Toilet	1 ruang	Kurang memadai karena hanya 1 dan disekat untuk pria & wanita
3	Kantin	-	Tidak memadai
4	Tempat parkir	-	Kurang memadai semakin banyaknya nasabah baru

Sumber : BPR Weleri Makmur, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam fasilitas tempat ibadah dalam kondisi baik (memadai), toilet belum memadai karena hanya memiliki 1 ruang toilet. Kantin tidak ada jadi jika makan siang karyawan selalu keluar kantor, kemudian perlunya penambahan tempat parkir karena semakin banyaknya nasabah baru dan karyawan.

Tabel 3. Data turnover karyawan BPR Weleri Makmur Juli 2022-Agustus 2023

No	Bulan	Tahun	Jumlah staff karyawan keluar
1	Juli	2022	4 orang
2	Agustus	2022	6 orang
3	September	2022	3 orang
4	Oktober	2022	2 orang
5	Nopember	2022	1 orang
6	Desember	2022	5 orang
7	Januari	2023	7 orang
8	Februari	2023	5 orang
9	Maret	2023	2 orang
10	April	2023	3 orang
11	Mei	2023	3 orang
12	Juni	2023	2 orang

Sumber : HRD BPR Weleri Makmur, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa ada karyawan yang keluar setiap bulan, sehingga perusahaan akan mengalami kendala dalam mencapai tujuannya kemudian perusahaan juga harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai.

Indikasi permasalahan peneliti menggunakan variabel beban pekerjaan, terhadap loyalitas karyawan dikarenakan ada beberapa alasan. Untuk beban pekerjaan, jadi indikasi permasalahan yang ditemukan yaitu adanya jumlah pekerjaan yang terlalu banyak. Tingginya beban pekerjaan yang ada, secara tidak langsung kemampuan karyawan juga harus diperhatikan, jangan sampai pekerjaan yang diterima dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak seimbang. Karena dengan begitu dapat memicu karyawan akan sulit memberikan rasa loyalitasnya terhadap tempat dia bekerja. Waktu penyelesaian juga harus sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada, karena dengan sesuainya jumlah pekerjaan dan waktu yang diberikan akan memudahkan karyawan untuk mencapai target yang ada. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajarullaili, 2018) yang berjudul Pengaruh beban pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan dinas kesehatan Provinsi Jawa Timur yang menyatakan bahwa beban pekerjaan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kajian tentang kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan dilakukan oleh (Lumi et al., 2019); (Utami & Dwiatmadja, 2020) dan (Aisah & Arjanggih, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan (Alam et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan yang dilakukan oleh (Larastrini & Adnyani, 2019); (Swadarma & Netra, 2020) dan (Marwanto & Hasyim, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, berbeda dengan penelitian (Oktavia, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Menurut (Suryani, 2020); (Gaol, 2021) dan (Alam et al., 2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, berbeda dengan (Febriana & Kustini, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan pemaparan latar belakang adanya indikasi permasalahan pada beban kerja dan *research gap* diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Loyalitas Karyawan: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Pekerjaan Pada BPR Weleri Makmur Pati”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis memutuskan masalah sebagai berikut :

- Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur ?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur ?
- Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur ?

2. KAJIAN PENELITIAN

Loyalitas Karyawan

Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut (Nitisemito Alex, 2018) berpendapat bahwa loyalitas dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku. Pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, adalah proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas adalah bentuk dari perilaku.

Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut ini merupakan indikator loyalitas menurut (Chaerudin et al., 2020):

- Taat peraturan
Karyawan mempunyai rasa tekat agar melaksanakan semua tata tertib yang ada pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melakukan semua perintah dari perusahaan
- Tanggung jawab dalam perusahaan
Karyawan melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya dengan sebaik-baiknya dan menerima semua risiko yang ada.
- Kemauan untuk bekerja sama
Adanya rasa kemauan yang tinggi untuk bekerja sama baik antara karyawan satu dengan lainnya. Tanpa adanya kerja sama antara karyawan dengan orang yang bekerja dalam organisasi tersebut, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya,

dengan adanya kerja sama antara perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan target yang ditentukan.

