

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. SINAR SARANA AGUNG

PT. Sinar Sarana Agung (SSA) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor besi di Semarang. Pendiri perusahaan ini adalah Henry Paisoseputro pada 10 Juli 1991. PT. Sinar Sarana Agung bergerak dalam bidang distributor besi, yang terletak di JL Raya Semarang-Demak Km 5,6 pangkalan truk genuk tipe khusus No.III. Kota Semarang. Perusahaan ini menyediakan beragam jenis besi mulai dari besi beton, stripplat, pipa air, cnp, inp, iwf, h-beam, platyzer, assenstal, siku, dan berbagai macam besi lainnya.

PT. Sinar Sarana Agung memiliki visi yaitu menjadi perusahaan distributor besi yang terdepan, terintegrasi, dan berstandar internasional. Dan memiliki misi agar dapat memiliki tali persaudaraan yang baik dengan pemasok serta mengutamakan produk yang berkualitas, berbiaya standar, dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, serta menyediakan kebutuhan besi yang diperlukan oleh pemerintah dan masyarakat. Sebelumnya perusahaan ini pada awal berdiri memiliki 3 pekerja saja. Dengan seiring berjalannya waktu perusahaan ini berkembang dan memiliki 27 karyawan, hingga saat ini total karyawan perusahaan 42 karyawan.

4.1.1.1 Jenis Kelamin dan Divisi

Crosstab jenis kelamin dan divisi menunjukkan hubungan jumlah antara jenis kelamin dan divisi. Berikut tabulasi silang berdasarkan jenis kelamin dan divisi :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin dan Divisi

Jenis Kelamin	Divisi			Jumlah
	Pembelian	Penjualan	Sopir	
Perempuan	4	7	0	11
	28,57%	43,75%	0%	26,19%

Laki-Laki	10 71,42%	9 56,25%	12 100%	31 73,80%
Total	14	16	12	42

Sumber: data yang diolah, 2021

Pada tabel tersebut frekuensi terbesar 73,80% yang terdapat pada laki-laki divisi pembelian 71,42% , laki-laki pada divisi penjualan 56,25%, dan (laki-laki) sopir 100%.

4.1.1.2 Jenis Kelamin dan Status Karyawan

Crosstab jenis kelamin dan status karyawan menunjukkan hubungan jumlah antara jenis kelamin dan status karyawan. Berikut tabulasi silang berdasarkan jenis kelamin dan status karyawan:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin dan Status Karyawan

Jenis Kelamin	Status Karyawan						Jumlah
	BK(Belum Menikah)	K (Menikah)	K1 (menikah anak 1)	K2 (Menikah anak 2)	K3 (menikah anak 3)	K4 (menikah anak 4)	
Perempuan	2 33,33%	3 50%	3 33,33%	2 28,57%	1 7,69%	0 0%	11 26,19%
Laki-Laki	4 66,66%	3 50%	6 66,66%	5 71,42%	12 92,30%	1 100%	31 73,80%
Total	6	6	9	7	13	1	42

Sumber : data yang diolah, 2021

Pada tabel tersebut frekuensi terbesar 73,80% yang terdapat pada laki-laki (BK) 66,66% , laki-laki (K) 50%, laki-laki (K1) 66,66%, laki-laki (K2) 71,42% , laki-laki (K3) 92,30% dan laki-laki (K4) 100%. Dan status karyawan berhubungan dengan kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan yakni BPJS kesehatan, yang ditanggung oleh karyawan sebesar 50% dan dibiayai oleh perusahaan 50% termasuk karyawan itu sendiri, sejumlah anak yang masih tergolong dalam satu darah dan untuk

BPJS ketenagakerjaan yang mendapatkan hanya karyawan saja sampai batas masa pensiun tiba.

Dalam menghadapi pandemi covid 19 , PT. Sinar Sarana Agung menyediakan wastafel di pintu masuk dan setiap gudang untuk tetap menjaga kebersihan dan keamanan para karyawan, menyediakan masker untuk setiap karyawan, dan membuat pembatas jarak dengan memberikan sekat agar karyawan dengan pembeli tidak saling berdekatan, selain itu perusahaan juga menyediakan rapid test dan multi vitamin C untuk para karyawannya, apabila perusahaan mendapati karyawannya yang sakit berlarut-larut akan di rujuk ke rumah sakit untuk melakukan lab dan swab test guna menjaga kenyamanan dan kesehatan seluruh karyawan PT. Sinar Sarana Agung, sehingga seluruh karyawan dalam perusahaan merasa aman dan nyaman ketika bertemu dengan rekan kerjanya saat berada di tempat kerja.

