

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT TRI TUNGGAL TUKA, DALUNG - BADUNG

Ni Nyoman Ari Novarini¹, Sapta Rini Widyawati², Gede Adi Wiratama³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

novarini0511@unmas.ac.id

ABSTRACT

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan terkait sumber daya manusia salah satunya adalah kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap dan loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka dengan total sampel sebanyak 47 orang karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka.

Kata kunci : kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan adalah kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka (Onsardi, 2019). Sedangkan di perkut oleh Ningrum dan Pembudi (2021) mengatakan suatu perusahaan yang tidak berusaha menumbuhkan perasaan loyal para karyawannya, akan muncul sikap acuh tak acuh dari karyawan terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan. Kemajuan atau kemunduran perusahaan tidak lepas dari sikap loyalitas karyawan perusahaan. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang di patuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam berkerja Letsoin dan Ratnasari (2020). Loyalitas karyawn yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sunyoto, 2021).

Menurut Maulida dan Askiah (2020) loyalitas karyawan dapat di pengaruhi oleh tiga faktor salah satunya faktor rasional. Faktor rasional yaitu menyangkut hal-hal yang bisa

dijelaskan secara logis seperti kompensasi (Jaenab dan Hidayati, 2024). Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dan disesuaikan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan atau diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jaenab dan Hidayati (2024), Rambe (2024), Rosadianto dan Susilawati (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi, maka semakin baik pula loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mas'ud (2024) dan Damayanti *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah beban kerja (Raihan dan Wulandari, 2024). Munandar (2019) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Angreni *et al.*, (2022), Raihan dan Wulandari (2024), Pramudita dan Liana (2024), Budiayarti *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja, maka loyalitas karyawan akan menurun. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaki dan Setianingsih (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaenab dan Hidayati (2024) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja (Padma dan Sudana, 2023). Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan dan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Nuraldy, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Sutoro (2024), Padma dan Sudana (2023), Oktavianis dan Abrian (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Insani dan Frianto (2023) dan Safrida *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Koperasi yang terletak di Dusun Tuka, Desa Dalung, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung ini, lahir dari nilai – nilai iman yang tertanam secara mendalam yang telah memunculkan tindakan nyata dari beberapa tokoh umat dalam naungan Gereja Katolik Paroki Tritunggal Mahakudus Tuka. Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka telah berbadan hukum yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi Kabupaten Badung pada tanggal 19 Desember 1998 dengan nomor badan hukum yaitu: 05/BH/KDK22.7/XII/1998. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bidang SDM pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, terdapat permasalahan loyalitas karyawan yang dapat dilihat pada indikator ketiautan atau kepatuhan yang tercermin dari tingginya tingkat absensi karyawan. Data absensi karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung tahun 2023 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan
Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
A	B	C	D=B x C	E	F=D-E	G=E/D x 100%
Januari	44	26	1.144	45	1.099	3,93
Pebruari	44	25	1.100	43	1.057	3,91
Maret	44	26	1.144	47	1.097	4,11
April	44	25	1.100	46	1054	4,18
Mei	44	26	1144	45	1.099	3,93
Juni	44	25	1.100	44	1.056	4,00
Juli	44	26	1.144	47	1.097	4,11
Agustus	44	26	1.144	48	1.096	4,20
September	44	25	1.100	45	1.055	4,09
Okttober	44	26	1.144	41	1103	3,58
November	44	25	1.100	44	1.056	4,00
Desember	44	26	1.144	47	1.097	4,11
Jumlah	307	13.508	542	12.966	48,15	
Rata-rata	25,58	1.125,67	45,17	1.080,50	4,01	

Sumber: Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada tahun 2021 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 4,01%, ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, dan diatas 3% sampai dengan 10% dianggap tinggi (Musfiroh, 2022). Hasil observasi peneliti, menemukan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi dapat dilihat pada indikator fasilitas penunjang pekerjaan. Karyawan berpendapat bahwa kurangnya ketersediaan fasilitas komputer untuk memudahkan karyawan pada bagian kolektor dalam proses penginputan tabungan nasabah. Fenomena yang menyangkut masalah beban kerja diketahui terdapat permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja yaitu masalah kondisi pekerjaan. Karyawan berpendapat bahwa seringkali diminta untuk melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, sehingga jam pulang kerja karyawan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Fenomena menyangkut masalah lingkungan kerja diketahui terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu pada hubungan antar karyawan. Masih ada hubungan kerja antara karyawan yang belum harmonis dapat memicu terjadinya konflik antar karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung - Badung”.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Robbins, 2019). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2019).

Kompensasi

Menurut Wirawan (2019) kompensasi adalah salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2019) yaitu sebagai berikut: gaji atau upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Beban Kerja

Siswanto (2019) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Putra (2019) terdapat 4 (empat) indikator dari beban kerja menurut sebagai berikut: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, sirkulasi udara, tata warna, keamanan, dan hubungan antar karyawan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Letsoin dan Ratnasari (2020) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Sriyono (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas kerja adalah sebagai berikut: ketiaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Nitisemito (2020) kompensasi merupakan balas jasa yang dapat dinilai dengan uang, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dan cenderung diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaenab dan Hidayati (2024), Rambe (2024), Rosadianto dan Susilawati (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi, maka semakin baik pula loyalitas karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

