

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini dimana persaingan yang semakin berat seharusnya bangsa Indonesia sudah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sejak dua atau tiga puluh tahun yang lalu. Karena dengan sumber daya manusia yang unggul dapat menjadi nilai tambah serta membuat bangsa Indonesia bisa menjadi lebih kompetitif dimata dunia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memiliki peran penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, selain itu untuk tercapainya tujuan organisasi perlunya sebuah arahan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Menurut (Larasati, 2018), Manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai suatu pendayagunaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut (Duha, 2018) organisasi pada hakikatnya merupakan suatu perkumpulan orang yang memiliki rasa saling ketergantungan satu sama lain dan secara bersama-sama memfokuskan usaha mereka untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu sebuah organisasi merupakan suatu struktur sosial yang di desain guna mengkoordinasi kegiatan kelompok melalui suatu pembagian kerja dan hierarki otoritas yang bertujuan untuk melaksanakan pencapaian tujuan tertentu.

Sumber Daya Manusia (SDM) dan organisasi memiliki keterkaitan satu sama lain, dalam sebuah perusahaan sumber daya ini juga disebut sebagai karyawan. Dengan suatu organisasi atau perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan mempermudah suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan sangat diperlukan, karena dengan karyawan yang loyal maka tujuan sebuah organisasi akan lebih mudah tercapai. Untuk membuat karyawan loyal bekerja disebuah perusahaan maka perusahaan dapat memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi. (Sianturi & Pramukty, 2023)

Menurut (Sianturi & Pramukty, 2023), lingkungan kerja adalah sesuatu yang erat kaitannya dengan lingkungan sekitar seorang karyawan yang berpotensi memiliki pengaruh seberapa baik seorang karyawan bekerja serta menjalankan segala aktivitasnya. selain itu bahwa tempat kerja terdiri dari seluruh faktor fisik dan non fisik (tidak berwujud) yang sangat bisa mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas seorang karyawan. dari sudut pandang itulah dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh unsur fisik serta non fisik yang mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Sianturi & Pramukty, 2023), Stres kerja dapat digambarkan sebagai suatu reaksi adaptif yang dipengaruhi oleh varian individu dan proses psikologis yang dihasilkan oleh suatu situasi, tindakan bahkan peristiwa lingkungan. ini sangat berkaitan dengan suatu kecemasan, ketegangan bahkan stres psikologis yang dialami seorang karyawan karena berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Beberapa faktor tersebut antara lain konflik dengan sesama karyawan, tuntutan kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, ketidak seimbangan kehidupan kerja dan tanggung jawab yang berlebihan. Stres terhadap sebuah pekerjaan akan berdampak terhadap produktivitas, kesehatan mental serta loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Kresmawan, Kawiana, & Mahayasa, 2021), kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang dapat berbentuk berupa barang atau uang sebagai bentuk

imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai sebuah gambaran suatu ganti rugi yang diberikan kepada tenaga kerja oleh penerima jasa berdasarkan kontribusi jasa dari suatu tugas yang telah dilaksanakan. Selain itu kompensasi juga merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh suatu karyawan sebagai penghargaan atas seluruh kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan baik yang sifatnya finansial atau non finansial.

Menurut (Ang & Edalmen, 2021) Seorang karyawan yang tidak loyal kepada Perusahaan ditunjukkan oleh tingginya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yang biasanya akan menjadi masalah di sebuah perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari sebuah tempat mereka bekerja ke tempat yang lain, tetapi belum di tahap realisasi yaitu pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Suatu intensi *turnover* memiliki arti seberapa besar keinginan seorang karyawan untuk keluar dari tempat mereka bekerja, sedangkan *turnover* merupakan kenyataan akhir yang dihadapi oleh perusahaan berupa sejumlah karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Dengan perusahaan memperhatikan hal-hal seperti lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi, akan memberikan pengaruh sebagai seorang karyawan untuk loyal di perusahaan tersebut.

Tabel 1.1 Data Tingkat Turnover Karyawan PT Bank Central Asia

<i>Employee Turnover</i>					
Keterangan	2019	2020	2021	2022	2023
% Tingkat perputaran pekerja (<i>employee turnover</i>)	4,9%	3,5%	5,1%	2,9%	3,6%