- Rasa memiliki terhadap perusahaan

Karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya pasti mempunyai rasa memiliki yang tinggi untuk perusahaannya tersebut. Dengan mempunyai rasa memiliki yang tinggi akan menjadikan karyawan akan lebih bertanggung jawab dan menjaga perusahaannya dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

- Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai hubungan baik antar karyawan maupun atasan dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan untuk perusahaan dimana tempat dia bekerja.

- Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan akan melakukan semua pekerjaannya dengan senang hati tanpa menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut (Nawawi, 2016) Kompensasi adalah penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Hendrayanti, 2024).

Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2017) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

- Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

- Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : ((H. Sedarmayanti, 2018)

- Dimensi pencahayaan, dengan indikator : (Lampu penerangan tempat kerja dan Jendela tempat kerja)
- Dimensi warna, dengan indikator : (Tata warna dan Dekorasi)
- Dimensi suara, dengan indikator : (Bunyi musik dan Bunyi mesin pabrik, bengkel)
- Dimensi udara, dengan indikator: (Suhu udara dan Kelembaban udara)

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (TongoTongo et al., 2017). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja

Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang ada didalam lingkungan peneliti, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (Setiawati et al., 2018).

- Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.
- Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
- Tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas
- Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan
- Adanya Under pressure terhadap karyawan dalam bekerja

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan (Rukajat, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Weleri Makmur berjumlah 198 karyawan

Sampel

Sampel merupakan ukuran oleh nilai dan ciri yang dipunyai dari populasi (Arikunto, 2019). Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode probability sampling. Probability adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2021),

Sedangkan penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow (1997), Berikut rumus Lemeshow :

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{(d)^2}$$

Keterangan :

- n : Jumlah sampel
 z : Nilai standart = 1,96
 p : Maksimal estimasi = 50% = 0,5
 d : alpha (0,10) atau sampling error = 10%

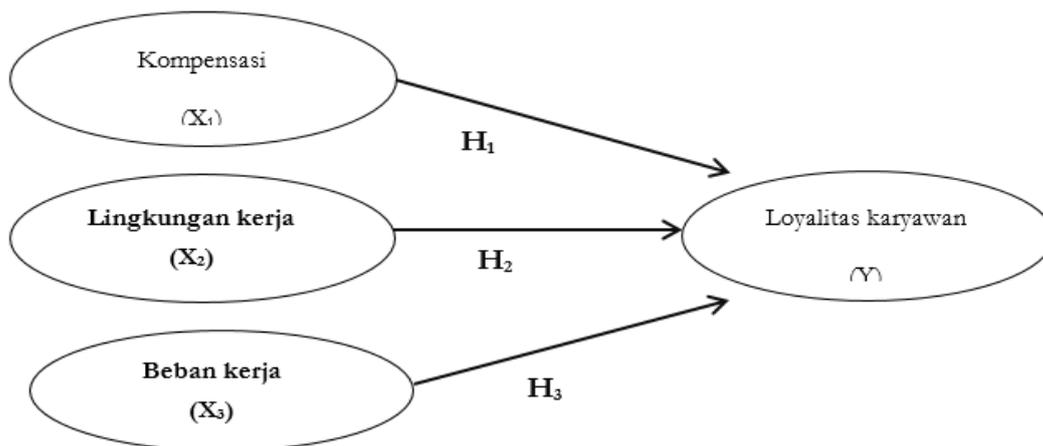
$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{(d)^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,5^2}$$

