



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH CAPEM KUANSING BASERAH

Nur Azwani¹⁾, Fitrianto²⁾, Redian Mulyadita³⁾

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi,

Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Kuantan Tengah, Kuantan Singingi, Riau, Indonesia

e-mail: nurazwani168@gmail.com, fitriuniks1976@gmail.com,

redianmulyadita@yahoo.co.id

Abstract

*PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah is a bank financial institution that operates based on sharia principles. The progress of a bank is certainly determined by the human resources it contains. The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work environment on employee loyalty at PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah. The research method used is a descriptive and quantitative analysis method obtained from the results of a questionnaire and measured using the Likert scale technique. The data was then processed using the SPSS program. This research also uses multiple linear regression analysis methods. The population in this study were all employees of PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah, totaling 17 people. To determine the sample using the census sampling method, the sample in this study was 17 respondents. The results of the research show that the results of the *t* test hypothesis testing on the compensation variable (*X1*), namely $t \text{ count} = (3.466) > (1.75305) t \text{ table}$, can be interpreted that the more compensation has a significant effect on employee loyalty. Work environment (*X2*), namely $t = (-2.639) < (1.75305) t \text{ table}$, meaning that the work environment has no significant effect on employee loyalty. The results of the *F* test of compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee loyalty, namely with calculated $f (7.233) > f \text{ table} (3.73)$.*

Keywords : *Compensation, Work Environment, Employee Loyalty*

Abstrak

*PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah merupakan salah satu lembaga keuangan bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Kemajuan bank tentu ditentukan oleh sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisioner dan diukur menggunakan teknik skala likert. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah yang berjumlah 17 orang. Untuk menentukan sampel menggunakan metode sensus sampling, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 17 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis uji *t* pada variabel kompensasi (*X1*) yaitu $t \text{ hitung} = (3,466) > (1,75305) t \text{ tabel}$, dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja (*X2*) yaitu $t \text{ hitung} = (-2,639) < (1,75305) t \text{ tabel}$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas*



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

karyawan. Hasil uji F kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan yaitu dengan f hitung $(7,233) > f$ tabel $(3,73)$.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis di Indonesia saat ini sangatlah pesat, banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru, baik perusahaan yang berskala kecil, menengah, maupun skala besar. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus mampu mengendalikan operasionalnya dengan baik agar perusahaan mampu menghadapi masalah-masalah yang timbul dalam persaingan bisnis tersebut. Jika terjadi kesalahan dalam mengambil keputusan, akan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengikuti kompetisi persaingan bisnis hingga akhirnya mengalami kerugian. Untuk itu perusahaan membutuhkan karyawan dalam mengoperasikan bisnisnya yang berperan sebagai penggerak dalam aktivitas perencanaan, pengarah, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh SDM, maka seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, dan menanamkan sikap loyalitas di dalam diri setiap karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

Loyalitas merupakan ukuran untuk melihat apakah seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi perusahaan. Komitmen merupakan keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi yang ditunjukkan lewat setujunya karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan, nilai-nilai, tujuan serta kepentingan dan berniat untuk memelihara organisasi tersebut. Loyalitas terjadi saat SDM menghitung-hitung atas apa dan berapa yang telah didapatnya dari perusahaan. Karyawan yang berloyalitas akan aktif mengembangkan diri dan mendorong pertumbuhan perusahaan (Widhiastuti, 2012:21).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi, kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan (Larasati, 2018:90). Apabila kebutuhan hidup sudah terjamin maka karyawan akan menjadi enggan untuk berpindah ke perusahaan lainnya. Pemberian kompensasi inilah yang akan meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purba, dalam penelitian tersebut variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Purba, 2017). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Vashti Bella Pertiwi



dan Agung Nugroho Adi bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Aulia Vashti Bella Pertiwi et al, 2023).