PT. Sinar Sarana Agung selalu memastikan barang yang mereka pasarkan berstandar SNI dan selalu mengutamakan kualitas dari setiap barang yang mereka jual, agar pelanggan puas dengan apa yang barang yang mereka inginkan. Setiap Perusahaan atau sebuah organisasi dalam menjalankan visi dan misinya serta melaksanakan tugas sehari-hari dibagi menjadi beberapa bagian terdiri dari berbagai staff, dimana bagian satu dengan bagian yang lain saling terkait, terhubung dan saling mendukung, support satu sama lain bahkan saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu untuk mencapai tujuan perusahaan perlu diberi tanggung jawab untuk masing-masing bagian dalam perusahaan. Sehingga dalam sebuah perusahaan di perlukan adanya struktur organisasi, karena dengan adanya struktur organisasi dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah untuk membagi tanggung jawab, dan tugas-tugas dari masing-masing bagian atau jabatan.

4.1.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berdasarkan kriteria responden PT. SINAR SARANA AGUNG di Semarang , telah mendapati karakteristik responden melalui kuisisioner yang telah disebar. Total kuisisioner berjumlah 42 dan perhitungan kuisisioner menggunakan teknik sampling jenuh. Dari sejumlah kuisisioner yang dibagikan, kuisisioner yang kembali dan terisi lengkap berjumlah 42 kuisisioner.

4.1.2.1 Usia dan Jenis Kelamin

Crosstab usia dan jenis kelamin responden menunjukkan hubungan jumlah antara usia dan jenis kelamin pada range tertentu. Berikut tabulasi silang berdasarkan usia dan jenis kelamin :

Tabel 4.3

Usia dan Jenis Kelamin

Usia	Jenis Kelamin		Jumlah
	Perempuan	Laki-Laki	
<25 tahun	1 9,09%	0 0 %	1 2,38%
25-35 tahun	5 45,45%	11 35,48%	16 38,09%
35-45 tahun	3 27,27%	16 51,61%	19 45,23%
>45 tahun	2 18,18%	4 12,90%	6 14,28%
Total	11	31	42

Sumber : data yang diolah ,2021

Pada tabel tersebut frekuensi terbesar yakni 45,23% , terdapat pada perempuan berusia 35-45 tahun 27,27% dan laki-laki berusia 35-45 tahun yakni 51,61% .

4.2.1.6 Usia dan Pendidikan

Crosstab usia dan pendidikan responden menunjukkan hubungan jumlah antara usia dan pendidikan pada range tertentu. Berikut tabulasi silang berdasarkan usia dan pendidikan:

Tabel 4.4

Usia dan Pendidikan

Usia	Pendidikan	Jumlah
------	------------	--------

	SLTP	SLTA	DIPLOMA	S1	S2	
<25 tahun	0 0%	1 5,55%	0 0%	0 0%	0 0%	1 2,38%
25-35 tahun	2 18,18%	9 50%	2 33,33%	3 42,85%	0 0%	16 38,09%
35-45 tahun	6 54,54%	6 3,33%	3 5%	4 57,14%	0 0%	19 45,23%
>45 tahun	3 27,27%	2 11,11%	1 16,67%	0 0%	0 0%	6 14,28%
Total	11	18	6	7	0	42

Sumber: data yang diolah, 2021

Pada tabel tersebut frekuensi terbesar 45,23% yang terdapat pada SLTP berusia 35-45 tahun 54,54%, SLTA berusia 35-45 tahun 3,33%, DIPLOMA berusia 35-45 tahun 5%, dan S1 berusia 35-45 tahun 57,14%.

