

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Konveksi Zacky's Collection

Konveksi Zacky's Collection merupakan usaha yang memproduksi pakaian khusus wanita. Usaha konveksi yang didirikan oleh bapak H. Muhammad Sarmanto Hasyim, S.Pd.I. ini berlokasi di tengah-tengah kota Kudus, yakni di Desa Jepang Pakis RT 03/ RW 04 Kecamatan Jati Kabupaten Kudus. Usaha konveksi Zacky's Collection resmi didirikan pada hari senin legi tanggal 9 April 2007 tepatnya setelah bapak H. Sarmanto kembali ke tanah air setelah menunaikan ibadah Haji ke Baitullah. Konveksi yang didirikan oleh beliau ini dimulai dari nol yang dulunya dibangun hanya bermodalkan 3 (tiga) mesin jahit, 1 (satu) mesin obras dan setrika bekas yang dipinjamkan dari saudara bapak H. Sarmanto.¹

Pada awal pendirian konveksi ini hanya memiliki 5 (lima) karyawan saja. Namun dalam jangka waktu 6 bulan jumlah karyawan mengalami penambahan hingga menjadi 20 karyawan. Pada tahun 2008 hingga 2009 tepatnya setelah dua tahun konveksi Zacky's Collection didirikan, menunjukkan bahwa telah terjadi penambahan jumlah karyawannya menjadi 40 karyawan.²

Pada tahun 2009-2010 pendirian konveksi Zacky's Collection telah memiliki 52 karyawan. Pada tahun ini konveksi Zacky's Collection juga telah bekerjasama dengan 3 konveksi jasa jahit dan potong yang melakukan proses produksi diluar konveksi Zacky's Collection. Hasil dari produksi tersebut apabila sudah selesai akan dikirim kembali ke konveksi Zacky's Collection guna dilakukan proses penyelesaian sebelum akhirnya akan dipasarkan. Lalu pada tahun 2011 hingga 2012 jumlah karyawan Zacky's Collection pertambahan lagi menjadi 85 karyawan.

¹ Risa Umami, wawancara mandor konveksi Zacky's Collection, 09 Januari 2023 pukul 10.15 WIB.

² Risa Umami, wawancara mandor konveksi Zacky's Collection, 09 Januari 2023 pukul 10.15 WIB.

Pada tahun-tahun berikutnya, jumlah karyawan di konveksi ini terus bertambah. Jumlah karyawan paling banyak selama konveksi ini didirikan yaitu pada tahun 2013-2014 dengan karyawan sebanyak 91 orang. Namun pada tahun 2016 jumlah karyawan konveksi Zacky's Collection berangsur-angsur menurun menjadi 65 karyawan dan pada tahun 2022 jumlah karyawannya terus mengalami penurunan hingga menjadi 50 karyawan. Penurunan karyawan Zacky's Collection dikarenakan banyak faktor, diantaranya yaitu dengan kemunculan pabrik-pabrik baru di sekitar kota kudus dimana banyak karyawan yang memutuskan untuk *resign* dan bekerja di pabrik tersebut.

b. Visi dan Misi

Visi dan misi yang mendasari konveksi Zacky's Collection menjalankan usahanya, yaitu:³

a. Visi

Menjadi perusahaan yang maju, kompetitif dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi terhadap perkembangan bangsa.

b. Misi

- 1) Menjadikan perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.
- 2) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif
- 3) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa enterpreneur

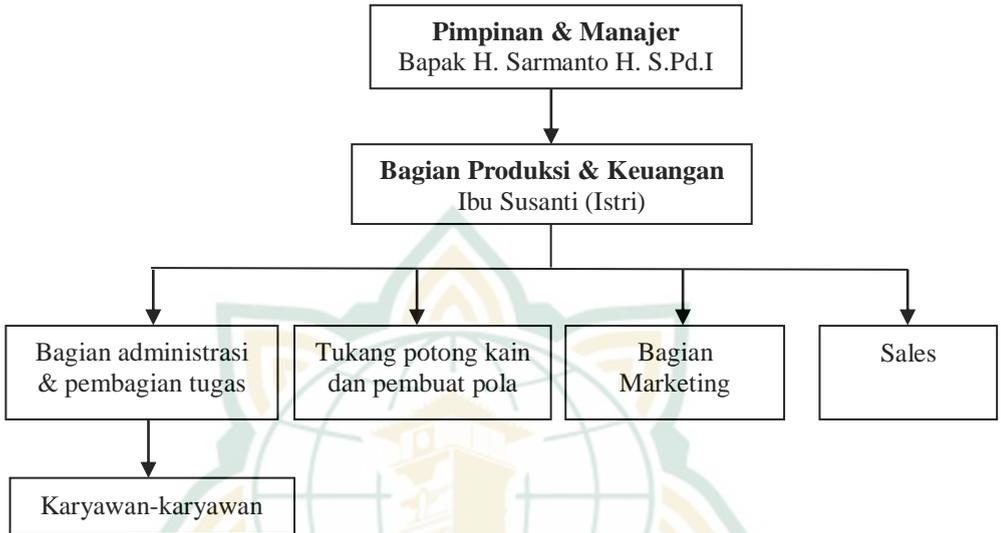
c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan sistem terkait hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan struktur organisasi di konveksi Zacky's Collection yaitu:⁴

