

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
LOYALTY AT PT. MAHAKAM KENCANA INTAN PADI SURABAYA***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM KENCANA INTAN PADI
SURABAYA**

Bahtiar Kertiyasa¹, Sulastrir Irbayuni²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}
bahtiarkertiyasa@gmail.com¹, lastrimanajemen16@gmail.com²

ABSTRACT

According to the researchers' observations, there are problems related to employee loyalty, therefore the purpose of this study is to determine whether the work environment and compensation affect employee loyalty at PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. The research method used is quantitative. The population in this study were all permanent employees at PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya as many as 38 employees. The sampling technique used was the saturated sampling method. The data used in this study is primary data, primary data is obtained from distributing questionnaires, while the data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. The results of this study indicate that the work environment and compensation have a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Mahakam Kencana Diamond Rice Surabaya. This shows that the existence of a good work environment and compensation will create strong employee loyalty to each employee.

Keywords : *Work Environment, Compensation, Employee Loyalty*

ABSTRAK

Menurut hasil observasi peneliti terdapat permasalahan terkait loyalitas karyawan, maka dari itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya sebanyak 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer di dapatkan dari menyebarkan kuesioner, sedangkan tekni analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan padi Surabaya. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya lingkungan kerja dan kompensasi yang baik akan menciptakan loyalitas karyawan yang kuat pada masing-masing karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia bisnis yang semakin cepat menuntut setiap organisasi, kantor atau instansi untuk tetap waspada terhadap perkembangan yang terjadi, khususnya dalam menangani SDM di dalam organisasi atau instansi itu. Pada dasarnya, pengelolaan aset sumber daya manusia membutuhkan prosedur yang tepat sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam menghadapi keadaan kondisi yang berubah dan berkembang saat ini, pengelolaan sumber daya manusia yang hebat dapat memberikan kemajuan bagi organisasi. Suasana kerja dan tempat kerja yang layak juga merupakan elemen yang penting untuk meningkatkan semangat dan loyalitas pekerja pada organisasi tersebut. Sampai saat ini masih banyak perusahaan yang memiliki permasalahan pada pengelolaan sumber daya manusia. Keinginan pekerja untuk keluar ada salah satu permasalahan yang ada di perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar menjadi masalah intens yang dimiliki oleh banyak perusahaan. Keinginan tinggi karyawan untuk keluar menjadikan dampak yang merugikan bagi perusahaan, sehingga menjadikan tingkat loyalitas semakin rendah yang mana mempengaruhi kestabilan kinerja pada perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan adalah loyalitas karyawan, dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya berlebih untuk rekrutmen karyawan baru. Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2013) mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, dan organisasi. Kesetiiaannya ini dicerminkan oleh

kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasinya di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan sehingga menyebabkan karyawan tersebut loyal dan nyaman berada di perusahaan tersebut.

Kompensasi juga menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas. Bagi para karyawan kompensasi sendiri merupakan hal yang dapat membantu mempertahankan hidup karyawan dalam hal ekonomis. Dengan adanya kompensasi juga dapat membuat karyawan menjadi semangat bekerja, sehingga mereka loyal dan nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut. Menurut RD Juliani dalam (Sulistiyo, 2018) Kompensasi dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh timbal balik, kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan begitu pula sebaliknya, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja, karyawan yang loyal akan berusaha melakukan pekerjaan dengan giat, cepat dan baik. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan kadang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, disumbangkan dan dikorbankan oleh karyawan itu sendiri sehingga timbul permasalahan yang berdampak ke kinerja perusahaan.

PT. Mahakan Kencana Intan Padi merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing. Karyawan di perusahaan cabang Surabaya ini

memiliki 41 karyawan, jumlah tersebut diluar pemimpin dan kepala cabang. Perusahaan ini telah memiliki mitra lebih dari 200 perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja outsourcing. Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan, saya mendapati banyaknya tingkat keluar masuk karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi selama 3 tahun terakhir ini dapat dilihat melalui table di bawah ini :

Tabel 1. 1 Data Keluar Masuk Karyawan Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah awal	Jumlah Keluar	Jumlah Masuk	Jumlah Akhir	Presentase
2019	52	31	30	51	60,78%
2020	51	20	15	46	43,47%
2021	46	27	19	38	71,05%

Sumber : Data Perusahaan

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat di lihat bahwa dalam 3 tahun terakhir tingkat presentase keluar masuk karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi pada tahun 2019 sebanyak 60,78% dengan jumlah karyawan akhir 51 karyawa turun pada tahun 2020 menjadi sebanyak 43,47% menjadi 46 karyawan dan tingkat presentase turnover naik lagi pada tahun 2021 menjadi 71,05% sehingga jumlah akhir karyawan menjadi 38 karyawan. Menurut Ridlo dalam (Dewi & Agustina, 2021) tingkat turnover diatas 10 % dinyatakan tinggi karena jika jumlah karyawan yang keluar dan masuk terlalu tinggi, perusahaan akan disibukkan dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri serta membutuhkan pengeluaran biaya yang besar terutama untuk kegiatan rekrutmen karyawan baru.