3.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Mansoor (2019) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri (Budiyarti *et al.*, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raihan dan Wulandari (2024), Pramudita dan Liana (2024), Budiyarti *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja, maka loyalitas karyawan akan menurun. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan dan meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan (Nuraldy, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoro (2024), Padma dan Sudana (2023), Oktavianis dan Abrian (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula loyalitas karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung yang beralamat di Jalan Raya Tuka No. 30, Dalung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis

data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kompensasi sebesar 0,912, beban kerja sebesar 0,836, lingkungan kerja sebesar 0,872, dan loyalitas karyawan sebesar 0,753. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	44
Test Statistic	0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi	0,187	5,351	Bebas multikolinearitas
Beban Kerja	0,363	2,756	Bebas multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,128	7,786	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,798	Bebas gejala heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,205	Bebas gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,805	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. kompensasi sebesar 0,798, beban kerja sebesar 0,205 dan lingkungan kerja sebesar 0,805. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	5,740	0,858		6,693 0,000
Kompensasi	0,378	0,117	0,531	3,216 0,003
Beban kerja	-0,446	0,093	-0,568	-4,797 0,000
Lingkungan kerja	0,473	0,126	0,750	3,766 0,001

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,740 + 0,378X_1 - 0,446X_2 + 0,473X_3$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

- a = 5,740 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kompensasi (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) meningkat, maka loyalitas karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung akan meningkat sebesar 5,740.
- b₁ = 0,378 berarti apabila kompensasi (X_1) meningkat sedangkan beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka loyalitas karyawan (Y) naik sebesar 0,378. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung.
- b₂ = -0,446 berarti apabila beban kerja (X_2) meningkat sedangkan kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka loyalitas karyawan (Y) turun sebesar 0,446. Artinya setiap peningkatan beban kerja dapat menurunkan loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung.
- b₃ = 0,473 berarti apabila lingkungan kerja (X_3) meningkat sedangkan kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka loyalitas karyawan (Y) naik sebesar 0,473. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,892 ^a	0,796	0,781	1,27958

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,892. Besarnya nilai R sebesar 0,899 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,781 atau sebesar 78,1%. Hal ini berarti pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung adalah sebesar 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 3,216 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar -4,797 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,766 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,216 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik tingkat kompensasi karyawan

pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaenab dan Hidayati (2024), Rambe (2024), Rosadianto dan Susilawati (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi, maka semakin baik pula loyalitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4,797 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik beban kerja yang ada di Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Beban kerja yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri (Paramitadewi, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angreni *et al.*, (2022), Raihan dan Wulandari (2024), Pramudita dan Liana (2024), Budiayarti *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja, maka loyalitas karyawan akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,766 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja yang ada di Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung maka semakin baik pula loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator, diantaranya: penerangan, sirkulasi udara, tata warna, keamanan dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan dan meningkatkan loyalitas karyawan (Nuraldy, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutoro (2024), Padma dan Sudana (2023), Oktavianis dan Abrian (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula loyalitas karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Semakin baik kompensasi akan meningkatkan loyalitas karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Semakin meningkat beban kerja akan menurunkan loyalitas karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung maka semakin baik pula loyalitas karyawan.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka, Dalung. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *EMAS*, 3(8), 200-213.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *Emas*, 4(7), 1733-1747.
- Budiyarti, N., Ilham, I., & Haryadi, W. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 6(3), 222-228.
- Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. 2022. Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 487-501.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. 2023. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Institut Seni Indonesia (Isi) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. 2024. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Good Corporat Governance Sebagai Variabel Intervening. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.
- Insani, A. N., & Frianto, A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14-26.
- Jaenab, J., & Hidayati, M. 2024. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Shopee Express Mpunda Kota Bima. *Jurnal PenKomI: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 7(2), 369-379.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. 2022. The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Mansoor, M. 2019. The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of business studies quarterly*, 2(3), 50.
- Mas'ud, M. 2024. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 121-134.
- Matana, A. 2019. *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Maulida, R. A., & Askiah, A. 2020. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 696-704.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job In Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Munandar, A. S. 2019. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.

- Musfiroh, S. 2022. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. 2021. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional*, Vol. 3, No. 1, pp. 66-71.
- Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Aksara.
- Nuraldi, H. L. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Value Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80-86.
- Oktavianis, S., & Abrian, Y. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Hotel BW Luxury Jambi. *Jurnal Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(2), 239-255.
- Onsardi, O. 2019. Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Padma, N. N. P., & Sudana, I. K. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Ella Mandiri Di Pidada, Ubung-Denpasar Tahun 2023. *Social Studies*, 10(2), 38-45.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. 2023. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *Emas*, 4(7), 1771-1780.
- Pramudita, N. S. A., & Liana, L. 2024. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 961-969.
- Putra, A. A., & Laily, N. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. 2023. Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.
- Raihan, P. G., & Wulandari, W. 2024. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10181-10191.
- Rambe, Y. E. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 187-199.
- Robbins, S. 2019. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Rosadianto, H., & Susilawati, A. D. 2024. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 113-125.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683-2696.
- Sedarmayanti. 2019. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Siswanto, B. 2019. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2), 1-10.
- Sriyono, S. 2019. Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen*, 1-27.
- Sunyoto, Danang. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus) Edisi Ketiga*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

- Sutoro, M. 2024. Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 595-605.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. 2023. Sistem Pencatatan Administrasi Pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, pp. 432-436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. 2023. Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with Employee Champion: Evidence from The Small Medium Industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Dukungan Organisasional terhadap kepuasan Karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. 2024. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Pt. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Zaki, H., & Setianingsih, R. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 278-289.