³ Risa Umami, wawancara mandor konveksi Zacky's Collection, 09 Januari 2023 pukul 10.15 WIB.

⁴ Risa Umami, wawancara mandor konveksi Zacky's Collection, 09 Januari 2023 pukul 10.15 WIB.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Konveksi Zacky’s Collection



d. Ruang Lingkup Produk

Konveksi Zacky’s Collection merupakan sebuah usaha yang memproduksi pakaian jadi khusus wanita dengan rentang usia remaja hingga dewasa. Awalnya produk yang dihasilkan oleh konveksi ini terdiri dari gamis, blouse, tunik, middi dress, legging, rok, inner dress, outer dan celana baggy pants. Namun ditahun 2020, tepat saat mewabahnya corona virus di Indonesia yang mengharuskan masyarakat untuk menggunakan masker membuat konveksi ini memanfaatkan peluang yang ada dengan memproduksi masker kain dan Alat Pelindung Diri (APD).⁵

Kenaikan permintaan produk pakaian terjadi saat menjelang hari raya idul fitri, sedangkan untuk masker dan APD saat covid 19 sedang mewabah di Indonesia. Dengan adanya permintaan yang tinggi tersebut, pihak konveksi Zacky’s Collection menerapkan sistem lembur kepada karyawannya untuk mencapai target produksi dalam memenuhi permintaan konsumen. Lalu untuk hasil produksinya biasanya akan disetorkan ke pasar klewer Solo,

⁵ Nissa Ardianti, wawancara staff administrasi konveksi Zacky’s Collection, 11 Januari 2023 pukul 09.45 WIB.

pasar Kliwon dan pasar-pasar lainnya serta akan dijual secara online melalui *e-commerce*.

e. Deskripsi Responden

Penyajian deskripsi identitas responden diperlukan guna menunjukkan informasi mengenai karakteristik, profil dan bagaimana keterkaitan responden dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dari kuesioner yang sudah dibagikan kepada responden menunjukkan bahwa peneliti mengkategorikan karakteristik responden ke dalam empat jenis, yaitu:

1) Jenis kelamin

Dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 50 responden memperlihatkan informasi terkait jenis kelamin responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	22,0
2	Perempuan	39	78,0
Total		50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk pada tabel 4.1 terlihat bahwa rata-rata jenis kelamin responden adalah perempuan yang berjumlah 39 orang (78%). Dan sisanya dengan jumlah 11 orang (22%) adalah laki-laki.

2) Pendidikan terakhir

Berikut merupakan tabel informasi tentang tingkat pendidikan terakhir responden penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	6	12,0
2	SMP	14	28,0
3	SMA	25	50,0
4	Sarjana	5	10,0

Total	50	100,0
--------------	-----------	--------------

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden di tingkat SD sebanyak 6 orang atau 12,0%, kemudian di tingkat SMP sebanyak 14 orang atau 28,0%, di tingkat SMA sebanyak 25 orang atau 50,0%, sedangkan untuk responden di tingkat sarjana sebanyak 5 orang dengan persentase 10,0%.

3) Usia

Berikut merupakan tabel informasi tentang data usia responden dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 tahun	8	16,0
2	20-25 tahun	4	8,0
3	26-30 Tahun	11	22,0
4	>31 tahun	27	54,0
Total		50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa usia responden didominasi oleh karyawan yang berusia lebih dari 31 tahun ada 27 orang (54,0%), kemudian karyawan berusia 26-30 tahun ada 11 orang (22,0%), karyawan berusia < 20 tahun ada 8 orang (16,0%), sedangkan untuk karyawan yang berusia 20-25 tahun hanya ada 4 orang (8,0%).