Keadaan lingkungan kerja yang ada di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Cabang Surabaya belum mendukung para karyawan untuk dapat bekerja secara nyaman, menurut beberapa karyawan yang saya wawancarai. Hal itu dapat dilihat dari beberapa perabotan

keperluan untuk tenaga kerja outsourcing seperti helm satpam, seragam satpam, mesin pembersih lantai untuk cleaning servis dan lain-lain disimpan menjadi satu ruangan dengan ruang kerja karyawan PIC, sehingga ruangan terasa penuh dan mengganggu mobilitas bekerja para karyawan. Suhu ruangan yang panas dan pengap di karenakan ruangan yang kecil dan pendingin ruangan yang kurang dingin ditambah banyak nya karyawan yang ada dalam satu ruangan. Serta dari sisi non fisik, di dapati hubungan karyawan masih kurang baik, ada beberapa karyawan yang saling iri yang mana hal ini membuat suasana bekerja kurang nyaman dan kurang harmonis yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

PT. Mahakam Kencana Intan Padi Cabang Surabaya juga terdapat indikasi permasalahan pada pemberian kompensasi. Ada beberapa kompensasi yang tidak diberikan oleh perusahaan seperti tugas yang diberikan atasan melewati jam kerja dan tidak diberikan uang lembur, dan tidak semua karyawan mendapatkan bonus melainkan hanya karyawan dengan masa kerja lama yang mendapatkan bonus. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2011:91) dalam (Husni et al., 2018), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:183) dalam (Klaudia et al., 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi yang di kemukakan oleh parah ahli, secara sederhana dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) adalah sebagai berikut

- 1) **Pencahayaan**
Cahaya yang terdapat pada lingkungan kerja baik berupa sinar matahari maupun dari listrik sudah sesuai kebutuhan
- 2) **Suhu udara**
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai.
- 3) **Ruang gerak**
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- 4) **Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya**
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Kompensasi

Menurut Almigo, (2014:88) dalam (Husni et al., 2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka . Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Sofyandi (2013) dalam (Utami & Dwiatmadja, 2020) mengatakan kompensasi didefinisikan sebagai biaya yang harus dikeluarkan

oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi .

Dari beberapa definisi yang di kemukakan oleh parah ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Simamora (2004) dalam (Yulandri & Onsard, 2020), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

- 1) **Upah dan gaji**
Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) **Insentif**
Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) **Tunjangan**
Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) **Fasilitas**
Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Steers & Porter dalam (Sari & Karnadi, 2019) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan

mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Robbins (2012:231) dalam (Husni et al., 2018) mengemukakan loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah bentuk kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Indikator Loyalitas menurut Saydam dikutip dalam (Widi, 2018) 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, yaitu:
 - a. Mentaati segala peraturan perundangundangan dan ketentuan yang berlaku.
 - b. Menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
 - c. 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:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
 - b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
 - c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
 - d. 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:
 - a. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan.
 - b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
 - c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi yang berjumlah 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara, menyebarkan kuesioner dan studi kepustakaan dengan menghimpun informasi dari jurnal, artikel dan sumber-sumber tertulis lainnya baik cetak maupun elektronik. Teknik analisis menggunakan SEM-PLS dengan software Smart PLS 3.0. Skala pengukuran variable yang digunakan

dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan teknik pembobotan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi Hasil

Tabel 2. Factor Loading

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	Standard Error	T Statistics
X 1.1	0,821	0,814	0,044	0,044	18,530
X 1.2	0,881	0,879	0,023	0,023	37,556
X 1.3	0,671	0,665	0,077	0,077	8,617
X 1.4	0,848	0,846	0,032	0,032	26,285
X 2.1	0,848	0,832	0,048	0,048	17,429
X 2.2	0,928	0,922	0,024	0,024	37,866
X 2.3	0,831	0,823	0,048	0,048	17,251
X 2.4	0,894	0,892	0,024	0,024	36,507
Y 1.1	0,842	0,838	0,035	0,035	23,561
Y 1.2	0,886	0,879	0,028	0,028	31,341
Y 1.3	0,866	0,861	0,034	0,034	25,035
Y 1.4	0,782	0,786	0,042	0,042	18,233

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Factor Loading menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel. Apabila nilai lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi. Semua indikator Variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai factor loading melebihi 0,5 dan signifikan (Nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96), dapat disimpulkan bahwa semua indikator sudah memiliki tingkatan validitas yang baik.

