

Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis pada RSIA Budhi Mulia Pekanbaru

Putri Elsa Liani¹, Suryalena²

Email: Putrielsaliani8@gmail.com

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Kampus Bina Widya, KM. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This research is motivated by the importance of human resource management in the progress of a company. This research was conducted at the Budhi Mulia Mother and Child Hospital, Pekanbaru, located at Jalan Soekarno Hatta No. 226-228 East Sidomulyo, Arengka, Kec. Peaceful Marpoyan. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work environment on the loyalty of non-medical permanent employees at the Budhi Mulia Mother and Child Hospital Pekanbaru. Compensation and work environment as variables X1 and X2 and Loyalty as variable Y. The research method used is descriptive and quantitative analysis methods obtained from the results of the questionnaire and measured using a Likert scale technique. The data was then obtained using the SPSS program. The results showed that the first hypothesis testing is the provision of compensation to employee loyalty with T count (5.888) > T table (1.674) which means that compensation has a significant effect on employee loyalty. In the second test, the work environment with T count (7.804) > T table (1.674) means that the work environment has a significant effect on employee loyalty. The results of the F count test (33.027) > F table (3.18) mean that the provision of compensation and the work environment simultaneously has a significant effect on employee loyalty.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis sangat ketat. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menjadi lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya. Berbagai upaya dilakukan perusahaan dalam merebut pangsa pasar. Agar tujuan dapat tercapai, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berprestasi berada di dalamnya selain teknologi yang memadai, dana yang mencukupi, maupun sarana dan prasarana lengkap lainnya karena karyawan merupakan faktor penggerak segala aktivitas dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan dalam mengoperasikan bisnisnya dan karyawan membutuhkan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam kemajuan perusahaan karena karyawan memiliki peran utama dalam menjalankan visi misi perusahaan lewat tugas pekerjaan yang dilakukannya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan haruslah yang memiliki kualifikasi sesuai dengan tujuan perusahaan karena sumber daya manusia berhubungan dengan sumber daya strategis terpenting perusahaan¹.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mendorong agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan adalah dengan menanamkan loyalitas di dalam diri setiap karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Loyalitas merupakan rasa tanggung jawab karyawan kepada perusahaan yang menciptakan kegairahan dan semangat kerja². Loyalitas karyawan dapat timbul dari berbagai hal seperti lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang layak, motivasi, pelatihan, pengembangan karir dan lainnya. Namun penelitian ini hanya memilih faktor kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel penelitian.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan³. Karena

¹ Amstrong, M. 2021. *Pengadaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusamedia

² Nitisimeto, A. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta; Ghalia Indonesia

³ Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish

tuntutan kebutuhan hidup selalu meningkat dari waktu ke waktu maka setiap orang berusaha untuk mencari pekerjaan dengan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhan hidup sudah terjamin maka karyawan akan menjadi enggan untuk berpindah ke perusahaan lainnya. Pemberian kompensasi inilah yang akan meningkatkan loyalitas karyawan. Faktor pertimbangan lainnya bagi karyawan untuk memiliki loyalitas yaitu lingkungan tempat nya bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁴

Apabila perusahaan memperhatikan kesadaran dan keselamatan di lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover⁵. Itulah sebabnya lingkungan kerja harus terasa aman, nyaman dan dipenuhi hubungan yang baik dengan sesama karyawan, atasan, maupun bawahan sehingga karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja dan tidak merasa tertekan. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan loyalitas karyawan untuk tetap setia kepada satu perusahaan.

Di Provinsi Riau khususnya Kota Pekanbaru, terdapat berbagai rumah sakit baik milik swasta maupun milik pemerintah. Salah satunya adalah Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Budhi Mulia Pekanbaru yang terletak di Jalan Soekarno Hatta No. 226-228 Sidomulyo Timur, Arengka, Kec. Marpoyan Damai. Rumah sakit yang sudah berdiri sejak tahun 2010 ini merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan medis terbaik kepada masyarakat khususnya bagi anak-anak dan ibu bersalin karena ditangani langsung oleh dokter terpercaya, tenaga kerja ahli kesehatan serta karyawan staff yang handal lainnya. Untuk itu peneliti tertarik melaksanakan penelitian tentang pentingnya Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis akan membahas dalam penelitian ini dengan judul **Bagaimana Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru?**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pemberian Kompensasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