4.2.1.7 Usia dan Lama Bekerja

Crosstab usia dan lama bekerja responden menunjukkan hubungan jumlah antara usia dan lama bekerja pada range tertentu. Berikut tabulasi silang berdasarkan usia dan lama bekerja:

Tabel 4.5
Usia dan Lama Bekerja

Usia	Lama Bekerja			Jumlah
	< 5 tahun	5-<10 tahun	10->20 tahun	
<25 tahun	1 16,66%	0 0%	0 0%	1 2,38%
25-35 tahun	2 33,33%	7 41,17%	7 46,84%	16 38,09%
35-45 tahun	2 33,33%	8 47,05%	9 47,36%	19 45,23%

>45 tahun	1 16,66%	2 11,76%	3 15,78%	6 14,28%
Total	6	17	19	42

Sumber: data yang diolah,2021

Pada tabel tersebut frekuensi terbesar 45,23% yang terdapat pada lama bekerja <5 tahun berusia 35-45 tahun 33,33%, lama bekerja 5-<10 tahun berusia 35-45 tahun 47,05%, dan lama bekerja 10->20 tahun berusia 35-45 tahun 47,36%.

4.2. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Analisis deskriptif dilaksanakan untuk dapat mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja di sekitar perusahaan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap loyalitas pekerja atau karyawan di PT. SINAR SARANA AGUNG . Hasil penyebaran melalui kuesioner tersebut , kemudian peneliti mencari rata-rata dari setiap variabel dengan menggunakan rumus Husain Umar (2011: 130) dalam Gafur, M. (2020):

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum \text{frekuensi} \times \text{bobot}}{\sum \text{sampel} (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

- Skor Minimum = 1
- Skor Maksimum = 5
- Lebar Skala = $\frac{(5-1)}{5} = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Kategori Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Rentang Skala	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik atau Sangat rendah	Sangat tidak baik atau Sangat rendah	Sangat tidak baik atau Sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik atau Rendah	Tidak baik atau Rendah	Tidak baik atau Rendah

2,61 – 3,40	Cukup baik atau Sedang	Cukup baik atau Sedang	Cukup baik atau Sedang
3,41 – 4,20	Baik atau Tinggi	Baik atau Tinggi	Baik atau Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik atau Sangat tinggi	Sangat baik atau Sangat tinggi	Sangat baik atau Sangat tinggi

Sumber : Sugiono (2011: 130) dalam GAFUR, M. (2020).

Berikut ini merupakan tabel tanggapan responden dan skala analisa data:

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai Variabel Kompensasi

No	Indikator Pernyataan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kompensasi Finansial Langsung								
1	Saya termotivasi dan semangat kerja karena gaji yang saya terima	0	0	11	14	17	4,14	Tinggi
2	Perusahaan, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan karyawan	0	0	7	16	19	4,29	Tinggi
3	Bonus yang saya terima selama ini dapat meningkatkan semangat kerja saya	0	0	16	11	15	3,98	Tinggi
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan	0	4	7	19	12	3,93	Tinggi

	waktu kerja lembur saya								
5	Dalam masa pandemi covid19 gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan	0	0	11	19	12	3,24	Sedang	
Rata-Rata							19,58 (3,95)	Tinggi	
Kompensasi Finansial Tidak Langsung									
6	Dalam masa pandemi covid19 perusahaan masih memberikan tunjangan yang sesuai dengan peranan atau posisi saya di perusahaan	0	2	6	16	18	4,19	Tinggi	
7	Jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan dalam masa pandemi covid19 masih sesuai sehingga saya merasa puas	0	0	7	14	21	4,33	Tinggi	
Rata-Rata							8,52 (4,26)	Tinggi	
Kompensasi Non Finansial									

8	Perusahaan memberikan toleransi waktu untuk saya beribadah (pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah sesuai dengan agama masing-masing)	0	0	12	17	13	4,02	Tinggi
Rata-Rata							4,02 (4,02)	Tinggi
Total Rata-Rata							32,12 (4,02)	Tinggi

