

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya CV. Amida Collection**

CV. Amida Collection merupakan sebuah usaha atau UMKM yang menekuni usahanya di bagian fashion. Tetapi hanya fokus kepada busana muslim perempuan saja. Usaha ini di dirikan oleh Bapak Faidhoni mulai 30 tahun yang lalu, tepatnya pada tahun 1990. Awalnya beliau memulai meniti karirnya dengan memproduksi topi yaitu sekitar sepuluh tahunan. Kemudian pada tahun 2000 beliau mulai berinovasi dengan memproduksi busana muslim khusus perempuan hingga sekarang.

Bisnis yang di jalankan beliau termasuk ke dalam bisnis keluarga. Karena semua yang mengatur dan mengelola adalah dari anggota keluarga sendiri. Awalnya beliau masih bergabung dengan adiknya sebelum memiliki perusahaan konveksi sendiri. Sekarang beliau sudah memiliki beberapa cabang konveksi. Dulu yang awalnya hanya memiliki 10 karyawan sekarang sudah memiliki lebih dari 50 karyawan. Dan wilayah distribusi perusahaan ini sudah sangat luas yaitu di Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan juga NTB.

Dalam menjalankan usahanya CV. Amida Collection mempunyai visi dan misi sendiri yaitu sebagai berikut:

a. Visi perusahaan

Mewujudkan kepercayaan konsumen dengan cara mengunggulkan kualitas produk dan pelayanan yang memuaskan.

b. Misi perusahaan

Membantu perekonomian dikalangan masyarakat dan memberikan manfaat serta pengalaman kepada para pekerja.

##### **2. Ruang Lingkup Produk**

Awalnya perusahaan ini memproduksi topi sebelum akhirnya memilih untuk ke bidang fashion busana muslim perempuan. Pada tahun 2000 beliau berpindah alih dengan memproduksi busana muslim, karena pada tahun itu busana muslim sedang menjadi trend. Beliau hanya memproduksi busana muslim untuk dewasa saja.

Kenaikan permintaan terjadi setiap menjelang hari raya idul fitri. Dengan adanya permintaan yang tinggi beliau mengatasinya dengan menerapkan sistem lembur kepada semua karyawannya. Beliau juga menambah jumlah karyawannya. Hasil produksinya biasanya di setorkan ke pasar besar di suatu daerah seperti pasar klewer Solo, dan pasar-pasar lainnya.

### **3. Prosedur dan Mekanisme Operasional**

Dalam proses produksi pemilik tidak bekerja sendiri. Melainkan ada karyawan yang membantu, yaitu dalam proses produksi, packing dan juga distribusi. Dengan mengolah berbagai macam bahan baku yaitu kain, benang, dan lain-lain.

CV. Amida Collection ini sudah memiliki kurang lebih 30 mesin jahit. Ada karyawan yang bekerja harian di pabrik ada juga karyawan yang memilih untuk membawa pekerjaannya kerumah dan menyelesaikannya dirumah. Karena sumber daya mesin dan sumber daya manusia yang sudah sangat mendukung perusahaan ini mampu menghasilkan pesanan dalam jumlah banyak setiap harinya.

## **B. Deskripsi Identitas Responden**

Dalam sebuah penelitian hal yang perlu disajikan salah satunya adalah karakteristik responden karena hal tersebut mampu menggambarkan dan mengetahui apa yang ada dalam diri seorang responden dan diharapkan mampu memberikan hal yang ingin diketahui oleh peneliti sesuai dengan pertanyaan yang diajukan di dalam kuesioner berupa angket yang nantinya akan diberikan kepada para responden untuk dapat diisi sesuai dengan apa yang diketahui responden. Dengan adanya pernyataan diatas tersebut terdapat 3 jenis karakteristik responden yang telah dibagi oleh penulis yaitu sebagai berikut:

### **1. Jenis Kelamin Responden**

Dalam sebuah bidang usaha jenis kelamin seringkali menjadi menjadi suatu perbedaan setiap individu. Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin adalah:

