

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia

Oleh:

Annayanti Budiningsih

Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA, Jakarta
annayantibudiningsih77@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi loyalitas dan berdampak pada kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas dampaknya pada kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Penelitian dilakukan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia dengan mengambil sampel penelitian 50 responden/karyawan. Pengambilan data menggunakan kuisioner tertutup lima skala penilaian skala ordinal. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan analisis deskriptif, analisis inferensi, dan analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan temuan, yaitu: 1). Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dengan arah positif; 2). Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dengan arah positif; 3). Loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif; 4). Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi loyalitas yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Compensation and work environment are factors that are thought to be relatively large in influencing loyalty and having an impact on the performance of employees of PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim of analyzing the effect of compensation and work environment on loyalty, its impact on the performance of employees of PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. The research was conducted at PT. Yudhistira Ghalia Indonesia by taking a research sample 50 respondents/employees. Retrieval of data using a closed questionnaire five ordinal scale assessment scale. This research was conducted quantitatively, namely by descriptive analysis, inference analysis, and path analysis. This study resulted findings, namely: 1). Compensation has a significant effect on loyalty in a positive direction; 2). The work environment has a significant influence on loyalty in a positive direction; 3). Loyalty has a significant effect on employee performance in a positive direction; 4). Compensation and work environment simultaneously affect loyalty which will affect employee performance.

Keywords: Compensation, Work Environment, Loyalty, Employee Performance

Pendahuluan

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012:3). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011). Pada penelitian terdahulu Widi (2018) menghasilkan temuan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas secara simultan signifikan mempengaruhi kinerja. Sedangkan dari penelitian terdahulu Putri dan Raharjo (2017) menghasilkan temuan bahwa lingkungan fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, disebabkan oleh karyawan lebih memilih untuk mendapatkan perlakuan dan perhatian yang baik dari atasan.

Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Evawati, 2013). Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010).

Pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak berkembang bahkan gulung tikar akibat kinerja SDM yang buruk. Sebenarnya hal ini diawali dari kurang memuaskannya kompensasi yang diberikan perusahaan. Apalagi ditambah dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, semakin melemahkan loyalitas SDM tersebut. Sumber daya manusia tidak memiliki loyalitas dan kemauan untuk memajukan perusahaan.

Jika dilihat dari sisi usia yang cukup eksis di industri penerbitan, maka Yudhistira dapat berkembang karena dipengaruhi faktor kinerja, loyalitas, kompensasi dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini, akan diuraikan hubungan semua faktor atau variabel tersebut sejauh mana berperan dalam kemajuan suatu perusahaan khususnya pada perusahaan penerbitan Yudhistira.

Yudhistira sebagai salah satu penerbit besar dan telah lama berkecimpung dalam industri penerbitan. Kokoh dan kuat berdiri hingga saat ini menunjukkan bahwa industri tersebut memiliki pondasi yang kuat untuk terus berkembang. Tentu menarik untuk diteliti mengapa Yudhistira begitu kuat hingga dapat bertahan hingga saat ini. Hanya sedikit industri penerbitan yang mampu bertahan seperti Yudhistira. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Yudhistira Ghalia Indonesia).

Metode Penelitian

Desain/Kerangka Penelitian

Kompensasi

Kompensasi menurut Panggabean (2004:75) dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Panggabean, (2004:70) ukuran program kompensasi yang

dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan pada: a) Gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.; b) Insentif yaitu imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.; Tunjangan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

Menurut Mondy dan Noe dikutip dalam Marwansyah (2014:269), "keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi." Dapat dipahami bahwa semua yang diterima karyawan termasuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas jasa-jasanya pada perusahaan merupakan kompensasi. Indikator kompensasi yaitu: a) Kompensasi finansial langsung seperti gaji, bonus, dan insentif; kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, dan pelatihan; b) Kompensasi non-finansial meliputi berbagai bentuk kepuasan yang diterima pekerja atau karyawan dari pekerjaan itu sendiri yang berupa lingkungan psikologis dan lingkungan fisik tempat bekerja seperti kepercayaan dan peluang untuk dipromosikan, fasilitas yang menunjang pekerjaan, contoh kendaraan dinas. (Mondey dan Noe dalam Marwansyah, 2014:276)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau work/workplace environment menurut Haynes dikutip dalam Samson dkk. (2015:78), "*Workplace environment is a concept, which has been operationalized by analyzing the extent to which employees perceive the immediate surroundings*" as fulfilling their intrinsic, extrinsic and social needs and their reason of staying with the organization." Dimengerti bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah konsep yang diterapkan dengan menganalisa luas dari sekeliling karyawan yang dapat dirasakan seperti memenuhi kebutuhan intrinsic, extrinsic dan kebutuhan sosial karyawan serta alasan karyawan tetap berada di organisasi tempatnya bekerja.