Sumber data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui tanggapan dari karyawan PT. Sinar Sarana Agung mengenai variabel Kompensasi secara keseluruhan dengan nilai rata-rata 4,02 termasuk dalam kategori Tinggi. Artinya tanggapan responden kepada variabel kompensasi tinggi atau kompensasi yang diberikan perusahaan untuk para karyawan tinggi. Dapat diartikan mengenai tanggapan variabel yang terdapat indikator *kompensasi finansial langsung*, *kompensasi finansial tidak langsung*, dan *kompensasi non finansial* termasuk dalam kategori tinggi. Meskipun ada satu bulir pernyataan yang memiliki nilai sedang yaitu bulir 5 pada Kompensasi Finansial Langsung pernyataan “Dalam masa pandemi covid19 gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan “ termasuk kategori sedang atau cukup baik, terdapat 11 responden yang mengatakan cukup. Hal ini kemungkinan terjadi karena adanya ada beberapa karyawan bagian penjualan (marketing) yang merasa gaji yang diterimanya belum sesuai dengan yang mereka inginkan dikarenakan sejak adanya pandemi banyak toko yang tidak bisa order seperti sebelum adanya covid maka dari itu omset mereka mengalami penurunan.

Adapun tanggapan dilihat dari masing- masing indikator yakni: kompensasi finansial langsung yang memperoleh skor rata-rata 3,95 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat diartikan karyawan PT. Sinar Sarana Agung memperoleh kompensasi finansial langsung yang tinggi atau perusahaan memberikan kompensasi finansial langsung yang tinggi terhadap seluruh karyawannya. Indikator kompensasi finansial tidak langsung memperoleh skor rata-rata 4,26 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat diartikan perusahaan masih memberikan tunjangan dan jaminan sosial tenaga kerja yang sesuai dengan yang sudah mereka berikan kepada perusahaan sehingga para karyawan merasa puas. Dan untuk indikator kompensasi non finansial memiliki skor rata-rata 4,02 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat diartikan perusahaan memberikan toleransi waktu yang tinggi untuk para karyawannya bisa beribadah sesuai dengan agama masing-masing.

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator Pernyataan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Suasana Kerja								
1	Lingkungan kerja karyawan tenang	0	0	9	19	14	4,12	Tinggi
2	Ada petugas keamanan dan kebersihan yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman	0	0	13	16	13	4	Tinggi
3	Tempat kerja menjamin keamanan saya selama berada	0	0	11	13	18	4,17	Tinggi

	di tempat kerja							
4	Kondisi lingkungan kerja sesuai dengan protokol kesehatan pemerintah sehingga memberikan rasa nyaman selama berada di tempat kerja	0	0	6	19	17	4,26	Tinggi
5	Ikut serta menjaga kebersihan tempat kerja dan mematuhi protokol kesehatan sesuai dengan anjuran pemerintah	0	0	9	14	19	4,24	Tinggi
Rata-Rata							20,79 (4,16)	Tinggi
Hubungan Rekan Sekerja								
6	Hubungan dengan rekan kerja menyenangkan dan harmonis	0	1	10	18	13	4,02	Tinggi
7	Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan dalam peningkatan karir	0	1	7	21	13	4,10	Tinggi

Rata-Rata							8,12 (4,06)	Tinggi
Fasilitas								
8	Penerangan dan fasilitas yang ada sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, serta mendukung aktivitas kerja	0	0	10	21	11	4,02	Tinggi
Rata-rata							4,02 (4,02)	Tinggi
Total Rata-rata							32,93 (4,12)	Tinggi

Sumber data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui tanggapan dari karyawan PT. Sinar Sarana Agung mengenai variabel Lingkungan Kerja secara keseluruhan dengan nilai rata-rata 4,12 termasuk dalam kategori Tinggi. Artinya tanggapan responden kepada variabel lingkungan kerja tinggi atau lingkungan kerja yang diberikan perusahaan untuk para karyawan tinggi atau nyaman untuk para pekerjanya. Dapat diartikan mengenai tanggapan variabel yang terdapat indikator *suasana kerja*, *hubungan rekan sekerja*, dan *fasilitas* termasuk dalam kategori tinggi. Adapun tanggapan dilihat dari masing- masing indikator yakni: suasana kerja yang memperoleh skor rata-rata 4,16 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat diartikan PT. Sinar Sarana Agung memiliki suasana kerja yang aman, nyaman ,bersih dan dalam kondisi pandemi seperti ini sesuai dengan protokol kesehatan. Indikator hubungan rekan sekerja memperoleh skor rata-rata 4,06 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat diartikan karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja yang lain, dan juga setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dalam peningkatan karir. Dan untuk indikator fasilitas memiliki skor rata-rata 4,02 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat

diartikan perusahaan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung aktivitas kerja para karyawannya.