Faktor lainnya yaitu lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang ada dilingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik perorangan ataupun kelompok (Simanjuntak, 2014:39). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, namun bila lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak akan merasa betah dan memilih untuk mencari tempat pekerjaan lain (Nitisemito, 2013:75). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan jika karyawan menyenangi lingkungan tempat nya bekerja, maka karyawan akan betah untuk melakukan aktivitas dan membuat karyawan menjadi loyal. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitti Rahma Rumadaul dan Muhammad Mathori, dalam penelitian tersebut variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Sitti Rahma Rumadaul dan Muhammad Mathori, 2023). Berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Safrida, Muhammad Yafiz dan Fauzi Arif Lubis dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Safrida et al., 2023). Untuk itu, lingkungan kerja dan kompensasi menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan dalam menciptakan loyalitas di dalam dirinya. Perilaku setiap karyawan didalam perusahaan yang saling menebarkan energi positif satu sama lain akan menciptakan rasa nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga loyalitas dalam diri karyawan akan timbul.

Saat bekerja karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk membantunya lebih produktif lagi, namun bila lingkungan pekerjaannya tidak mendukung maka karyawan tidak akan merasa betah dan memilih untuk mencari tempat pekerjaan lain. Berikut data jumlah karyawan Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah 3 tahun terakhir.

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan PT. BRK Syariah Capem Kuansing Baserah Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak
1.	2021	19	-	-
2.	2022	18	-	-
3.	2023	17	10	7

Sumber: PT. BRK Syariah Capem Kuansing Baserah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah selalu mengalami penurunan. Pada tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 19 orang hingga pada tahun terakhir yaitu tahun 2023 hanya berjumlah 17 orang.

Pada dasarnya lingkungan kerja yang disediakan sudah tergolong sangat kondusif dengan tempat kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang cukup, fasilitas yang



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

baik dan tingkat keamanan yang baik. Hal ini dapat penulis lihat secara langsung selama melakukan PKL/magang di BRK Syariah Capem Kuansing Baserah, dengan harapan seluruh karyawan semakin semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan tentunya semakin loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan wawancara singkat antara penulis dengan karyawan BRK Syariah capem Kuansing Baserah bagian umum yaitu Bapak Nurrahmad Pebriansya, mengatakan bahwa kompensasi di BRK Syariah capem Kuansing Baserah itu ada kompensasi tahunan dan kompensasi berdasarkan kinerja.

Penulis melakukan wawancara dengan Ibu Melly Yulianti (Costumer Service), beliau mengatakan bahwa kompensasi (gaji) yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan untuk kompensasi seperti bonus dan insentif lainnya itu masih kurang, beliau menerima bonus apabila sudah banyak NOA/Number Of Account tabungan (jumlah rekening yang ada di bank) seperti pembukaan rekening porsi haji. Bonus yang diberikan perusahaan itu berupa uang dan voucher pulsa. Pada tahun 2023 target yang harus beliau capai yaitu 10 nasabah dan beliau mendapatkan 12 nasabah, jadi pada tahun 2023 beliau sudah mencapai target yang diminta perusahaan dan mendapatkan bonus voucher pulsa.

Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan baru bagian pembiayaan (AO Konsumer) yang mulai bekerja pada tahun 2023 yaitu Bapak Raihan Fadillah. Beliau mengatakan bahwa belum pernah mendapatkan kompensasi selain gaji seperti bonus berupa uang ataupun *reward* lainnya. Beliau juga mengatakan bahwa untuk bagian pembiayaan produktif mereka mendapatkan kompensasi (bonus) yang berupa uang, piagam/sertifikat dan jalan-jalan ketika mereka telah mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung pekerjaan karyawan dan memberikan kompensasi untuk menciptakan semangat kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka perusahaan mengharapkan karyawan untuk memiliki loyalitas yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.

2. TINJAUAN PUSTAKA



2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Iu Rusliana mengemukakan sumber daya insani (SDI) merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan dan organisasi. Kinerja perusahaan memang bergantung kepada banyak factor, tetapi SDI adalah salah satu factor paling utama dibandingkan dengan factor lainnya. Sumber daya insani yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagaimana lazimnya koponen lainnya dalam sebuah perusahaan, begitupun sumber daya insani yang baik tidak akan datang begitu saja.