Lingkungan kerja karyawan menurut Opperman dikutip dalam Bushiri (2014:7), "*defines working environment is a composite of three major sub-environments: the technical environment, the human environment and the organizational environment.*" Pengertian tersebut dapat dimengerti bahwa lingkungan kerja karyawan merupakan gabungan dari tiga bagian lingkungan yaitu; lingkungan teknik, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi. Lingkungan kerja berdasarkan teori Opperman dalam Bushiri (2014:7) yaitu: 1) Lingkungan teknik, berhubungan dengan alat-alat, perlengkapan, mesin atau prasarana yang berkaitan secara fisik atau elemen-elemen tehnik disekitar karyawan. Lingkungan teknik ini menciptakan elemen-elemen yang memungkinkan dan mendukung karyawan untuk bekerja, bertanggungjawab dan beraktivitas.; 2) Lingkungan manusia terhubung dengan kawan sebaya, karyawan lain yang saling terkait, tim kerja dan kelompok, interactional issues, manajemen dan pemimpin. Lingkungan ini didesain untuk mendorong interaksi informal dalam tempat kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan gagasan. Hal-hal yang ada dalam lingkungan ini merupakan dasar untuk mencapai produktivitas yang maksimal.; 3) Lingkungan organisasi, di dalamnya terdapat sistem, prosedur, pelatihan, nilai dan filosofi. Sistem manajemen dimana karyawan diberi penghargaan atau reward untuk kuantitas dan kualitas, karena hal tersebut karyawan tertarik dalam bekerja dan mencoba meningkatkan

kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Sistem manajemen dalam lingkungan organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan.

Loyalitas Karyawan

Pengertian loyalitas menurut Allen dan Grisaffe dikutip dalam Saghier dkk. (2015:66), "loyalty is a psychological state and it characterizes the relationship of an employee with the organization for which they work and that has implications for their decision to remain with the organization." Loyalitas dapat dipahami sebagai keadaan psikologi dan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasi tempat bekerja karyawan, loyalitas tersebut memiliki keterlibatan dalam setiap keputusan yang diambil karyawan untuk organisasi.

Loyalitas menurut Saydam dikutip dalam Riyanti (2015:6), "Loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas" Pendapat tersebut dimengerti bahwa loyalitas karyawan muncul dari dalam diri karyawan untuk tetap setia pada perusahaan, tempatnya bekerja karena adanya tanggung jawab dan kesanggupan.

Indikator Loyalitas menurut Saydam dikutip dalam Riyanti (2015:7) yaitu: 1) Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan: Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku; Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang; Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan. 2) Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab, yaitu: Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.; Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.; Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.; Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.; 3) Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.; 4) Kejujuran yaitu keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu: Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan, Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

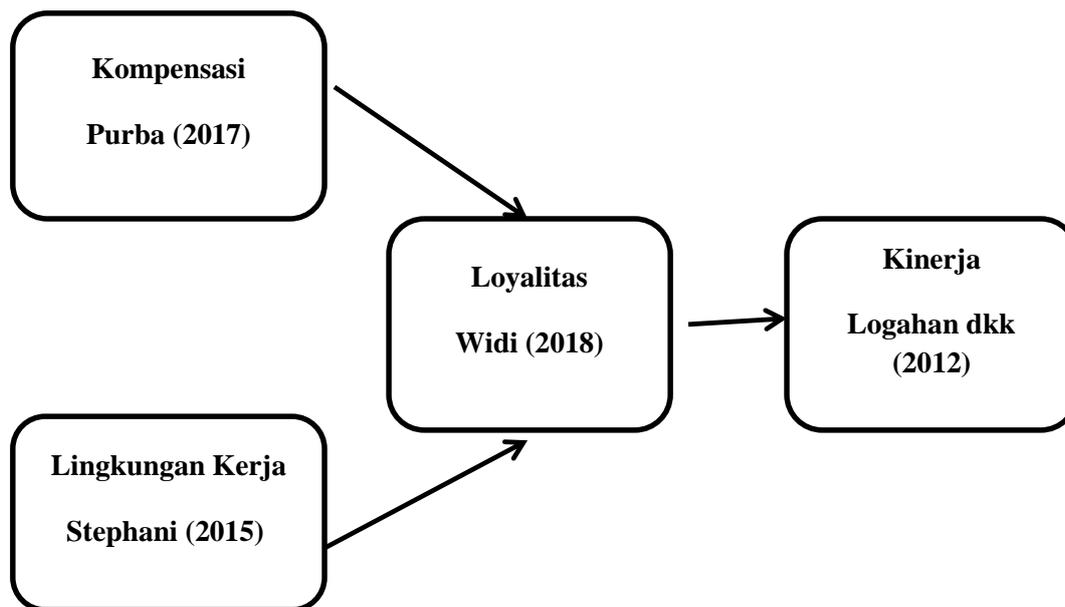
Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Levinson dalam Marwansyah (2014:229), "Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya." Kinerja sebagai hasil yang diraih setelah karyawan menyelesaikan tugas yang diterimanya. Kinerja karyawan menurut Moheriono (2012:65), "Kinerja, adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu." Kinerja karyawan berkaitan dengan hasil dari suatu kegiatan dalam suatu proses, yang hasilnya memberikan keberhasilan sesuai dengan standar pekerjaan atau kegiatan yang telah disepakati.