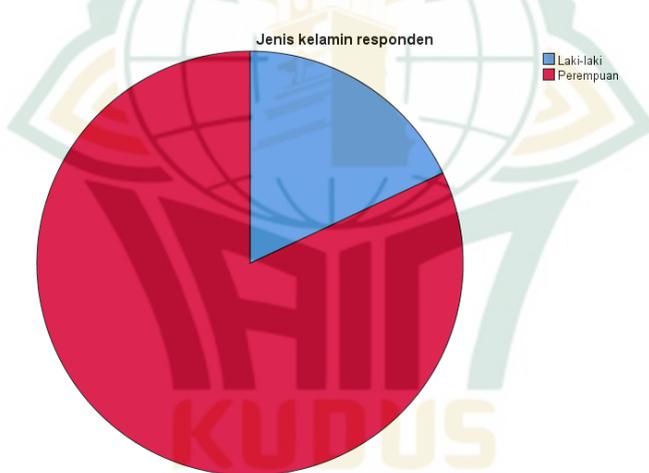
**Tabel 4.1**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	9	18,0
2	Perempuan	41	82,0
	<b>Jumlah</b>	50	100,0

*Sumber: Data Kuesioner yang Diolah, SPSS 25*

Tabel 4.1 tersebut jelas bahwa dari 50 jumlah responden sebagian besar berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebesar 9 orang atau sebesar 18,0%, dan perempuan, yaitu sebesar 41 orang atau sebesar 82,0%

**Gambar 4.1**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



*Sumber: Data Primer yang Diolah, SPSS 25*

## 2. Usia Responden

Dalam kaitannya dengan perilaku suatu individu, usia menjadi satu hal yang paling penting dalam sebuah pengalaman dan tanggung jawab seorang individu. Tabulasi usia responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

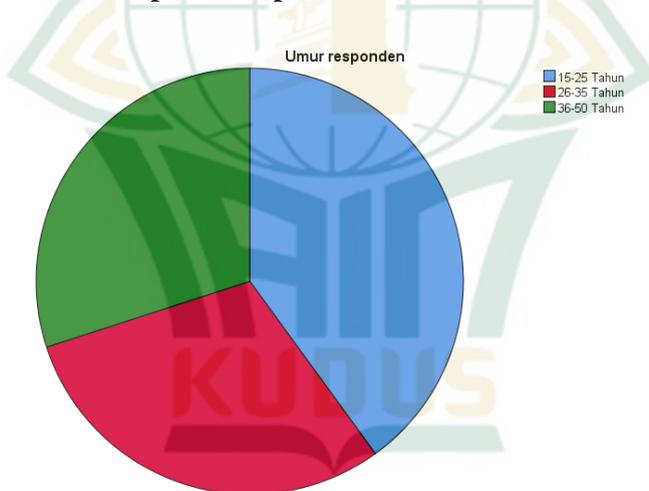
**Tabel 4.2**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	15-25 tahun	20	40,0
2	26-35 tahun	15	30,0
3	36-50 tahun	15	30,0
	<b>Jumlah</b>	50	100,0

*Sumber: Data Kuesioner yang Diolah, SPSS 25*

Dari keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat di jelaskan bahwa dari jumlah keseluruhan responden sebagian yang berusia 15-25 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 40,0% yang berusia 26-35 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 30,0% yang berusia 36-50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 30,0%

**Gambar 4.2**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Usia**



*Sumber: Data Primer yang Diolah, SPSS 25*

### 3. Lama Bekerja Responden

Dalam sebuah perusahaan tingkat loyalitas karyawan sangat berpengaruh dalam peningkatan kualitas perusahaan. Maka dari itu lama bekerja seorang karyawan dapat mencerminkan tingkat loyalitas seorang karyawan. Apabila karyawan tersebut belum lama bekerja tetapi sudah keluar berarti karyawan tersebut kurang memiliki sikap loyalitas

terhadap perusahaan. Berikut tabel berdasarkan tabulasi lama bekerja responden di CV Amida Collection sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