$n = 96,04$ ditetapkan menjadi 100

Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96,04 responden namun ditetapkan menjadi 100 responden.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur
- H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	0,446	0,194	valid
x1.2	0,454	0,194	valid
x1.3	0,546	0,194	valid
x1.4	0,598	0,194	valid
x1.5	0,589	0,194	valid

x2.1	0,599	0,194	valid
x2.2	0,813	0,194	valid
x2.3	0,676	0,194	valid
x2.4	0,697	0,194	valid
x3.1	0,633	0,194	valid
x3.2	0,732	0,194	valid
x3.3	0,748	0,194	valid
x3.4	0,630	0,194	valid
x3.5	0,511	0,194	valid
y1	0,460	0,194	valid
y2	0,386	0,194	valid
y3	0,526	0,194	valid
y4	0,462	0,194	valid
y5	0,540	0,194	valid
y6	0,217	0,194	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas semua indikator variabel kompensasi dari x1.1 sampai dengan x1.5 masing-masing indikator memiliki nilai rhitung $>$ rtabel (0,194). Hal ini berarti bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha standar	Keterangan
Kompensasi	0,682	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,777	0,60	Reliabel
Beban kerja	0,756	0,60	Reliabel
Loyalitas karyawan	0,623	0,60	Reliabel

Hasil uji Reliabilitas pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha variabel komunikasi internal, evaluasi, reward dan motivasi kerja menunjukkan nilai lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Norma l Parametersa	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16673719
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.064
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.949
Asymp. Sig. (2-tailed)		.328
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp 0,328 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolenieritas

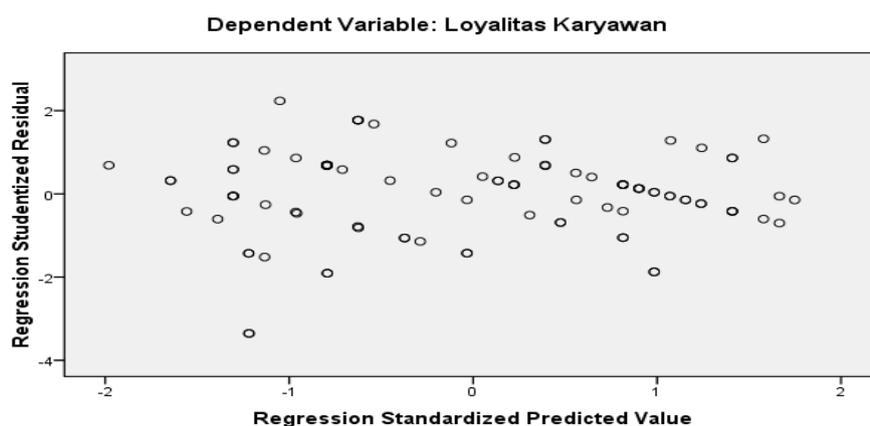
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.823	1.216
Lingkungan	.709	1.411
Kerja		
Beban	.707	1.415
Kerja		

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.513	1.992		.760	.449
Kompensasi	.287	.090	.245	3.200	.002
Lingkungan Kerja	.427	.109	.323	3.915	.000
Beban Kerja	.285	.065	.364	4.414	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,513 + 0,287 X_1 + 0,427 X_2 + 0,285 X_3$$

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPR Weleri Makmur

Dari tabel 8, nilai t-hitung kompensasi (X1) adalah sebesar $3,200 > 1,984$ (t-tabel) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan BPR Weleri Makmur

Dari tabel 8, nilai t-hitung lingkungan kerja (X2) adalah sebesar $3,915 > 1,984$ (t-tabel) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap loyalitas karyawan BPR Weleri Makmur

Dari tabel 8, nilai t-hitung Beban Pekerjaan (X3) adalah sebesar $4,414 > 1,984$ (t-tabel) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.929	3	93.643	37.266	.000a
	Residual	241.231	96	2.513		
	Total	522.160	99			

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai F hitung sebesar 37,266 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733a	.538	.524	1.58519

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas, angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,538. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan Baban Pekerjaan mempunyai peranan 53,8% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% (100% - 53,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPR Weleri Makmur