Indikator Kinerja menurut Moheriono dikutip dalam Abdullah (2014:152) yaitu: 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (are we doing the right).; 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan

sesuatu dengan benar (are we doing things right?); 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.; 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.; 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.; 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, maka gambar berikut ini adalah kerangka pemikiran yang menggambarkan permasalahan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh model yang layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Berdasarkan model tersebut hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah : 1) Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia; 2) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia; 3) Terdapat pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia, Jalan Rancamaya Km. 1 No. 47 Ciawi Bogor. PT. YGI merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan buku-buku pelajaran baik buku Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) maupun Sekolah Menengah Umum (SMU). Perusahaan ini memiliki kantor-kantor cabang sebagai saluran distribusi yang tersebar di seluruh Indonesia.

Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Kompensasi (X1) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Panggabean, 2004: 77)	Gaji	Interval	1,2,3
	Insentif	1 - 5	4,5,6
	Tunjangan		7,8,9
Lingkungan Kerja (X2) merupakan seluruh kekuatan, aksi dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pada saat ini dan berpotensi menantang aktivitas dan kinerja karyawan (Opperman dalam Bushiri, 2014: 7)	teknik	Interval	10,11,12
	Manusia	1 - 5	13,14,15
	Organisasi		16,17,18
Loyalitas (Y) adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. (Saydam dalam Riyanti, 2015: 7)	Ketaatan	Interval	19,20,21
	Tanggung jawab	1 - 5	22,23,24,25
	Pengabdian		26,27
	Kejujuran		28,29,30
Kinerja Karyawan (Z) adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan berkaitan dengan hasil dari suatu kegiatan dalam suatu proses, yang hasilnya memberikan keberhasilan sesuai dengan standar pekerjaan atau kegiatan yang telah disepakati. (Moheriono, 2012: 65)	Efektif	Interval	31,32
	Efisien	1 - 5	33,34
	Kualitas		35,36
	Ketepatan waktu		37,38
	Produktivitas		39,40
	Keselamatan		41,42

Sumber: Dikembangkan penulis untuk penelitian (2020)

Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Departemen Penerbitan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia yang berjumlah 100 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 100 karyawan Departemen Penerbitan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 50 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Stratified Sampling* berdasar divisi dalam perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut: 1) Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan variabel yang diteliti; 2) Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kinerja. Kuesioner disusun

dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif 5 skala dari sangat negatif sampai dengan sangat positif.

Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian. Data yang dimaksud adalah data responden dan data variable penelitian. Data responden berupa tabel frekuensi berdasarkan kriteria tertentu. Variabel penelitian berupa kondisi masing-masing variable penelitian seperti mean, modus, standar deviasi, minimum dan maksimum. Analisis deskripsi variable penelitian deskripsi juga meliputi pengkategorian variable yaitu dari pengukuran yang semula menggunakan 10 skala menjadi 5 kategori.

Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi teoritis ditambah nilai terendah teoritis dibagi 2. Nilai terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner 1) Sedangkan nilai tertinggi teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner 5). Nilai rata-rata empiris lebih besar dari nilai tengah teoritik diartikan bahwa variabel berkategori baik.