Dalam mengatur kinerja sebuah organisasi atau perusahaan, pimpinan harus memahami pentingnya setiap tahapan yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya insani setiap tahapan perlu mendapatkan perhatian khusus. Tahapan awal atau perencanaan memegang peranan penting dalam setiap aktivitas dan pekerjaan manusia. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa perencanaan yang baik sama dengan menyelesaikan separuh pekerjaan (Iu Rusliana, 2023:13). Mengoptimisasikan sumber daya insani hakikatnya merupakan ikhtiar membahagiakan individu yang ada pada usia produktif. Adapun secara mikro hal ini akan mendorong kemajuan organisasi. Didalamnya, para anggota organisasi merupakan manusia berkualitas yang menjadi agen kemajuan. Kemampuan bersinerginya yang kuat dan kemampuannya yang memadai didukung oleh pengetahuan yang mendalam dan karakter yang hebat.

Manajemen sumber daya insani yang berbasis hukum-hukum islam adalah salah satu bentuk penerapan muamalah dalam dunia keaja. Untuk dapat berfungsi secara maksimal, seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan wajib memiliki komitmen dalam penerapannya (Iu Rusliana, 2023:2).Manajemen sumber daya manusia terkait konsep manajemen, bahwa pengertian manajemen yaitu sebuah ilmu dan seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lain-lain secara efisien dan efektif dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan atau organisasi. Manusia merupakan salah satu makhluk hidup yang memiliki kelebihan-kelebihan yang lebih banyak dibandingkan makhluk ciptaan Tuhan lainnya. Di satu sisi, manusia memiliki beragam kebutuhan untuk bertahan hidup dan disisi lainnya manusia sebagai makhluk sosial membangun kelompok untuk mencapai tujuannya tersebut. Kelompok inilah yang disebut organisasi dan memiliki berbagai visi, misi, serta tujuan yang ingin dicapai (Widhiastuti, 2012:1).

Keberhasilan organisasi baik besar ataupun kecil tidak hanya ditentukan sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang. Sumber daya manusia memiliki kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu dan menjadi aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi (Bukit, 2017:1).

Menurut (Adamy, 2016:2) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak bermanfaat apabila karyawan tidak berperan aktif di dalamnya karena karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen dalam



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

perusahaan yang apabila diolah dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi pusat utama dalam menjalankan roda perusahaan. Sebelumnya sumber daya manusia hanya dipandang sama dengan sumber daya lainnya, namun seiring berjalannya waktu manusia memiliki arti lain yang lebih besar karena manusia dipandang sebagai satu faktor yang dapat menghasilkan modal yang dalam artian sumber daya manusia berkualitas dapat menjadi investasi tersendiri bagi perusahaan.

2.2 Teori Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan yang mana kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Kawina, 2020:216).

Kompensasi juga merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan (Adamy, 2016:81).

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau yang dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan baik materi dan non materi yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya (Larasati, 2018:90).

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati setiap karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar maka kepuasan kerjanya akan meningkat sehingga loyalitasnya kepada perusahaan juga turut meningkat. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan yang mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jika prestasi karyawan meningkat maka keuntungan perusahaan juga meningkat, yang nantinya menciptakan loyalitas dalam diri karyawan karena karyawan merasa bahwa kemajuan perusahaan merupakan bagian dari usaha dan kerja keras yang telah dilakukannya. Maka kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Thamrin, 2019:26). Apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, orang atau pihak lain akan menaruh kepercayaan lebih besar sehingga berani memberikan tanggung jawab yang lebih besar yang akhirnya karyawan tersebut akan memperoleh kompensasi yang lebih besar pula.

Pengertian lain kompensasi yaitu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan permasalahan. Makna kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai. Kompensasi terdiri dari upah, gaji, komisi, bonus, dan tunjangan.



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

Latar belakang dari pemberian kompensasi adalah sebagai daya tarik, memberikan motivasi agar karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan.

Dari seluruh pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berguna bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan dengan diberikan kompensasi maka karyawan dapat bekerjadengan lebih produktif dan karyawan mengharapkan kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai ganti atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Kompensasi didalam agama islam mengajarkan kepada kita bahwa Allah mengisyaratkan kepada kita bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya, setiap perbuatan, usaha, dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan penghargaan yang diberikan.