4) Lama bekerja

Lamanya karyawan dalam bekerja dapat menggambarkan adanya rasa loyal karyawan terhadap perusahaan. Apabila seorang karyawan belum lama bekerja pada sebuah perusahaan tetapi sudah keluar dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut kurang memiliki sikap loyal kepada perusahaan. Berikut merupakan data lamanya karyawan bekerja di konveksi Zacky's Collection, yaitu

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	11	22,0
2	1-5 tahun	19	38,0
3	6-10 tahun	8	16,0
4	>11 tahun	12	24,0
Total		50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk pada tabel 4.4 dijelaskan bahwa lamanya responden bekerja dengan persentase tertinggi sebesar 38,0% atau 19 orang yaitu karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun, lalu karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun ada 11 orang (22,0%), karyawan yang bekerja lebih dari 11 tahun ada 12 orang (24,0%), dan karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun ada 8 orang (16%).

f. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Berikut ini merupakan penyajian tabel tanggapan responden yang sudah mengisi kuesioner penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Variabel	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
Kompensasi (X1)	X1.1	0 0%	8 16,0%	10 20,0%	24 48,0%	8 16,0%	50 100,0%
	X1.2	0 0%	0 0%	5 10,0%	38 76,0%	7 14,0%	50 100,0%
	X1.3	0 0%	1 2,0%	5 10,0%	39 78,0%	5 10,0%	50 100,0%
	X1.4	0 0%	2 4,0%	8 16,0%	34 68,0%	6 12,0%	50 100,0%
	X1.5	0 0%	1 2,0%	7 14,0%	36 72,0%	6 12,0%	50 100,0%
	X1.6	0 0%	0 0%	0 0%	38 76,0%	12 24,0%	50 100,0%
	X1.7	0 0%	3 6,0%	5 10,0%	33 66,0%	9 18,0%	50 100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Item X1.1 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 24 orang dengan persentase 48% menjawab setuju mengenai gaji dan upah yang sudah sesuai dengan aturan pemerintah
- 2) Item X1.2 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 38 orang dengan persentase 76% menjawab setuju mengenai pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.
- 3) Item X1.3 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 39 orang dengan persentase 78% menjawab setuju mengenai tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan
- 4) Item X1.4 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 34 orang dengan persentase 68% menjawab setuju mengenai perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan.
- 5) Item X1.5 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 36 orang dengan persentase 72% menjawab setuju mengenai insentif yang diterima sudah cukup layak.
- 6) Item X1.6 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 38 orang dengan persentase 76% menjawab setuju mengenai kelengkapan fasilitas yang disediakan.
- 7) Item X1.7 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 33 orang dengan persentase 66% menjawab setuju mengenai adanya pemberian dana pensiun untuk karyawan.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X2)	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
	X2.1	0 0%	0 0%	5 10,0%	31 62,0%	14 28,0%	50 100,0%
X2.2	0 0%	3 6,0%	6 12,0%	28 56,0%	13 26,0%	50 100,0%	
X2.3	0 0%	1 2,0%	5 10,0%	36 72,0%	8 16,0%	50 100,0%	
X2.4	0 0%	1 2,0%	10 20,0%	33 66,0%	6 12,0%	50 100,0%	
X2.5	0 0%	0 0%	3 6,0%	31 62,0%	16 32,0%	50 100,0%	