KERANGKA TEORI

Pemberian Kompensasi

Kompensasi juga merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan (Adamy, 2016)⁶. Kompensasi harus diatur sedemikian rupa. Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan

⁴ Nitisemito, A. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

⁵ Hasibuan, M.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

⁶ Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.

mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Untuk mempertahankan karyawan dan menjamin keadilan, karyawan menginginkan jumlah pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang serupa. Namun untuk perekrutan karyawan yang berkualitas, pekerja menginginkan untuk ditawarkan upah yang tinggi (Kawina, 2020)⁷

Poltak (2016)⁸ membedakan kompensasi menurut bentuk dan cara pembagian dibedakan menjadi:

a. Kompensasi berdasarkan bentuk

Terdiri dari kompensasi financial seperti gaji dan kompensasi nonfinansial yang merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

b. Kompensasi berdasarkan cara pemberian

Kompensasi ini terdiri dari kompensasi financial langsung seperti bayaran dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi, dan kompensasi financial tidak langsung yang diberikan dalam bentuk tunjangan seperti program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembataran biaya sakit dan cuti.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga merupakan tempat dimana seorang karyawan bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan (Sarwoto, 2001)⁹. Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja bagus, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Jika kondisi lingkungan kerja buruk (seperti udara panas, bising, dll) maka karyawan akan sulit menyelesaikan pekerjaan (Adamy, 2016). Segala sesuatu yang ada di tempat karyawan bekerja dapat membantu dan mempengaruhinya dalam bekerja seperti :Peralatan, Perlengkapan, Keuangan, dan Deskripsi pekerjaan.

Loyalitas Karyawan

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)¹⁰. Komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Indikatornya adalah memiliki hasrat, kemauan, dan ikatan emosional karena keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia nya (Luthans, 1995).¹¹ Menurut Nitisemito (1996)¹² loyalitas dalam diri karyawan akan menghasilkan karyawan yang memiliki : Tanggung jawab, Kegairahan bekerja, dan Semangat bekerja.

Hubungan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

Kompensasi dan loyalitas memiliki hubungan yang erat. Dalam bekerja karyawan selalu menginginkan untuk menerima kompensasi yang layak yang sesuai dengan beban kerjanya. Karyawan cenderung akan setia kepada perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2009)¹³ juga mengatakan kompensasi yang adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover akan relatif kecil. Turn over yang kecil membuktikan bahwa banyak karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga tidak mudah untuk memutuskan keluar dari perusahaan.

⁷ Kawina, P. I. G. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press.

⁸ Poltak, L. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

⁹ Sarwoto. 2001. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

¹⁰ Simbolon, B. 2015. 'Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT Agung Automall Pekanbaru', *JOM FISIP*.

¹¹ Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh. McGraw Hil Inc: Boston.

¹² Nitisemito, A. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

¹³ Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

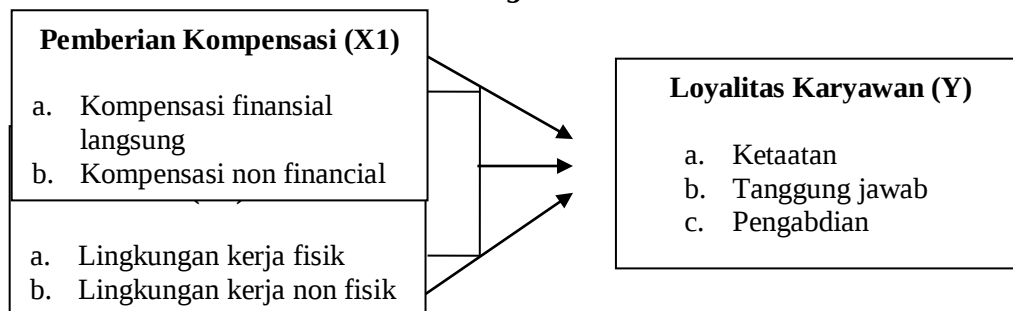
Dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Kristianto (2017)¹⁴ telah menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan.