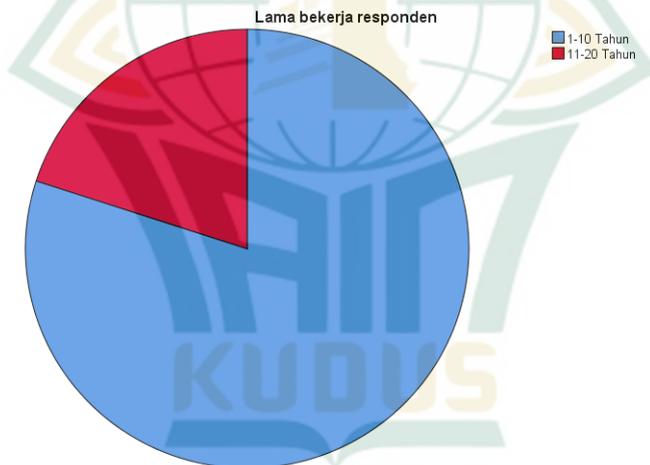
No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-10 tahun	40	80,0
2	11-20 tahun	10	20,0
	<b>Jumlah</b>	50	100,0

*Sumber: Data Kuesioner yang Diolah, SPSS 25*

Berdasarkan data pada tabel 4.3 dapat di ambil kesimpulan bahwa dari sebagian responden yang bekerja mulai 1-10 tahun tercatat 40 orang atau 80,0% dan yang bekerja mulai 11-20 tahun tecatat 10 orang atau 20,0%

**Gambar 4.3**

**Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**



*Sumber: Data Primer yang Diolah, SPSS 25*

### C. Deskripsi Data Penelitian

Dibawah ini aalah hasil jawaban dari 50 responden yang telah mengisi angket tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di CV Amida Collection Kudus yaitu:

**Tabel 4.4**  
**Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden**

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total N (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Kompensasi (X1)	P1	4 8,0%	8 16,0%	19 38,0%	12 24,0%	7 14,0%	50 100%
	P2	4 8,0%	8 16,0%	19 38,0%	12 24,0%	7 14,0%	50 100%
	P3	4 8,0%	5 10,0%	16 32,0%	18 36,0%	7 14,0%	50 100%
	P4	3 6,0%	9 18,0%	10 20,0%	20 40,0%	8 16,0%	50 100%
	P5	3 6,0%	9 18,0%	9 18,0%	20 40,0%	9 18,0%	50 100%
Lingkungan Kerja (X2)	P1	4 8,0%	6 12,0%	15 30,0%	19 38,0%	6 12,0%	50 100%
	P2	4 8,0%	7 14,0%	14 28,0%	19 38,0%	6 12,0%	50 100%
	P3	2 4,0%	9 18,0%	12 24,0%	17 34,0%	10 20,0%	50 100%
	P4	1 1,0%	9 18,0%	15 30,0%	14 28,0%	11 22,0%	50 100%
	P5	1 1,0%	9 18,0%	15 30,0%	14 28,0%	11 22,0%	50 100%
Loyalitas Karyawan (Y)	P1	1 1,0%	11 22,0%	18 36,0%	17 34,0%	3 6,0%	50 100%
	P2	1 1,0%	11 22,0%	18 36,0%	17 34,0%	3 6,0%	50 100%
	P3	1 1,0%	9 18,0%	12 24,0%	22 44,0%	6 12,0%	50 100%
	P4	0 0%	8 16,0%	16 32,0%	18 36,0%	8 16,0%	50 100%
	P5	0 0%	8 16,0%	16 32,0%	18 36,0%	8 16,0%	50 100%