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variable yang dimediasi oleh variable lain. Pada penelitian ini terdiri dari dua tingkat sehingga analisis jalur menggunakan dua model analisis regresi yaitu model pertama regresi linier ganda dan yang kedua regresi linier Y terhadap Z.

Analisis Model 1: Regresi Linier Ganda X1, X2 terhadap Y

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Tahapan dalam analisis regresi linier ganda meliputi uji persyaratan analisis, uji model dan uji sub hipotesis model satu. 1) Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.; 2) Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian jika: pertama nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2; kedua nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10. ; 3) Uji Asumsi Autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian

menghasilkan nilai Durbin-Watson antara 1.65 sampai dengan 2.35. 4) Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Analisis Model 2: Regresi Linier Y terhadap Z

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Tahapan dalam analisis regresi linier ganda meliputi uji persyaratan analisis, uji model dan uji sub hipotesis model 2.

Hasil Penelitian

Uji Validitas Reliabilitas

Uji validitas variabel kompensasi dilakukan terhadap 9 item pertanyaan. Diperoleh hasil r hitung $>$ r table (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,2732) untuk seluruh item, maka 9 item indikator pengukur variabel kompensasi seluruhnya valid. Uji reliabilitas variabel kompensasi dilakukan terhadap 9 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0,883 $>$ 0,60) maka variable kompensasi yang diukur menggunakan 9 item pertanyaan telah reliabel.

Uji validitas variabel lingkungan kerja dilakukan terhadap 9 item pertanyaan. Diperoleh hasil r hitung $>$ r table (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,2732) untuk seluruh item, maka 9 item indikator pengukur variabel lingkungan kerja seluruhnya valid. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dilakukan terhadap 9 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0,903 $>$ 0,60) maka variable lingkungan kerja yang diukur menggunakan 9 item pertanyaan telah reliabel.

Uji validitas variabel loyalitas dilakukan terhadap 12 item pertanyaan. Diperoleh hasil r hitung $>$ r table (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,2732) untuk seluruh item, maka 12 item indikator pengukur variabel loyalitas seluruhnya valid. Uji reliabilitas variabel loyalitas dilakukan terhadap 12 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0,916 $>$ 0,60) maka variable loyalitas yang diukur menggunakan 12 item pertanyaan telah reliabel.

Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 12 item pertanyaan. Diperoleh hasil r hitung $>$ r table (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,2732) untuk seluruh item, maka 12 item indikator pengukur variabel kinerja karyawan seluruhnya valid. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 12 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0,915 $>$ 0,60) maka variable kinerja karyawan yang diukur menggunakan 12 item pertanyaan telah reliabel.

Deskripsi Variabel Penelitian

Data variabel kompensasi yang berasal dari jawaban 9 item kuesioner pada skala 1 – 5. Nilai terendah empiris jawaban adalah 14 dan tertinggi adalah 42 dengan rentang skor 28 sehingga diperoleh rata-rata 28,04 dan nilai tengah empiris adalah 29 serta nilai yang paling sering muncul adalah 29. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar dari nilai tengah teoritik (28,04 $>$ 27) maka dapat diartikan bahwa kompensasi baik.

Data variabel lingkungan kerja yang berasal dari jawaban 9 item kuesioner pada skala 1 – 5. Nilai terendah empiris jawaban adalah 16 dan tertinggi adalah 45 sehingga diperoleh rata-rata 31,52. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar dari nilai tengah teoritik ($31,52 > 27$) maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja baik.

Data variabel loyalitas yang berasal dari jawaban 12 item kuesioner pada skala 1 – 5. Nilai terendah empiris jawaban adalah 26 dan tertinggi adalah 55 sehingga diperoleh rata-rata 39,16. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar dari nilai tengah teoritik ($39,16 > 36$) maka dapat diartikan bahwa loyalitas baik.

Data variabel kinerja karyawan yang berasal dari jawaban 12 item kuesioner pada skala 1 – 5. Nilai terendah empiris jawaban adalah 26 dan tertinggi adalah 54 sehingga diperoleh rata-rata 39,40. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar dari nilai tengah teoritik ($39,40 > 36$) maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan baik.

Analisis Model 1: Regresi Linier Ganda X1, X2 terhadap Y

Uji Persyaratan Analisis

Normalitas dilakukan secara grafis diperoleh titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik sehingga normalitas terpenuhi. Uji multikolinieritas terpenuhi dimana hasil penelitian tolerance seluruh variabel 0,854 dan nilai VIF 1,171. Autokorelasi terpenuhi karena hasil analisis mendapatkan nilai DW 2,010 berada antara 1,65 dan 2,35. Heteroskedastisitas terpenuhi dengan diperolehnya titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu.