Hubungan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

Lingkungan kerja berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik dapat menciptakan dan menghilangkan loyalitas di dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman ataupun tidak nyaman dalam perusahaan.

Pemeliharaan dengan memperbaiki komunikasi antar karyawan atau dengan atasan serta memperhatikan kesadaran dan keselamatan di lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover (Hasibuan, 2009). Hal ini juga dibuktikan lewat penelitian yang pernah dilakukan peneliti yang hasilnya membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan menciptakan semangat kerja sehingga loyalitas karyawan pun akan timbul dengan sendirinya. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan loyalitas memiliki hubungan yang erat (Pratama, 2015).¹⁵

Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis merupakan pernyataan sementara berupa dugaan mengenai apa yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya, hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Henryadi, 2016)¹⁶

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1: pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
- H2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
- H3: pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Bentuk skala ini adalah lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju yang merupakan sikap atau persepsi seseorang atas suatu kegiatan atau pernyataan yang diberikan dalam instrumen (Henryadi, 2016).

¹⁴ Kristianto, B. P. 2017. 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis', *JOM FISIP UNRI*, 1.

¹⁵ Pratama, A. dkk. 2015. 'Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja', *Jurnal Universitas Diponegoro*.

¹⁶ Henryadi, S. 2016. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.

Teknik pengukurannya dalam bentuk skor yaitu setiap jawaban memiliki skor berkisaran dari angka 1 sampai angka 5 dengan bobot skor:

1. Sangat setuju dengan bobot skor 5
2. Setuju dengan bobot skor 4
3. Cukup dengan setuju bobot skor 3
4. Tidak setuju dengan bobot skor 2
5. Sangat tidak setuju dengan bobot skor 1

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019)¹⁷. Populasi pada penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan tetap non medis.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel menggunakan teknis *sampling jenuh* atau sensus. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan tetap non medis yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan wawancara dan kuisioner.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

UJI INSTRUMEN DATA

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Untuk dapat dikatakan valid maka pertanyaan dalam kuisioner harus mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana :
jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pernyataan ditanyakan valid,
jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pernyataan ditanyakan tidak valid,

Tabel 1

Uji Validitas Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pemberian kompensasi	X1.1	0.695	0.2656	Valid
	X1.2	0.747	0.2656	Valid
	X1.3	0.559	0.2656	Valid
	X1.4	0.772	0.2656	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.702	0.2656	Valid
	X2.2	0.636	0.2656	Valid

¹⁷ Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

	X2.3	0.652	0.2656	Valid
	X2.4	0.705	0.2656	Valid
	X2.5	0.614	0.2656	Valid
	X2.6	0.658	0.2656	Valid
Loyalitas Karyawan	Y1	0.700	0.2656	Valid
	Y2	0.627	0.2656	Valid
	Y3	0.616	0.2656	Valid
	Y4	0.757	0.2656	Valid
	Y5	0.654	0.2656	Valid
	Y6	0.595	0.2656	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2656 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran untuk menunjukkan item pernyataan dalam kuisioner yang dijawab oleh responden dapat dipercaya atau handal. Untuk memenuhi reliabel atau tidaknya item pertanyaan maka dapat dibandingkan dengan *cronbach alpha* dengan nilai ketepatan 0,60 dimana :

Jika *cronbach alpha* > 0,60 maka item pernyataan reliabel

Jika *cronbach alpha* < 0,60 maka item pernyataan tidak reliabel

Tabel 2

Uji Reliabilitas Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1	Pemberian Kompensasi (X1)	0.828	0.60	Reliable
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.803	0.60	Reliable
3	Loyalitas (Y)	0.833	0.60	Reliable

Berdasarkan tabel 3.16 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan memiliki *cronbach's alpha* di atas 0.60. Untuk variabel pemberian kompensasi (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.828, untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.803 dan untuk variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.901.

Uji Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen yaitu pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y).

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.575	2.040		2.243	.029
Pemberian Kompensasi	.303	.177	.223	1.711	.093
Lingkungan Kerja	.500	.114	.573	4.402	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

2. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Uji koefisien determinasi berganda merupakan besaran yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y).