Ayat diatas mengisyaratkan kepada semua manusia bahwa pahala atau kompensasi itu diperoleh dari usaha yang dilakukan. Jika kita berusaha atau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh maka kompensasi atau pahala yang kita terima akan baik pula.

Ada beberapa dimensi kompensasi yang dikemukakan oleh Simamora (2001:412) yaitu :

a. Financial

- 1) Langsung, seperti : pembayaran pokok (gaji atau upah), dan pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham)
- 2) Tidak langsung (tunjangan), seperti : asuransi, pesangon, cuti, sakit, kendaraan, rumah, dan biaya pindah.

b. Nonfinancial

- 1) Pengembangan karir
- 2) Penghargaan
- 3) Lingkungan kerja kondusif
- 4) Tugas yang menarik

Bentuk pemberian kompensasi dijelaskan oleh Muis (2013) yaitu sebagai berikut :

a. Gaji

Merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas pelayanannya dan diberikan secara bulanan. Seorang karyawan memandang gaji sebagai timbal balik yang diberikan perusahaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan karena setiap orang memiliki harapan jumlah gaji yang layak diterimanya berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan sifat pekerjaan, besarnya tanggung jawab dan wewenang.

b. Insentif

Merupakan jenis kompensasi yang diterima karyawan yang bersifat financial atau kompensasi langsung. Insentif biasanya diberikan berkaitan dengan kerja karyawan dalam jangka waktu panjang. Insentif biasanya diberikan kepada manager karena manager dianggap mampu menghasilkan laba, tetapi insentif juga bisa diberikan kepada karyawan atas kemampuannya yang berkinerja baik.

c. Bonus



Merupakan bagian dari insentif individu, bonus mungkin merupakan bentuk tertua dari kompensasi individu dimana karyawan dibayar berdasarkan unit yang diproduksinya. Pemberian bonus dapat berbentuk komisi.

d. **Tunjangan**

Diberikan data berupa uang atau barang namun bersifat tertentu saja, tunjangan diberikan kepada karyawan yang sudah tetap yang dapat berbentuk tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, dll.

2.3 Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan (Sarwoto, 2001:31)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai segala sesyatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000:183).

Selanjutnya menurut (Sedarmayanti, 2001:1) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi pekerja seperti penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, dan keamanan di tempat kerja.

Sedangkan (Hamid, 2014:100) menjelaskan faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari. Faktor yang sulit dikendalikan tersebut harus mampu disiasati agar tujuan perusahaan yang ingin dicapai tetap dapat diwujudkan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk menjaga eksistensi keberhasilan mencapai kinerja.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2009:30), yaitu:

- a. Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan
- b. Tempat yang layak, jika tempat kerja terlalu sempit dan suhu yang panas akan membuat karyawan tidak konsentrasi dan tidak focus dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya disini adalah perhatian, sikap, kepedulian, keramahan antar karyawan sangatlah penting karena itu hal utama yang akan membuat dan memotivasi karyawan untuk giat dalam bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2001:21) lingkungan kerja dibedakan menjadi:

a. **Lingkungan kerja fisik**

Merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat karyawan bekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung yang dibagi menjadi :



- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi, dan peralatan lainnya
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti tata ruang, penerangan cahaya, udara, kelembaban, udara, dekorasi dan lainnya.
- b. Lingkungan kerja non fisik
- Merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik antara atasan atau rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan dan dukungan dari atasan terhadap bawahan.