Uji Model

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$).

Tabel 2. Model Summary Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.984	.700

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Kompensasi

Sumber : data penelitian yang diolah, 2020

Tabel 3. Anova Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457.661	2	728.830	1485.521	.000 ^a
	Residual	23.059	47	.491		
	Total	1480.720	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 2, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,984 yang menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 98,4 % variasi loyalitas (Y) sedangkan 1,6 % variasi loyalitas (Y) lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 3, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$. Dengan demikian model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

1

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear ganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap loyalitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	5.382	.630		8.542	.000
	Kompensasi	.624	.019	.636	32.302	.000
	Lingkungankerja	.516	.018	.556	28.237	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : data penelitian yang diolah, 2020

Dari tabel tersebut dapat disusun model persamaan regresi linear ganda berdasarkan kolom Beta. Koefisien X1 = 0,636, Koefisien X2 = 0,556 dan nilai e1 diperoleh dari 1- nilai Adjusted R Square atau $\sqrt{1 - 0,984} = 0,127$. Model persamaan regresi linear ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,636X1 + 0,556X2 + 0,127$$

Model persamaan linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut : 1) Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,636 dengan nilai Sig sebesar 0,000 menunjukkan bahwa koefisien regresi pengaruh X1 signifikan terhadap Y dengan arah positif; 2) Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,556 dengan nilai Sig sebesar 0,000 menunjukkan bahwa X2 terhadap Y signifikan dengan arah positif

Analisis Model 2: Regresi Linier Y terhadap Z

Uji Persyaratan Analisis

Model 2 adalah model regresi linier sederhana. Untuk regresi linier sederhana, maka normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi karena titik-titik pada grafik Normal P-P Plot hasil analisis menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

Annayanti Budiningsih:

Uji Model

Setelah normalitas terpenuhi, maka dilakukan Uji model 2 yaitu pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square.

Tabel 5. Model Summary Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.914	1.613

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : data penelitian yang diolah, 2020

Tabel 6. Anova Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1357.247	1	1357.247	521.464	.000 ^a
	Residual	124.933	48	2.603		
	Total	1482.180	49			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,914 yang menunjukkan bahwa loyalitas (Y) dalam model mampu menjelaskan 91,4 % variasi kinerja karyawan (Z) sedangkan 8,6 % variasi kinerja (Z) lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

Sesuai hasil perhitungan pada tabel 6, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang berarti nilainya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$. Dengan demikian model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh loyalitas (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) yaitu sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisien Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.928	1.658		1.163	.250
	Loyalitas	.957	.042	.957	22.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : data penelitian yang diolah, 2020

Dari tabel tersebut dapat disusun model persamaan regresi linear ganda berdasarkan kolom Beta. Koefisien Loyalitas (Y) adalah 0,957 dan nilai e2 diperoleh dari $1 - \text{nilai Adjusted R Square}$ atau $\sqrt{1 - 0,914} = 0,293$ Model persamaan regresi linear hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,957 Y + 0,293$$

Model persamaan linier sederhana hasil analisis tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi Y sebesar 0,957 atau positif. Pengujian koefisien loyalitas (Y) diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa Y terhadap Z signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dengan arah positif, artinya bahwa makin tinggi kompensasi maka makin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kompensasi sebesar $\beta_{11} = 0,636$ pada persamaan regresi linear ganda $Y = 0,636 X_1 + 0,556 X_2 + 0,127$. Hasil penelitian ini menguatkan pendapat Berto Kristanto Purba (2017) melakukan penelitian di PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis namun bertentangan dengan Afnita dkk (2014) yang melakukan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. Menurut Afnita dkk (2014) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini semakin menguatkan teori bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas. Apabila kompensasi rendah maka akan menurunkan loyalitas sebaliknya jika ditingkatkan kompensasi maka akan meningkatkan loyalitas. Kompensasi yang telah diberikan selama ini dari PT Yudhistira Ghalia Indonesia terhadap para karyawannya berupa gaji pokok, tunjangan, upah lembur dan bonus mempengaruhi loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini 36 dari 50 responden atau 72% mendapat kompensasi diatas Rp. 5.000.000. Artinya mayoritas responden berkompensasi diatas rata-rata dan memberi dampak signifikan terhadap loyalitas ke arah positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dengan arah positif, artinya bahwa makin suasana kerja nyaman, aman dan kondusif maka makin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $\beta_{12} = 0,556$ pada persamaan regresi linear ganda $Y = 0,636 X_1 + 0,556 X_2 + 0,127$. Hasil penelitian ini menguatkan pendapat Les Ayu

Stephani dan I Made Artha Wibawa (2015) yang melakukan penelitian di PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan Logahan dkk (2012) yang melakukan penelitian di CV MUM Indonesia bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada loyalitas.