X2.6	0 0%	0 0%	18 36,0%	30 60,0%	2 4,0%	50 100,0%
X2.7	0 0%	3 6,0%	12 24,0%	31 62,0%	4 8,0%	50 100,0%
X2.8	0 0%	1 2,0%	12 24,0%	29 58,0%	8 16,0%	50 100,0%
X2.9	0 0%	0 0%	6 12,0%	28 56,0%	16 32,0%	50 100,0%
X2.10	0 0%	0 0%	6 12,0%	34 68,0%	10 20,0%	50 100,0%
X2.11	0 0%	0 0%	4 8,0%	37 74,0%	9 18,0%	50 100,0%
X2.12	0 0%	0 0%	1 2,0%	37 74,0%	12 24,0%	50 100,0%
X2.13	0 0%	0 0%	2 4,0%	38 76,0%	10 20,0%	50 100,0%
X2.14	0 0%	0 0%	4 8,0%	36 72,0%	10 20,0%	50 100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Item X2.1 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 31 orang dengan persentase 62% menjawab setuju mengenai lampu penerangan yang memadai.
- 2) Item X2.2 memperlihatkan bahwa rata-rata rsponden sebanyak 28 orang dengan persentase 56% menjawab setuju mengenai adanya jendela dalam menambah penerangan.
- 3) Item X2.3 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 36 orang dengan persentase 72% menjawab setuju mengenai pemilihan cat dinding yang baik.
- 4) Item X2.4 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 33 orang dengan persentase 66% menjawab setuju terkait dekorasi ruang kerja yang rapi,.
- 5) Item X2.5 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 31 orang dengan persentase 62% menjawab setuju terkait pemberian musik di ruang kerja.
- 6) Item X2.6 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 30 orang dengan persentase 60% menjawab setuju terkait ruang kerja yang tidak terlalu bising.
- 7) Item X2.7 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 31 orang dengan persentase 62% menjawab setuju terkait suhu ruang kerja yang cukup baik.

- 8) Item X2.8 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 29 orang dengan persentase 58% menjawab setuju terkait kelembaban udara pada ruang kerja yang baik.
- 9) Item X2.9 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 28 orang dengan persentase 56% menjawab setuju terkait terjalinnya hubungan kerja yang baik dengan atasan.
- 10) Item X2.10 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 34 orang dengan persentase 68% menjawab setuju terkait terjalinnya hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.
- 11) Item X2.11 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 37 orang dengan persentase 74% menjawab setuju terkait suasana kerja yang cukup nyaman.
- 12) Item X2.12 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 37 orang dengan persentase 74% menjawab setuju terkait perlakuan yang baik.
- 13) Item X2.13 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 38 orang dengan persentase 76% menjawab setuju terkait rasa aman dalam bekerja.
- 14) Item X2.14 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 36 orang dengan persentase 72% menjawab setuju terkait terlindunginya karyawan dari resiko pekerjaan yang berbahaya.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan

	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0 0%	0 0%	5 10,0%	30 60,0%	15 30,0%	50 100,0%
	Y2	0 0%	0 0%	8 16,0%	26 52,0%	16 32,0%	50 100,0%
	Y3	0 0%	0 0%	6 12,0%	34 68,0%	10 20,0%	50 100,0%
	Y4	0 0%	3 6,0%	7 14,0%	28 56,0%	12 24,0%	50 100,0%
	Y5	0 0%	2 4,0%	15 30,0%	25 50,0%	8 16,0%	50 100,0%
	Y6	1 2,0%	0 0%	3 6,0%	28 56,0%	18 36,0%	50 100,0%
	Y7	1 2,0%	0 0%	3 6,0%	29 58,0%	17 34,0%	50 100,0%

	Y8	1	0	2	29	18	50
		2,0%	0%	4,0%	58,0%	36,0%	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Item Y1 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 30 orang dengan persentase 60% menjawab setuju terkait karyawan taat pada peraturan.
- 2) Item Y2 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 26 orang dengan persentase 52% menjawab setuju terkait karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.
- 3) Item Y3 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 34 orang dengan persentase 68% menjawab setuju terkait karyawan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Item Y4 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 28 orang dengan persentase 56% menjawab setuju terkait karyawan memilih melakukan pekerjaan secara bersama-sama daripada sendiri.
- 5) Item Y5 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 25 orang dengan persentase 50% menjawab setuju terkait adanya rasa memiliki terhadap perusahaan.
- 6) Item Y6 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 28 orang dengan persentase 56% menjawab setuju terkait karyawan berusaha memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.
- 7) Item Y7 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 29 orang dengan persentase 58% menjawab setuju terkait karyawan melakukan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif.
- 8) Item Y8 memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 29 orang dengan persentase 58% menjawab setuju terkait karyawan bersemangat dan antusias dalam melakukan pekerjaan,.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Pengujian ini yang bertujuan untuk mengetahui ketepatan sebuah instrumen dalam melakukan pengukuran. Item pernyataan dapat dinyatakan valid

yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).⁶

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Sehingga diketahui nilai r_{tabel} yaitu 0,279. Adapun hasil pengujian ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,743	0,279	Valid
	X1.2	0,598	0,279	Valid
	X1.3	0,662	0,279	Valid
	X1.4	0,659	0,279	Valid
	X1.5	0,546	0,279	Valid
	X1.6	0,408	0,279	Valid
	X1.7	0,548	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,571	0,279	Valid
	X2.2	0,474	0,279	Valid
	X2.3	0,729	0,279	Valid
	X2.4	0,727	0,279	Valid
	X2.5	0,423	0,279	Valid
	X2.6	0,375	0,279	Valid
	X2.7	0,502	0,279	Valid
	X2.8	0,702	0,279	Valid
	X2.9	0,699	0,279	Valid
	X2.10	0,569	0,279	Valid
	X2.11	0,681	0,279	Valid
	X2.12	0,774	0,279	Valid
	X2.13	0,705	0,279	Valid
	X2.14	0,727	0,279	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0,747	0,279	Valid
	Y2	0,841	0,279	Valid
	Y3	0,707	0,279	Valid
	Y4	0,602	0,279	Valid
	Y5	0,502	0,279	Valid
	Y6	0,813	0,279	Valid
	Y7	0,779	0,279	Valid

⁶ Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 90–91.

	Y8	0,809	0,279	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk pada pengujian validitas yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa semua item pernyataan baik dari variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan valid karena perolehan nilai r_{hitung} pada semua itemnya lebih besar daripada r_{tabel} (0,279).

2) Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur kestabilan jawaban responden terkait dengan item pernyataan yang ada di kuesioner. Instrumen dapat dikatakan reliabel yaitu apabila perolehan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, dan begitupun sebaliknya.⁷ Hasil dari reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Reliability Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	7 item	0,693	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	14 item	0,867	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	8 item	0,865	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan pada variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang reliabel karena perolehan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar daripada 0,60.

b. Uji Pra Syarat

1) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang ideal yaitu jika tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas atau tidak yakni dengan melihat nilai

⁷ Sujarweni, *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, 172.

tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factors*), apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan VIF ≥ 10 maka artinya telah terjadi multikolinieritas, dan begitupun sebaliknya.⁸ Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,765	5,734		,308	,760		
1 Kompensasi	,682	,197	,451	3,469	,001	,758	1,319
Lingkungan Kerja	,217	,104	,272	2,090	,042	,758	1,319

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk dari hasil output SPSS dalam tabel 4.10 memperoleh nilai *tolerance* pada variabel kompensasi (X1) sebesar $0,758 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,319 \leq 10$, maka variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian perolehan nilai *tolerance* pada lingkungan kerja (X2) sebesar $0,758 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,319 \leq 10$, membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja juga dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model persamaan regresi ini tidak terdapat problem multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini berfungsi guna memeriksa apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi. Apabila hasilnya tetap dikatakan homoskedastisitas, namun apabila hasilnya berbeda dikatakan heteroskedastisitas.

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 105–106.

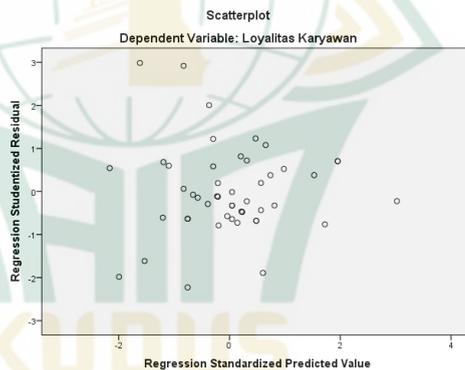
Model regresi dikatakan ideal yaitu jika tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹

Adapun pengujian ini menggunakan grafik *scatterplot* dengan dasar analisis¹⁰

- a) Apabila grafik *scatterplot* membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti: bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- b) Sedangkan apabila grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas yang dilihat dari gambar grafik *scatterplot*:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk dari gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik dalam grafik *scatterplot* diatas tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresinya.

⁹ Ghozali, 139.

¹⁰ Ghozali, 139.