Tabel 3. Average variance extracted (AVE)

	(AVE)
KOMPENSASI (X2)	0,768
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,655
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	0,714

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Average Variance Extracted (AVE), yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Diperkirakan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Hasil pengujian AVE untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,655, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,768, dan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,714, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability
KOMPENSASI (X2)	0,929
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,882
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	0,909

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite

reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,882, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,929, dan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,909, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Tabel 5. R Square

	<i>R Square</i>
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	0,669

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Nilai $R^2 = 0,669454$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Loyalitas Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan varian sebesar 66,94% Sedangkan sisannya sebesar 33,06% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Lingkungan Kerja dan Kompensasi).

Tabel 5. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients	Sample Mean	S Deviation	T Statistics	P Values
(X1) -> (Y)	0,605	0,585	0,122	4,964	0,000
(X2) -> (Y)	0,265	0,289	0,131	2,025	0,045

Sumber: Olah Data, Output SmartPLS

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan :

Hipotesis 1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Cabang Surabaya **dapat diterima**,

dengan *path coefficients* sebesar 0,605678, dan nilai *T-statistic* sebesar 4,964556 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, maka hasilnya **Signifikan (positif)**.

Hipotesis 2 : Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Cabang Surabaya **dapat diterima**, dengan *path coefficients* sebesar 0,265823, dan nilai *T-statistic* sebesar 2,025674 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau P-Value 0,045 < 0,05, maka hasilnya **Signifikan (positif)**.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya sesuai dengan hasil data pada tabel Outer Loadings dimana suhu ruangan mendapat nilai tertinggi yang mana menunjukkan bahwa suhu ruangan menjadi permasalahan terbesar yang ada di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya, hal ini sesuai dengan fenomena yang ada dimana para karyawan mengeluhkan bahwa pendingin di ruangan kerja mereka kurang baik. Dengan suhu ruangan yang panas karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal dan dapat menyebabkan mereka merasa kurang nyaman dengan suhu di lingkungan/ruang kerja mereka yang mana dapat mengakibatkan mereka memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kharisma Nawang Sigit1 & Kustiyono2, 2020) yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Menurut fenomena yang ada di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya, para karyawan mengeluhkan bahwa kompensasi yang ada di perusahaan tersebut dirasa masih kurang seperti tidak adanya pemberian insentif atas apa yang karyawan kerjakan saat melewati batas waktu kerja (uang lembur), hal ini telah sesuai dengan hasil olah data pada tabel Factor Loading menunjukkan nilai terkait insentif tinggi yang menunjukkan bahwa insentif menjadi permasalahan kompensasi terbesar di PT. Mahakam Kencana Intan Padi. Perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut karena dengan permasalahan insentif, karyawan dapat merasa kurang di hargai atas apa yang telah mereka kerjakan sehingga dapat membuat mereka memiliki pikiran untuk keluar dan mencari perusahaan lain yang lebih mau menghargai kinerja mereka .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Sriathi, 2019) yang menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Menurut ulasan hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa : Pertama, semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi Loyalitas Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Kedua, semakin baik Kompensasi, maka semakin tinggi Loyalitas Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

Saran

Manajemen PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya diharapkan dapat memperhatikan Lingkungan kerja karyawan khususnya Suhu ruangan Seperti memperbaiki pendingin ruangan yang sudah mulai tidak bekerja secara optimal, dan memperhatikan ventilasi yang mulai kotor agar sirkulasi udara dapat masuk secara lebih optimal dan dapat memberikan kesejukan di ruangan tersebut.

Masih banyak karyawan yang merasa kompensasi pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi belum terpenuhi dengan baik seperti masih ada insentif berupa uang lembur yang belum di berikan kepada karyawan. Maka untuk PT. Mahakam Kencana Intan Padi harus memperhatikan lebih dalam pemberian kompensasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No.*, 95.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol. 1 (No, 1078.*
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II B Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen, Volume 2, 92.*
- Kharisma Nawang Sigit1, &

- Kustiyono2. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, Vol 1 No 2*.
- Klaudia, L., Prayekti, & Herawati, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Urnal Riset Manajemen Dan Bisnis, Vol 14, No*.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No*.
- Sari, N., & Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Batu Raja (PERSERO) SITE Batu Raja. *Jurnal Adminika, Volume 5*.
- Sulistiyo, S. (2018). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan BMT SE-Kabupaten Pati*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business, Volume 4*.
- Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT. LEC Yogyakarta. *UPAJIWA DEWANTARA, VOL. 2 NO*.
- Yulandri, & Onsard. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, Volume 1*.