*Sumber: Data Kuesioner yang Diolah, SPSS 25*

## 1. Variabel Kompensasi (X1)

- a. Unit (1) terdapat jumlah jawaban STS 4, TS 8, netral 19, S 12, dan SS 7, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa perusahaan telah sangat layak dalam pemberian kompensasi berupa gaji
- b. Unit (2) terdapat jumlah jawaban STS 4, TS 8, netral 19, S 12, dan SS 7, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa gaji yang diterima dapat memotivasi semangat kerja
- c. Unit (3) terdapat jumlah jawaban STS 4, TS 5, netral 16, S 18, dan SS 7, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden mengetahui kompensasi tidak selalu berupa gaji
- d. Unit (4) terdapat jumlah jawaban STS 3, TS 9, netral 10, S 20, dan SS 8, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa sistem kompensasi yang ada diperusahaan telah sesuai
- e. Unit (5) terdapat jumlah jawaban STS 3, TS 9, netral 9, S 20, dan SS 9, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa perusahaan telah memberikan bonus sesuai dengan berat ringannya pekerjaan

## 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

- a. Unit (1) terdapat jumlah jawaban STS 4, TS 6, netral 15, S 19, dan SS 6, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa lingkungan kerja sudah sangat kondusif
- b. Unit (2) terdapat jumlah jawaban STS 4, TS 7, netral 14, S 19, dan SS 6, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden selalu giat dalam bekerja
- c. Unit (3) terdapat jumlah jawaban STS 2, TS 9, netral 12, S 17, dan SS 10, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerjanya
- d. Unit (4) terdapat jumlah jawaban STS 1, TS 9, netral 15, S 14, dan SS 11, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi setiap karyawan.
- e. Unit (5) terdapat jumlah jawaban STS 1, TS 9, netral 15, S 14, dan SS 11, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa telah terjalin hubungan baik antara atasan maupun sesama rekan kerja

### 3. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

- a. Unit (1) terdapat jumlah jawaban STS 1, TS 11, netral 18, S 17, dan SS 3, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa telah mentaati semua aturan yang dibuat perusahaan
- b. Unit (2) terdapat jumlah jawaban STS 1, TS 11, netral 18, S 17, dan SS 3, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c. Unit (3) terdapat jumlah jawaban STS 1, TS 9, netral 12, S 22, dan SS 6, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden telah menjalin hubungan baik sesama rekan kerja yang lain yaitu mau bersedia bekerja secara berkelompok
- d. Unit (4) terdapat jumlah jawaban STS 0, TS 8, netral 16, S 18, dan SS 8, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden akan selalu menjaga nama baik perusahaan dan semua rahasia yang dimiliki oleh perusahaan
- e. Unit (5) terdapat jumlah jawaban STS 0, TS 8, netral 16, S 18, dan SS 8, jadi mampu ditarik kesimpulan jika responden merasa telah menjalin hubungan baik dengan atasannya

## D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Uji ini dalam *SPSS 25.0* dapat dilihat dalam kolom *corrected item-total correlation* yang merupakan nilai  $r_{hitung}$  untuk semua pernyataan. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dapat diterima atau valid. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 50 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas. yaitu:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Responden**

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Nilai r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	P1	0,933	0,279	Valid
	P2	0,933	0,279	Valid
	P3	0,957	0,279	Valid
	P4	0,940	0,279	Valid
	P5	0,899	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,449	0,279	Valid
	P2	0,449	0,279	Valid
	P3	0,435	0,279	Valid
	P4	0,542	0,279	Valid
	P5	0,498	0,279	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	P1	0,339	0,279	Valid
	P2	0,339	0,279	Valid
	P3	0,430	0,279	Valid
	P4	0,526	0,279	Valid
	P5	0,510	0,279	Valid

*Sumber: Data Diolah dari Program SPSS 25*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa setiap item mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,279) dan bernilai positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrument dengan menggunakan *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu variabel akan dinyatakan reliabel, jika nilai reliabilitas  $< 0,6$  maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Jika nilai  $0,7$  dapat diterima, dan diatas  $0,8$  adalah sangat baik.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Responden**