3) Uji Normalitas

Pada persamaan regresi penggunaan pengujian ini difungsikan untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) terdistribusi secara normal atau justru sebaliknya. Apabila data variabel bebas dan terikat terdistribusi teratur dan mendekati normal, maka persamaan regresi dianggap baik.¹¹

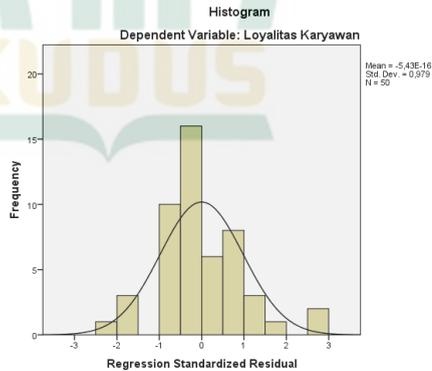
Untuk mengetahui hasil pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan cara-cara berikut:¹²

a) Cara Grafik Histogram dan Grafik *Normal Probability Plots*

Guna mengetahui normal atau tidaknya data dalam histogram dapat dengan cara melakukan perbandingan data riil dengan garis kurva yang terbentuk. Apabila garis kurva yang terbentuk tidak simetri terhadap mean (U), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya. Sedangkan untuk mengetahui data berdistribusi normal dengan menggunakan *Normal Probability Plots* terlihat pada data riil yang mengikuti garis diagonal.¹³

Hasil pengujian normalitas melalui grafik histogram dan grafik *P-Plot* pada penelitian ini yaitu:

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas (Histogram)



¹¹ Sunyoto, *Analisis Validitas Dan Asumsi Klasik*, 119.

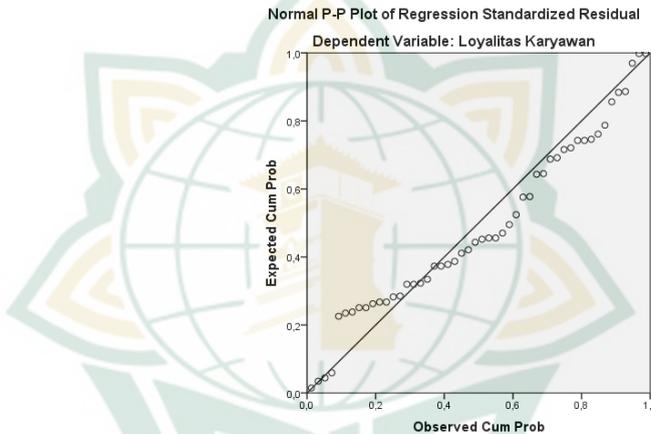
¹² Sunyoto, 119.

¹³ Sunyoto, 128.

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk pada gambar 4.3 dapat dilihat grafik histogram membentuk garis kurva yang simetri terhadap mean (\bar{U}) atau memiliki bentuk seperti lonceng, perolehan output SPSS diatas membuktikan data pada penelitian terdistribusi dengan normal.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas (*Normal Probability Plot*)



Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 20

Merujuk pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa grafik diatas memiliki titik-titik atau data riil yang penyebarannya mengikuti garis diagonal. Sehingga menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b) Cara *Kolmogrov-Smirnov*

Untuk mendukung hasil grafik histogram dan grafik *Normal Probabiliy Plot* diatas, maka peneliti juga melakukan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui distribusi data pada variabel penelitian.¹⁴ Adapun kriteria pengambilan keputusan pengujian ini yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (5%), maka data dinyatakan

¹⁴ Sunyoto, 119.

normal. Namun jika signifikansi $< 0,05$ (5%) maka data dikatakan tidak normal.¹⁵

Untuk melihat hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat berpatokan dengan perolehan Asymp. Sig (2-tailed) pada output SPSS:¹⁶

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

N	Undstandardized Residual
Asymp. Sig (2-tailed)	0,274

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023*

Merujuk pada tabel 4.11 menunjukkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) $0,274 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berfungsi guna mengetahui hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk dapat mengetahui bentuk hubungan positif dan negatif antar variabel dapat dilakukan dengan menggunakan analisis ini dengan memperkirakan nilai variabel independen jika nilainya mengalami kenaikan atau mengalami penurunan.¹⁷ Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu:

¹⁵ Sunyoto, 121.

¹⁶ Priyono, *Analisis Regresi Dan Korelasi Untuk Penelitian Survei (Panduan Praktis Olah Data Dan Interpretasi: Dilengkapi Cara Perhitungan Secara Manual)*, 86.