Penelitian ini semakin menguatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Apabila lingkungan kerja tidak nyaman akan menurunkan loyalitas sebaliknya jika ditingkatkan kenyamanan lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas. Lingkungan kerja di PT Yudhistira Ghalia Indonesia termasuk kategori nyaman untuk melakukan aktivitas bekerja. Perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan yang memadai, hubungan antar karyawan harmonis dan adanya reward bagi karyawan sesuai kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Dalam penelitian ini untuk rata-rata variabel lingkungan kerja 31,52 atau berada di atas nilai tengah teoritik yang artinya lingkungan kerja cenderung baik. Dengan demikian mayoritas responden merasakan lingkungan kerja yang baik sehingga memberi dampak terhadap loyalitas ke arah positif.

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya bahwa makin tinggi loyalitas karyawan maka makin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi loyalitas sebesar $\beta_{21} = 0,957$ pada persamaan regresi linear $Z = 0,957Y + 0,293$. Hasil penelitian ini menguatkan pendapat Rina Angesti Widi (2018) melakukan penelitian di PT. LEC Yogyakarta. Namun penelitian ini bertentangan hasilnya dengan Aryana dan Winoto (2017) yang melakukan penelitian di Universitas Krisna Dwipayana.

Penelitian ini semakin menguatkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas yang menurun akan menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya loyalitas yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini loyalitas dipengaruhi kompensasi dan lingkungan kerja. Semakin meningkatnya kompensasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Di PT Yudhistira Ghalia Indonesia agar kinerja karyawan tetap tinggi maka harus dijaga loyalitas karyawan. Untuk menjaganya diperlukan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik.

Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas dengan arah positif, artinya bahwa makin tinggi kompensasi maka makin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas dengan arah positif, artinya bahwa makin suasana kerja nyaman, aman dan kondusif maka makin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya bahwa makin tinggi loyalitas karyawan maka makin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Semakin diperbaiki kompensasi agar loyalitas dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Lingkungan kerja semakin dibuat nyaman agar loyalitas dan kinerja karyawan dapat meningkat. Kompensasi dan lingkungan kerja harus menjadi perhatian utama untuk meningkatkan loyalitas yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Sebaiknya diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan berdampak pada prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: AswajaPressindo.
- Afnita dkk. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*, 3 (2).172-179. Juni 9, 2018
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aryana dan Winoto. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17 (2), 89-109. Juli 9, 2018.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (3), 172-185. Maret 17, 2018.
- Farida, Anestesia Tara. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu dan Riset manajemen*, 5(3), 1 – 20. Maret 16, 2018
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khusna, Nuria. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV SUNTEAK ALLIANCE Jepara). Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Kristanto, Berto Purba. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab.Kandis). *JOM FISIP*, 4 (1).1-12, Juli 9, 2018.
- Logahan dkk.(2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *BINUS BUSINESS REVIEW*, 3 (1). 573-586. Juli 9, 2018.
- Maineldi dkk (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedua). Bandung: ALFABETA.
- Moheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU)Bisnis dan Publik*. Jakarta: RajawaliPers.
- Mulyanto, H danWulandari, A, 2010, *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV. Semarang: CV Agung.
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri dan Rahardjo.(2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). *Diponegoro Jurnal of Managemen* 6 (4).1-12. Juli 9, 2018.
- Rianti, Vika. (2015). Hubungan Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *JOM FISIP* 2 (1). 1-14. Maret 22, 2018.
- Widi, Rina Angesti. (2018). Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak pada Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. LEC, Yogyakarta). Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Robbins, S. P., Coulter, M. 2012. *Management*, eleventh edition.
- Sarwono, Jonathan. (2010). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis*.(Edisi 5) Yogyakarta:Penerbit CV. Andi Offset.
- Stephani dan Wibawa. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. (Studi Kasus pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar). Universitas Udayana, Bali.