Variabel	Reability Coefficient	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	5 item	0,962	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	5 item	0,971	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	5 item	0,950	Reliabel

*Sumber: Data Diolah dari Program, SPSS 25*

Dari tabel diatas diambil kesimpulan jika setiap variabel memiliki Croanbach Alpha  $> 0,6$  yng artinya berarti keseluruhan variaabel X1,X2 dan Y dapat di ketakan reliabel

## E. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan dalam pengujian pada model regresi linear ada korelasi antara variabel pengganggu pada periode t ke periode t-1 (periode sebelumnya). Untuk mengujinya biasanya dihitung nilai Durbin Watson dari data yang ada.

Setelah itu kita mampu mengetahui dalam proses pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Tabel Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 <sup>a</sup>	.408	.382	3.410	1.905

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

b. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan

*Sumber: Data Diolah dari Program SPSS 25*

Hasil dari korelasi tabel diatas menunjukkan nilai Durbin-Watson sesuai dengan tabel regresi yaitu 1,905 sedangkan dari tabel Durbn-Watson signifikan 0,05 dan  $K = 2$  diperoleh nilai dl sebesar  $dL = 1,462$  dan  $dU = 1,628$  dan  $4-du = 2,372$ , maka  $du < d < 4-du$  atau  $1,628 < 1,905 < 2,372$ , jadi mampu diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi positif/negative

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk meregresikan setiap variabel independen dengan variabel independen lainnya. Biasanya uji ini mempunyai model regresi linier yang sempurna. Uji ini juga dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya suatu multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance yang rendah berarti nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$

Dibawah ini adalah tabel hasil uji multikolinieritas dari SPSS versi 25 yaitu:

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,740	1.351
Lingkungan Kerja	0,740	1.351

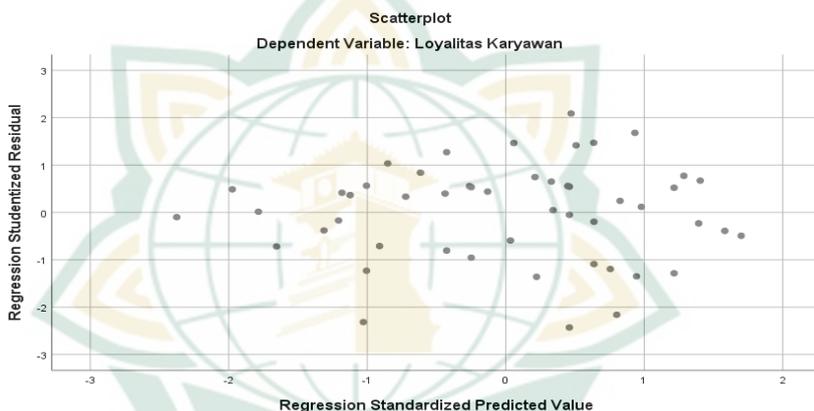
*Sumber: Data Diolah dari Program SPSS 25*

- a. Kompensasi  
Nilai Tolerance  $0,740 > 0,10$  = tidak adanya gejala multikolinieritas
- b. Lingkungan Kerja  
Nilai Tolerance  $0,740 > 0,10$  = tidak adanya gejala multikolinieritas  
Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y)

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan apakah model regresi, terjadi adanya ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dengan menggunakan model regresi linier. Jika tidak ada kesamaan varians maka hasil model regresi linier dinyatakan tidak valid.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