Berdasarkan hasil penelitian , nilai t-hitung kompensasi (X1) adalah sebesar 3,200 > 1,984 (t-tabel) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dengan komponen seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan dan fasilitas atau lainnya yang diberikan untuk membantu memotivasi karyawan, membangun karir mereka dan memastikan bahwa mereka berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan hal tersebut akan menjadikan karyawan akan loyal terhadap perusahaanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur di Pati. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani, (2020), Kadir, (2020) dan Oktavianti, (2021) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan BPR Weleri Makmur

Berdasarkan hasil penelitian nilai t-hitung lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 3,915 > 1,984 (t-tabel) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi sehingga lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang baik dalam penelitian ini meliputi penerangan ruang kerja yang baik, tata letak dengan desain interior, ruangan yang nyaman tanpa suara yang bising dan suhu udara (air conditioner) yang sejuk pada saat bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur di Pati. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadir, (2020) dan Oktavianti, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh beban pekerjaan terhadap loyalitas karyawan BPR Weleri Makmur

Berdasarkan hasil penelitian, nilai t-hitung Beban Pekerjaan (X3) adalah sebesar $4,414 > 1,984$ (t-tabel) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Beban Pekerjaan adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan Beban Pekerjaan. Dalam penelitian ini Baban Pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan indikator karyawan melakukan pekerjaan yang berbeda-beda setiap harinya, karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun luar perusahaan, tingkat kesulitasn pekerjaan dan jangka waktu penyelesaian pekerjaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada BPR Weleri Makmur di Pati. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani, (2020) dan Alam et al., (2020) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BPR Weleri Makmur di Pati. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,200 > 1,984$ (t-tabel) dan nilai probabilitas sebesar 0,002. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,915 > 1,984$ dan

nilai probabilitas sebesar 0,000. Selain itu, beban pekerjaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar $4,414 > 1,984$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000.

Saran Penelitian

Melihat pentingnya masalah kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

- Untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebaiknya pihak BPR Weleri Makmur tetap mempertahankan kompensasi yang telah diberikan ke karyawannya. Komponen kompensasi dalam penelitian ini meliputi seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan dan fasilitas atau lainnya yang diberikan untuk membantu memotivasi karyawan.
- Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan dalam hal penerangan, tata letak dan desain ruangan, ruangan yang nyaman tanpa suara yang bising dan suhu udara (air conditioner) yang sejuk pada saat bekerja
- Walaupun beban pekerjaan yang diberikan tinggi dan dibatasi waktu serta adanya target terhadap penyelesaian suatu pekerjaan, akan tetapi mampu meningkatkan loyalitas karyawan jadi sebaiknya dengan beban pekerjaan yang tinggi karyawan akan loyal terhadap perusahaan jika diimbangi dengan kompensasi yang memadai.
- Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden kurang objektif dalam mengisi kusioner.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, F. (2018). Pengaruh motivasi kerja-disiplin kerja-lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Jenderal Soedirman.
- Aisah, S., & Arjangga, R. (2021). Peran lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 8(1), 79.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69–76.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: Pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Fajarullaili, N. A. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur [Skripsi tidak dipublikasikan]. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664.
- Gaol, C. L. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 1–17.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen (Edisi ke-2)*. BPFE.
- Hendrayanti, S., & Cahyani Tunggal Sari. (2024). The influence of transformational leadership and compensation on employee performance through work motivation. *Management Analysis Journal*, 13(1).
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan work–life balance terhadap loyalitas karyawan. Udayana University.
- Lumi, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93–100.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 44–51.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif (Cet. ke-9)*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh hubungan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112–119.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: Quantitative research approach*. Deepublish.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Setiawati, F., Hidayati, T., & AS, D. L. (2018). Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Indonesia Cabang Pusat Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(4).
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D (Catatan ke). Deepublish.
- Suryani, R. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Medikonis*, 20(1), 1–10.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. (2020). Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738.
- Tongotongo, M. A., Lopian, J., & Rattu, A. J. M. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUD Tobelo Kabupaten Halmahera Utara tahun 2017. *Paradigma Sehat*, 5(3).
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. PT RajaGrafindo Persada; Rajawali Pers.