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi Berganda Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.543	2.42885

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

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai (R square) sebesar 0,560 atau 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 56,0% sedangkan persentase sisanya 44,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Uji ini menunjukkan pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji F Hitung Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis
Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.671	2	194.836	33.027	.000 ^b
	Residual	306.765	52	5.899		
	Total	696.436	54			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Pada tabel di atas hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai = 33,027 > 3,18 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya bahwa secara simultan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru. Berdasarkan uji T hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Poltak (2016) bahwa organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan maka semangat karyawan menjadi rendah dan loyalitas menjadi rapuh. Hal ini juga didukung oleh penelitian Berto Kristanto Purba (2017) dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang efektif akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Dari hasil tersebut maka hipotesis yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru dapat diterima.

Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru 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 yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru dapat diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru. Berdasarkan uji T menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru. Dari hasil tersebut maka hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru dapat diterima. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sarwoto (2001) bahwa perlengkapan, fasilitas tempat lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik serta membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan menimbulkan loyalitas.

Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu Berto Kristanto Purba (2017) yang menuliskan lingkungan kerja yang menyenangkan baik dengan atasan ataupun bawahan akan membangun loyalitas karyawan. Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru telah memberikan lingkungan kerja fisik yang dapat menimbulkan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja baik melalui sirkulasi udara yang teratur, pencahayaan yang baik, hingga protokol kesehatan yang ketat. Tidak hanya itu, perusahaan ini juga memberikan lingkungan kerja non fisik yang harmonis lewat hubungan kekeluargaan yang terjalin, baik dengan atasan ataupun dengan bawahan dan antar sesama rekan kerja sehingga kenyamanan dan keamanan yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan loyalitas di dalam diri karyawan.

3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru

Setelah melakukan pengujian, hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukan hasil yang signifikan antara variabel pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru. Koefisien regresi untuk pemberian kompensasi dan lingkungan kerja bernilai positif yang artinya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Susanto (2010) dalam jurnal Kristianto (2017) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang menjadikan karyawan loyal yaitu lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru dapat diterima.

KESIMPULAN

1. Pemberian kompensasi pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru sudah memuaskan. Hal ini terlihat dari 2 dimensi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dimana skor tertinggi terletak pada kompensasi non finansial dan skor terendah pada kompensasi finansial.
2. Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru sudah kondusif. Hal ini terlihat dari 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dimana skor tertinggi terletak pada lingkungan kerja fisik dan skor terendah terletak pada lingkungan kerja non fisik.
3. Secara keseluruhan karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru dianggap cukup loyal terlihat dari 3 dimensi yaitu ketaatan, tanggung jawab dan pengabdian. Skor tertinggi terletak pada dimensi tanggung jawab dan skor terendah terletak pada dimensi ketaatan.

4. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru sehingga semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan.
5. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru sehingga semakin baik lingkungan kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan.
6. Secara simultan dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru.

SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas maka penulis dapat memberi beberapa saran kepada pimpinan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru sebagai acuan dalam meningkatkan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memperhatikan besaran insentif yang diberikan kepada karyawan tetap non medis agar jumlahnya tidak hanya sesuai dengan ketentuan perusahaan namun juga sesuai dengan harapan karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik berada pada skor terendah sehingga perusahaan perlu memperbaiki komunikasi informal dan kepedulian baik antara pimpinan dengan karyawan juga antar sesama karyawan. Tidak hanya itu, perusahaan perlu meningkatkan keakraban antar sesama karyawan dengan melaksanakan aktivitas bersama diluar.
3. Dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru, maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press
- Amstrong, M. 2021. *Pengadaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusamedia
- Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henryadi, S. 2016. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Kawina, P. I. G. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press
- Kristianto, B. P. 2017. 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis', *Jom Fisip Unri*, 1.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh. McGraw Hil Inc: Boston.
- Nitisemito, A. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, A. dkk. 2015. 'Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja', *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Poltak, L. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwoto. 2001. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Simbolon, B. 2015. 'Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT Agung Automall Pekanbaru', *Jom Fisip*.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.