¹⁷ Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 61.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,765	5,734		,308	,760
1 Kompensasi	,682	,197	,451	3,469	,001
Lingkungan Kerja	,217	,104	,272	2,090	,042

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk pada output spss di tabel 4.12, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:¹⁸

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 1,765 + 0,682 X_1 + 0,217 X_2$$

Terkait persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) diketahui sebesar 1,765, dengan mengasumsikan apabila nilai variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) 0 (nol), memiliki arti loyalitas karyawan (Y) bernilai sama dengan konstanta, yakni 1,765.
- 2) Koefisien regresi dari variabel kompensasi diperoleh hasil sebesar 0,682. Hal ini berarti jika kompensasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,682 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Adapun hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan loyalitas karyawan yang berarti semakin naik kompensasi, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0,217. Hal ini berarti jika lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,217 dengan asumsi variabel independen lain nilainya

¹⁸ Priyatno, 61.

tetap. Adapun hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan yang artinya semakin naik lingkungan kerja karyawan, maka loyalitas karyawan juga akan semakin meningkat.

d. Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi maka selanjutnya akan dilakukan pengujian untuk menjawab hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis ini terdiri dari beberapa uji seperti berikut ini:

1) Analisis determinasi (R^2)

Analisis determinasi bertujuan untuk melihat seberapa persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai $R^2 = 0$ maka artinya tidak terdapat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan apabila nilai R^2 mendekati angka 1 maka artinya akan semakin sempurna informasi yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat.¹⁹ Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut ini, yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,372	3,20882

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

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat melalui perolehan nilai R square yakni 0,398 (39,8%), sedangkan sisanya 60,2% (100% - 39,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

¹⁹ Priyatno, 66.

2) Uji F

Pengujian ini berfungsi guna melihat bagaimana pengaruh dari variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel independen. Hasil uji secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} serta dapat pula melihat nilai signifikansi yang $< 0,05$. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama.²⁰ Lalu apabila probabilitas (sig) $< 0,05$, maka berpengaruh signifikan, begitupun sebaliknya.²¹

Adapun cara untuk mencari F_{tabel} yaitu melalui tabel F pada signifikansi 5% dengan ketentuan $df1 =$ (jumlah variabel-1), dan $df2 = (n-k-1)$.²² Diketahui $df1 = (3-1) = 2$ dan $df2 = (50-2-1) = 47$, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,195. Berikut ini merupakan hasil uji F dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	319,744	2	159,872	15,527	,000 ^b
1 Residual	483,936	47	10,297		
Total	803,680	49			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

Merujuk pada tabel 4.14 memperlihatkan bahwa perolehan nilai F_{hitung} yakni 15,527 lebih besar daripada F_{tabel} ($15,527 > 3,195$) dan perolehan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) memiliki arti bahwa kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan

²⁰ Priyatno, 67.

²¹ Tarjo, *Metode Penelitian Administratif*, 111.

²² Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 67.

berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di konveksi Zacky’s Collection Kudus.

3) Uji t

Uji ini berfungsi guna melihat apakah pada model regresi variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari pengujian ini ditunjukkan pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dan untuk mengetahui hasil uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi $< 0,05$. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen,²³ dan jika probabilitas (sig) $< 0,05$, maka berpengaruh signifikan, begitupun sebaliknya.²⁴

Adapun cara untuk mengetahui nilai t_{tabel} yang digunakan dapat diperoleh dari nilai signifikansi pada tabel 5% atau uji dua arah ($0,05/2 = 0,025$) dan $df = n-k-1$.²⁵ Diketahui bahwa hasil dari perhitungan $df = 50-2-1 = 47$. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui t_{tabel} sebesar 2,012. Berikut ini merupakan koefisien regresi secara parsial atau uji t, yaitu:

Tabel 4.15
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,765	5,734		,308	,760
1 Kompensasi	,682	,197	,451	3,469	,001
Lingkungan Kerja	,217	,104	,272	2,090	,042

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 20, 2023

²³ Priyatno, 68.

²⁴ Tarjo, *Metode Penelitian Administratif*, 110.

²⁵ Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 68–69.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui hasil uji koefisien regresi secara parsial sebagai berikut:

a) Pengujian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Konveksi Zacky's Collection Kudus.

Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial memperlihatkan bahwa variabel kompensasi (X1) secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan dengan perolehan nilai t_{hitung} Kompensasi (X1) > dari t_{tabel} yakni sebesar $3,469 > 2,012$ dan perolehan nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar 0,001 yang mana nilai signifikan tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Dari penjelasan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus atau hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Konveksi Zacky's Collection Kudus.

Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X2) > dari t_{tabel} yakni sebesar $2,090 > 2,012$ dan perolehan nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,042, yang mana nilai signifikan tersebut $< 0,05$ ($0,042 < 0,05$).