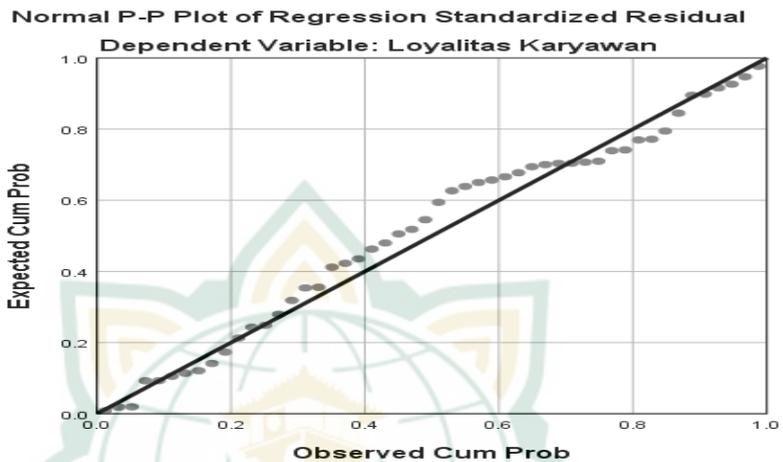
*Sumber: Data Primer yang Diolah, SPSS 25*

Berdasarkan grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa pola yang tidak jelas, serta terdapat titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. jadi dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas

### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui dan juga unuk menentukan apakah data tersebut tersebar atau terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi setelah dilakukan uji normalitas maka akan diketahui apakah data tersebut normal atau tidak.

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**



*Sumber: Data Primer yang Diolah, SPSS 25*

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa data memenuhi uji normalis. Hal ini karena titik-titik pada grafik diatas searah dengan garis.

## F. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji suatu hipotesis dari penelitian yang telah di rumuskan sebelumnya, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara linier antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Amida Collection Kudus. Dari penjelasan diatas tersebut dapat diperoleh tabel hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6.881	1.867
Kompensasi	.164	.107
Lingkungan Kerja	.425	.108

*Sumber: Data Diolah dari Program SPSS 25*

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi yang telah dilakukan oleh peneliti menyimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.881 + 0,164 X_1 + 0,425 X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 6.881 meyakinkan bahwa jika variabel independen Kompensasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka besarnya Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) adalah 6.881.
- Koefisien regresi variabel  $X_1$  (Kompensasi) diperoleh sebesar 0,164 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 16.4% jika variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) diperoleh sebesar 0,425 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mampu meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 42.5% jika variabel lainnya dianggap konstan.

## 2. Uji t (Parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X$ ) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Tabel distribusi dicari derajat pada derajat kebebasan ( $df$ )  $n-k-1$ . ( $n$ ) adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (50-2-1)$  dengan signifikan 5% adalah 1.678. secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut, apabila  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.881	1.867		3.686	.001
Kompensasi	.164	.107	.199	1.528	.133
Lingkungan Kerja	.425	.108	.513	3.934	.000

Sumber: Data Diolah dari Program SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,133 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,528 < t_{tabel} 1,678$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,934 > t_{tabel} 1,678$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

### 3. Uji F (Simultan)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	375.948	2	187.974	16.165	.000 <sup>b</sup>
Residual	546.552	47	11.629		
Total	922.500	49			

- a. Dependen Variable : Loyalitas Karyawan
  - b. Predictors : (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
- Sumber: Data Diolah dari Program SPSS 25

Dari tabel 4.12 diatas diketahui bahwa  $F_{tabel}$  sebesar 3,19 dengan derajat kebebasan df untuk pembilang/ variabel (k) = 2 dan df untuk penyebut (n-k) = (50-2) adalah 48 dengan tingkat signifikansi 5%. Sedangkan perhitungan  $F_{hitung}$  dari hasil tabel diatas sebesar 16.165 dan signifikansi pada  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) secara

bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  berarti, kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berikut ini adalah tabel hasil hasil uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	.408	.382	3.410

a. Dependen Variable : Loyalitas Karyawan

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

Sumber: Data Diolah dari Program SPSS 25

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square dalam tabel adalah 0,382. Angka R Square disebut juga dengan koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien dterminasi 0,382 sama dengan 38,2%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 0,382 tingkat loyalitas karyawan yang ada dapat dijelaskan dengan menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 38,2\% = 6,18\%$ ) disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dengan kata lain, kemampuan menerangkan besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 38,2%, sedangkan sisanya 6,18% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Sedangkan *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar 3.410, semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

#### G. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV Amida Collection. Dari data penelitan yng dianalisis maka dilakukn pembahsan tentang hasil penelitan sbagai berikkut:

##### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa persamaan  $Y = 6.881 + 0,164 X_1 + 0,425 X_2 + e$ . persamaan regresi tersebut

menunjukkan arah yang negatif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV Amida Collection. Artinya apabila Kompensasi meningkat 1 maka Loyalitas karyawan meningkat 0,164 poin.

Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,133 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,528 < t_{tabel} 1,678$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. ini berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan positif pada loyalitas karyawan. Kompensasi terhadap loyalitas karyawan ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang berupa angket.

Menurut Hasibuan kompensasi merupakan setiap imbalan atau sebuah balas jasa atas pengorbanan yang diperuntukkan atas pegawai, yaitu berupa uang maupun dalam bentuk barang.<sup>1</sup> Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksmi Putri Maharani yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai  $t_{hitung} 1,617 < t_{tabel} 2,145$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap loyalitas.<sup>2</sup>

Maka hasil dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Amida Collection. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diperoleh oleh karyawan di CV Amida Collection selama ini tidak mempengaruhi loyalitas mereka dalam bekerja.

Dengan adanya hasil penelitian di atas bahwa kompensasi di CV Amida Collection tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karena selama ini pihak CV Amida Collection telah memberikan kompensasi berupa gaji dan tunjangan dengan

---

<sup>1</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 118.

<sup>2</sup> Laksmi Putri Maharani, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Cabang Surabaya", (Skripsi Manajemen, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), 88 .

sangat layak bahkan lebih dari perusahaan konveksi pada umumnya.

Selain gaji dan juga tunjangan perusahaan ini juga menerapkan sistem lembur dengan memberikan banyak insentif atau bonus kepada para karyawan yang mau bersedia bekerja secara lembur. Selain itu perusahaan ini setiap harinya telah memberi uang makan per karyawan sebesar Rp. 7000,00 dan juga uang tabungan sebesar Rp. 1000,00 yang akan di berikan setiap tahunnya.

Jadi jelas kompensasi bukanlah sesuatu yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja di CV Amida Collection, karena perusahaan sudah sangat baik dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa persamaan  $Y = 6.881 + 0,164 X_1 + 0,425 X_2 + e$ . persamaan regresi tersebut menunjukan arah yang positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Amida Collection Kudus. Artinya apabila Kompensasi meningkat 1 maka Loyalitas karyawan meningkat 0,425 poin.

Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,934 > t_{tabel} 1,678$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap Y. ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif pada loyalitas karyawan.

Menurut Nitisemito lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di dalam tempat kerja dan para pekerja yang dapat berpengaruh dalam proses mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.<sup>3</sup> Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berto Kristanto Purba dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai  $t_{hitung} 6,984 > t_{tabel} 2,068$

---

<sup>3</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, 183.

dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.<sup>4</sup>

Maka hasil dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Amida Collection, karyawan akan merasa nyaman saat bekerja jika terdapat lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang layak dan nyaman maka karyawan akan lebih meningkatkan loyalitas mereka.

Dengan adanya hasil penelitian di atas lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Pada perusahaan CV Amida Collection terdapat suasana yang tenang dan juga cukup oksigen karena banyak ventilasi di setiap sudut gedung dan adanya penerangan yang cukup dari sinar matahari. Dengan adanya hal tersebut maka mampu meningkatkan konsentrasi seorang karyawan dalam mencapai pekerjaan yang maksimal.

Selain itu adalah lingkungan fisik dan juga nonfisik yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Contohnya dalam lingkungan fisik adalah kebersihan, keamanan, kenyamanan dan lain sebagainya dan contoh lingkungan nonfisik adalah hubungan antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan.

---

<sup>4</sup> Berto Kristanto Purba, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan"(Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)", *Jurnal Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau* 4, No 1 (2017), 10.