Sihombing dalam jurnal Arie (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi faktor sebagai berikut:

- a. Fasilitas kerja
Seperti peralatan kerja, ruangan kerja, ventilasi serta Standar Operasional Prosedur (SOP). Apabila fasilitas kerja kurang mendukung maka kinerja karyawan akan buruk karena kurangnya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan
- b. Gaji dan tunjangan
Gaji yang tidak adil atau tidak sesuai dengan yang dikerjakan dan diharapkan karyawan akan menyebabkan karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan baru yang lebih menghargainya
- c. Hubungan kerja
Kelompok kerja dengan adanya kekompakan akan meningkatkan produktivitas dengan sendirinya karena adanya sikap saling menyemangati, mendukung, dan tidak menjatuhkan sehingga ikatan emosional antar karyawan akan terjalin untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

2.4 Teori Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pendapat serupa juga dikatakan Tjiptono (2006:77) dalam jurnal Sofyan (2013) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan melihat apakah seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi perusahaan.

Loyalitas merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Simbolon, 2015).

Loyalitas merupakan bagian dari kehidupan manusia sendiri, artinya loyalitas dapat timbul dari dalam diri karyawan dengan sendirinya apabila ia merasa nyaman dengan perusahaan tempatnya bekerja. (Nitisemito, 2008) menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur.

Loyalitas merupakan ukuran untuk melihat apakah seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi perusahaan. Komitmen merupakan keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi yang ditunjukkan lewat setujunya karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan, nilai-nilai, tujuan serta



kepentingan dan berniat untuk memelihara organisasi tersebut. Loyalitas terjadi saat SDM menghitung-hitung atas apa dan berapa yang telah didapatnya dari perusahaan. Karyawan yang berloyalitas akan aktif mengembangkan diri dan mendorong pertumbuhan perusahaan (Widhiastuti, 2012:21).

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja (Saydam, 2000). Seorang karyawan dituntut untuk loyal terhadap perusahaan. loyalitas itu harus melebihi batas yang telah disepakati karena kesetiaan pada perusahaan dilihat sebagai nilai yang utama. Kesetiaan dalam bekerja tidak semata mata ada dalam perusahaan, melainkan terdapat berbagai faktor yang ada didalamnya yang membantu menciptakan loyalitas karyawan. Faktor yang membentuk kesetiaan terhadap perusahaan akan berbeda bagi karyawan yang baru saja bekerja di perusahaan tersebut, karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang tidak sebentar akan memandang perusahaan sebagai bagian dalam hidupnya.

Dalam ayat tersebut, menunjukkan bahwa Islam mengajarkan tentang pengabdian. Salah satu bentuk pengabdian karyawan terhadap perusahaan bisa dengan cara memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan sehingga perusahaan bisa maju dan berkembang.

Menurut Saydam (2000) ada beberapa indikator dari loyalitas yaitu:

- a. Ketaatan dan kepatuhan
Merupakan kesanggupan karyawan dalam mematuhi setiap peraturan yang diberikan atasan tanpa melanggar baik peraturan perusahaan, perundang-undangan dan ketentuan lain yang berlaku.
- b. Tanggung jawab
Merupakan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya seperti tepat waktu, berani mengambil resiko untuk keputusan dan tindakan yang telah dilakukan. Karyawan yang bertanggung jawab memiliki ciri-ciri:
 - 1) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - 2) Memelihara barang yang dipinjamkan perusahaan dengan baik
 - 3) Mengutamakan kepentingan perusahaan
- c. Pengabdian
Merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga yang diberikan karyawan secara ikhlas ditandai dengan setia bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun.

Menurut (Nitisemito, 2013) loyalitas dalam diri karyawan akan menghasilkan karyawan yang memiliki:

- a. Tanggung jawab
Karyawan yang memiliki loyalitas di dalam dirinya akan timbul tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Karyawan juga akan siap sedia untuk bertanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukannya.
- b. Kegairahan bekerja
Karyawan yang bergairah dalam bekerja akan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih tepat
- c. Semangat bekerja



Karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja untuk mengembangkan diri dan memajukan perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif merupakan metode dalam menguraikan masalah secara umum dan membahas data yang ada dengan mengkaitkan kepada teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.

Analisis deskriptif menurut Sujarweni dalam jurnal (Hustia dkk, 2021) statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Dalam penelitian ini penulis menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.