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai Variabel Loyalitas Karyawan

No	Indikator Pernyataan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Taat Peraturan yang Berlaku								
1	Saya memegang teguh visi dan misi perusahaan	0	0	8	19	15	4,17	Tinggi
2	Saya memiliki kesadaran tentang peraturan perusahaan yang ada	0	0	13	16	13	4	Tinggi
Rata-Rata							8,17 (4,08)	Tinggi
Tanggung Jawab								
3	Saya akan bekerja keras untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan ini	0	0	9	18	15	3,5	Tinggi
Rata-Rata							3,5 (3,5)	Tinggi
Keinginan Diri , Berperilaku Baik, dan Bekerja Sama								
4	Saya merasa loyal terhadap perusahaan	0	0	11	17	14	4,07	Tinggi

	ini							
5	Saya akan menghabiskan sisa karir saya dengan bekerja di perusahaan ini	0	0	9	15	18	4,21	Tinggi
6	Saya bersedia untuk melakukan usaha semaksimal mungkin untuk kesuksesan perusahaan ini	0	0	13	13	16	4,07	Tinggi
7	Saya sebagai karyawan PT. Sinar Sarana Agung, mempunyai rasa peduli yang tinggi terhadap perusahaan	0	0	0	24	18	4,45	Tinggi
8	Saya akan merekomendasikan dan mempromosikan perusahaan ini adalah perusahaan yang tepat untuk berkarir	0	1	2	19	20	4,38	Tinggi
Rata-Rata							21,18 (4,24)	Tinggi
Total Rata-rata							32,85 (4,11)	Tinggi

Sumber data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui tanggapan dari karyawan PT. Sinar Sarana Agung mengenai variabel Loyalitas Karyawan secara keseluruhan dengan nilai rata-rata 4,11 termasuk dalam kategori Tinggi. Artinya tanggapan responden kepada variabel loyalitas karyawan tinggi atau loyalitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan tinggi. Dapat diartikan mengenai tanggapan variabel yang terdapat indikator *taat peraturan, tanggung jawab, keinginan diri, berperilaku baik dan bekerja sama* termasuk dalam kategori tinggi. Adapun tanggapan dilihat dari masing-masing indikator yakni: taat peraturan yang berlaku memperoleh skor rata-rata 4,08 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat diartikan seluruh karyawan PT. Sinar Sarana Agung memegang teguh visi dan misi perusahaan serta memiliki kesadaran untuk menaati peraturan yang berlaku. Indikator tanggung jawab memperoleh skor rata-rata 3,5 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat diartikan karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja yang lain, dan juga setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dalam peningkatan karir. Dan untuk indikator keinginan diri, berperilaku kerja yang baik dan ingin bekerja sama memiliki skor rata-rata 4,24 termasuk dalam kategori tinggi, dengan ini dapat diartikan karyawan merasa loyal dan memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap PT. Sinar Sarana Agung, karyawan juga akan menghabiskan sisa karirnya diperusahaan ini, dan akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai kesuksesan perusahaan, serta mempromosikan dan merekomendasikan perusahaan ini untuk tempat berkarir.

4.3 Analisis Inferensial

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap loyalitas karyawan menggunakan regresi linier berganda, yang ditunjukkan pada tabel 4.14, sehingga dapat menemukan persamaan regresi linear berganda seperti dibawah ini:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber: dalam Viona, F. L. (2016).

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

x1 = Kompensasi

x2 = Lingkungan Kerja

e = error

Tabel 4.10
Hasil Uji Regersi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.864	5.031		3.750	0.001
	Kompensasi	0.115	0.126	0.153	0.910	0.048
	Lingkungan Kerja	0.301	0.167	0.302	1.797	0.030

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 18,864 + 0,115 X1 + 0,301 X2$$

Persamaan regresi sebagai berikut ini :

- 18,864 sebagai nilai konstanta , yang berarti bila variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) = nol dengan demikian loyalitas karyawan positif.
- 0,115 sebagai nilai koefisien regresi B1, yang berarti apabila variabel kompensasi (X1) meningkat maka loyalitas karyawan perusahaan juga akan meningkat sebesar 0,115 dan variabel lingkungan kerja (X2) = nol.
- Nilai koefisien regresi B2 0,301 yang berarti apabila variabel lingkungan kerja (X2) meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,301 dan variabel kompensasi (X1) = nol.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji Secara Parsial (Uji t-hitung)

Pengujian (H1) dan (H2) dengan memakai uji t (uji sig. parsial) , berikut ini merupakan perhitungan menggunakan software SPSS 25.0 .