Dari penjelasan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus atau hipotesis kedua (H_2) diterima

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus atau hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3,469 > 2,012$)

dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Adapun hasil dari perhitungan koefisien regresi penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah pengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,682 yang berarti jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,682. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan konveksi Zacky's Collection, maka akan semakin meningkat pula loyalitas karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rina Angesti Widi pada tahun 2018 dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.²⁶ Penelitian ini turut menguatkan bahwa kompensasi memang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena jika kompensasi yang diberikan semakin baik, maka akan menambah tingkat loyalitas karyawan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan pendapat Aditya Wardhana yang menyatakan kompensasi sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kerja keras dan usahanya secara profesional sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan.²⁷ Kompensasi merupakan hak setiap karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam memberikan imbalan sudah sewajarnya konveksi Zacky's Collection memberikan kompensasi secara adil dan sesuai dengan kinerja atau beban kerja karyawan, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan konveksi Zacky's Collection menggambarkan seberapa besar konveksi ini dalam mempertahankan karyawannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula loyalitas karyawan. Sehingga dengan memberikan kompensasi berupa gaji atau upah, tunjangan, *reward* atau insentif, fasilitas dan dana pensiun yang baik, adil serta sesuai dengan kinerja karyawan dapat menambah tingkat loyalitas karyawan kepada konveksi Zacky's Collection.

²⁶ Rina Angesti Widi, "Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan," *Upajiwana Dewantara* 2, no. 1 (2018): 35,

²⁷ Wardhana et al., *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)*, 90.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa teori keadilan (*Equity Theory and Fairness*) yang dikemukakan oleh Raymond A. Noe dkk. benar adanya. Teori ini menyatakan bahwa apabila kompensasi yang diterima seorang karyawan dirasa sudah baik dan adil, maka karyawan akan merasa mendapatkan pengakuan dan imbalan yang besar atas kontribusinya kepada perusahaan, sehingga karyawan akan loyal kepada perusahaan.²⁸ Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian yang sesuai dengan teori tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Sehingga pihak konveksi Zacky's Collection perlu memperhatikan pemberian kompensasi karyawannya dengan baik dan adil agar loyalitas karyawan dapat meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus atau hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini didasarkan perolehan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,090 > 2,012$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$). Adapun hasil dari perhitungan koefisien regresi penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah pengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,217, yang berarti jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,217. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan konveksi Zacky's Collection, maka akan semakin meningkat pula loyalitas karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Annayanti Budiningsih pada tahun 2020 dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Yudhistira Ghalia

²⁸ Raymond A. Noe et al., *Human Resource Management Gaining A Competitive Advantage*, Edisi Tujuh (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), 502.

Indonesia.²⁹ Penelitian ini turut menguatkan bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena jika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dirasa nyaman, maka loyalitas karyawan dapat meningkat.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Afandi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala hal yang berada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.³⁰ Hal ini berarti memang tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja sangatlah penting dalam sebuah perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan karyawan akan loyal kepada perusahaan.

Adapun lingkungan kerja karyawan konveksi Zacky's Collection dapat dipersepsikan cukup baik untuk melakukan pekerjaan. Dimana lingkungan kerja fisik konveksi ini telah menyediakan fasilitas yang memadai sehingga dapat menunjang kinerja karyawan. Namun maksud dari lingkungan kerja disini bukan hanya faktor fisik seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, tetapi juga mengenai faktor psikis karyawan yang terkait dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Faktor psikis atau lingkungan kerja non fisik juga perlu untuk diperhatikan karena faktor ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.³¹ Oleh karena itu, pihak konveksi Zacky's Collection dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik karyawannya dengan baik dan adil agar terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman. Sehingga karyawan merasa betah untuk bekerja di konveksi Zacky's Collection dan loyalitas karyawan dapat meningkat.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa teori keadilan (*Equity Theory and Fairness*) yang dikemukakan oleh Raymond A. Noe dkk. benar adanya. Teori ini menyatakan apabila kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan sudah

²⁹ Budiningsih, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia," 81.

³⁰ Pandi Afandi, *Concept And Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 52.

³¹ Afandi, 52–54.

diberikan dengan baik dan dirasa adil, maka karyawan akan loyal kepada perusahaan.³² Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian yang sesuai dengan teori tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pihak konveksi Zacky's Collection perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja dengan baik dan adil agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat.



³² Noe et al., *Human Resource Management Gaining A Competitive Advantage*, 502.