Sedangkan metode kuantitatif merupakan analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistic menggunakan program SPSS. Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah yang berjumlah 17 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sensus sampling (sampling jenuh). Menurut Sugiyono (2012:61) teknik sensus sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 17 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah

Berdasarkan uji T (Uji parsial) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri syariah Capem Kuansing Baserah . Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung $3,466 > 1,75305$ t tabel dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Artinya PT Bank Riau Kepri syariah Capem Kuansing Baserah sudah memberikan kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kompensasi yang baik ini maka loyalitas dalam diri karyawan akan timbul sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan PT Bank Riau Kepri syariah Capem Kuansing Baserah akan semakin baik loyalitas karyawannya.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Poltak (2016:219) bahwa organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan maka semangat karyawan menjadi rendah dan loyalitas menjadi rapuh. PT Bank Riau Kepri syariah Capem Kuansing Baserah sudah memberikan gaji yang mampu memenuhi harapan karyawan dan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung yang baik maka semangat kerja karyawan menjadi meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Dari hasil tersebut maka hipotesis



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri syariah Capem Kuansing Baserah dapat diterima.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2015) dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah

Berdasarkan uji T (Uji parsial) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri syariah Capem Kuansing Baserah . Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung = $-2,639 < 1,75305$ t tabel. Artinya, perubahan dalam lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Meskipun lingkungan kerja memiliki suasana kerja, perlengkapan, fasilitas, tempat atau ruangan kerja yang baik tidak dapat mempengaruhi loyalitas karyawan tanpa adanya penunjang dari kompensasi yang baik dan adil. Dalam artian ketika fasilitas yang diberikan dapat menunjang pekerjaan karyawan menjadi lebih baik akan tetapi tidak dapat menjamin karyawan tetap loyal kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrida, Muhammad Yafiz dan Fauzi Arif Lubis dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Safrida et al., 2023).

5. KESIMPULAN

- 1) Secara parsial dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah dengan nilai t hitung $3,466 > 1,75305$ t tabel. Dapat diartikan semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah maka semakin loyal pula karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Secara parsial dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai t hitung = $-2,639 < 1,75305$ t tabel. Artinya, perubahan dalam lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Dan secara simultan dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah, yaitu $F_{hitung} = 7,233 > 3,73$ F_{tabel} dan signifikansi = $0,007 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat pula loyalitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Orang Tua Penulis Ibunda Tercinta Saidonis dan Ayahanda Ermanis, serta saudara penulis yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil dan do'anya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Tak hanya itu penulis menyampaikan terima kasih kepada : Dr. Ikrima Mailani, S.Pd.I.,M,Pd.I selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, Ibu Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, Ibu Meri Yuliani, SE.Sy.,ME.Sy selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Kuantan



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

Singingi. Dan selaku Dosen Pengampu, Bapak H. Fitrianto, S.Ag.,M.Sh selaku Pembimbing I, Bapak Redian Mulyadita, SE.,M.Ak selaku Pembimbing II serta teman seperjuangan penulis.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Adamy, M., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Iu Rusliana, 2023. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kawina, P. I. G., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muis M., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Nitisemito, A.S, 2013. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2001. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Saydam G, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H., 2001. *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Thamrin, 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widhiastuti, H., 2012. *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: University Press.

JURNAL

- Arie, L. R., 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Universitas Islam Negeri.
- Aulia Vashti Bella Pertiwi dan Agung Nugroho Adi. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Management Risiko Dan Keuangan*. Volume 2, Nomor 1, (2023)
- Berto Kristanto Purba. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*. Volume 4, Nomor 1, (2017)
- Hustia A., Arifai A., Afrilliana N., dan Novianty M. Pelatihan Pengolahan Data Statistik Menggunakan SPSS Bagi Mahasiswa. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*. Volume 5, Nomor 4, (2021)
- Israyati, Z. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*. (2019)
- Pratama, A. dkk. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Universitas Diponegoro*. (2015)
- Safrida, Muhammad Yafiz dan Fauzi Arif Lubis. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT.BSI KC Medan Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. Volume 9 Nomor 2, (2023)



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

Sitti Rahma Rumadaul dan Muhammad Mathori. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Volume 3, Nomor 3, (2023)