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025;39) = 2,022$$

$$\alpha = 0,05$$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji parsial hasil pembuktian sebagai berikut:

1. Verifikasi dari hasil Uji Hipotesis Pertama (H1): loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Dari hasil (uji-t) pada tabel diatas pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan didapati nilai (t-hitung) sebesar 0,910 dengan (sig) 0,04 lebih kecil dari 0,05 maka dari itu loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi. Dengan kata lain “Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Sarana Agung” terbukti kebenarannya.
2. Verifikasi dari Uji Hipotesis Kedua (H2): loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dari hasil (uji-t) pada tabel diatas pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan didapati nilai (t-hitung) sebesar 1,797 dengan (sig) 0,03 lebih kecil dari 0,05 maka dari itu loyalitas karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Sarana Agung” terbukti kebenarannya.

4.3.2.2 Uji Simultan (Uji F-hitung)

Dalam penelitian ini menggunakan uji silmutan (Uji F-hitung) untuk menguji ketepatan model yang digunakan oleh peneliti, selain itu juga pengujian ini digunakan untuk menganalisis adanya pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) yang diberikan oleh perusahaan pada loyalitas karyawan (Y) dengan menggunakan software SPSS 25.0.

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 40) = 3,23$$

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Tabel 4.11
Hasil Uji F Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.856	2	38.928	3.715	.000 ^b
	Residual	408.644	39	10.478		
	Total	486.500	41			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Sumber data primer yang diolah

Dari hasil Uji F ANOVA, berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Nilai F-hitung sebesar 3,715 lebih besar dari F tabel 3,23 dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka model ini tepat untuk memprediksi adanya pengaruh kompensasi (X1) serta adanya pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan kata lain, bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Sarana Agung” dapat diterima.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui adanya tanggapan dari responden mengenai variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja di PT. Sinar Sarana Agung, Semarang.

- I. Persepsi responden mengenai variabel kompensasi berdasarkan analisis deskriptif untuk variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 4,02 yang termasuk dalam kategori tinggi, ini adalah hasil yang baik karena membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang tinggi. Meskipun ada satu bulir pernyataan yang memiliki nilai yang sedang yaitu bulir 5 pernyataan “Dalam masa pandemi covid19 gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan skor yang sedang yaitu 3,24. Artinya kompensasi yang diberikan oleh PT. Sinar Sarana Agung untuk para karyawannya tinggi. Persepsi responden mengenai variabel Lingkungan Kerja berdasarkan analisis deskriptif untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori tinggi, dan ini menunjukkan hasil yang baik karena membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap loyalitas karyawan PT. Sinar Sarana Agung, yang berarti PT. Sinar Sarana Agung memberikan lingkungan yang nyaman bagi seluruh karyawannya, terutama untuk protokol kesehatan. Persepsi responden mengenai variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai rata-rata 4,11 yang termasuk dalam kategori tinggi, dan ini menunjukkan hasil yang baik terhadap PT. Sinar Sarana Agung, yang berarti karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan akan memberikan yang terbaik dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

- II. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan t-hitung 0,910 dan tingkat signifikan 0,04 lebih kecil dari 0,05 sehingga loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi atau kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Sinar Sarana Agung. Sedangkan dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,115 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima maka loyalitas karyawan kepada perusahaan juga akan meningkat.
- III. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap loyalitas karyawan dengan t-hitung 1,797 dan tingkat signifikan 0,03 lebih kecil dari 0,05 sehingga loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Sinar Sarana Agung. Sedangkan dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,301 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, semakin tinggi Lingkungan Kerja yang diberikan oleh perusahaan maka loyalitas karyawan kepada perusahaan juga akan meningkat.
- IV. Adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan dari variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan yakni F-tabel sebesar 3,715 lebih besar dari 3,23 dan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sinar Sarana Agung.