Sumber: Laporan Kinerja Tahunan PT Bank Central Asia, Tbk

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan paling tinggi adalah pada tahun 2021 sebesar 4,9% sedangkan untuk tingkat *turnover* paling rendah adalah pada tahun 2022 sebesar 2,9%. Tingkat *turnover* digunakan untuk mengukur tingkat perputaran keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan, hasil pengukuran *turnover* karyawan juga dapat mengindikasikan tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut, semakin rendah tingkat *turnover* maka semakin banyak karyawan yang loyal untuk bekerja di perusahaan. Dari data di atas dapat disimpulkan juga bahwa tingkat *turnover* karyawan PT Bank Central Asia naik turun tiap tahunnya, dalam kurun periode tahun 2019-2023 di tahun 2020 mengalami penurunan di angka 3,5% dari sebelumnya di tahun 2019 yaitu sebesar 4,9%, namun pada tahun 2021 naik kembali sebesar 1,6% menjadi 5,1%, namun turun lagi di tahun 2022 menjadi 2,9% tetapi naik kembali 0,7% menjadi 3,6% pada tahun 2023. Dengan adanya penelitian yang akan dilakukan, peneliti berharap dapat membantu PT Bank Central Asia untuk konsisten mempertahankan tren *turnover* yang turun setiap tahunnya.

Setelah peneliti mempelajari beberapa jurnal dan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dari beberapa sumber, Menurut penelitian Maria Magdalena Sianturi & Rachmat Pramukty (2023), berpendapat bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan antara kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap loyalitas karyawan, selain itu terdapat korelasi yang signifikan serta negatif antara stres kerja terhadap loyalitas karyawan di suatu perusahaan, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di suatu perusahaan. Selain itu menurut Jajuk Herawati,

Epsilandri Septiyarini & Novia Tri Ratnasari (2022), faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel, faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan faktor stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan terakhir penelitian dari Tina Fitri Andriyanti & Apriyanti (2023), berpendapat bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, faktor beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan faktor stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari beberapa jurnal dan penelitian di atas memiliki hasil yang berbeda dan tergantung dengan objek yang dilakukan penelitian. Maka dari itulah peneliti tertarik untuk meneliti "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bank Central Asia**" sebagai objek penelitian yang bertujuan untuk memberikan saran berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan tersebut.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Penelitian

Teori yang digunakan dalam penelitian adalah *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation*, dalam teori ini menyebutkan bahwa kepuasan serta kebutuhan merupakan jamak yaitu meliputi kebutuhan psikologis dan biologis berupa non material dan material. Pada teori kebutuhan Maslow, ketika suatu kebutuhan dasar sudah tercukupi maka kebutuhan selanjutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut menyebutkan bahwa walaupun tidak ada kebutuhan yang benar-benar terpenuhi, suatu kebutuhan yang dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. (Anjani & Supartha, 2020).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang erat kaitannya dengan lingkungan sekitar seorang karyawan yang berpotensi memiliki pengaruh seberapa baik seorang karyawan bekerja serta menjalankan segala aktivitasnya. selain itu tempat kerja terdiri dari seluruh faktor fisik dan non fisik (tidak berwujud) yang sangat bisa mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas seorang karyawan. dari sudut pandang itulah dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh unsur fisik serta non fisik yang mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan. (Sianturi & Pramukty, 2023)

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan Indikator penilaian variabel lingkungan kerja menurut (Sianturi & Pramukty, 2023):

1. Tersedianya fasilitas atau peralatan penunjang kerja seperti telepon, perlengkapan meja kerja, rak arsip, bahan referensi, komputer dll.
2. Suasana ditempat kerja yang signifikan dapat mempengaruhi efektivitas dalam pengerjaan tugas.
3. Lingkungan kerja yang positif, yang khususnya dalam suatu organisasi dapat teroganisir dengan baik

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat digambarkan sebagai suatu reaksi adaptif yang dipengaruhi oleh varian individu dan proses psikologis yang dihasilkan oleh suatu situasi, tindakan bahkan peristiwa lingkungan. ini sangat berkaitan dengan suatu kecemasan, ketegangan bahkan stres

psikologis yang dialami seorang karyawan karena berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Beberapa faktor tersebut antara lain konflik dengan sesama karyawan, tuntutan kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, ketidakseimbangan kehidupan kerja dan tanggung jawab berlebih. Stres terhadap pekerjaan akan berdampak terhadap produktivitas, kesehatan mental dan loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan. (Sianturi & Pramukty, 2023)

2.3.2 Indikator Stres Kerja

Menurut (Sianturi & Pramukty, 2023), stres kerja dapat dinilai menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan, artinya adalah suatu beban kerja yang melebihi dari tugas utama dan tanggung jawab suatu karyawan
2. Tekanan dalam waktu, hal tersebut menunjukkan bahwa waktu yang diberikan dari perusahaan oleh karyawan dalam penyelesaian sebuah tugas.
3. Umpan balik atas kinerja suatu pekerjaan yang tidak memadai, merupakan suatu evaluasi kinerja seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
4. konflik antar individu dan kelompok, hal tersebut menunjukkan sebuah ketidakharmonisan suatu lingkungan kerja yang diakibatkan oleh perbedaan sudut pandang antar individu atau kelompok di suatu tempat kerja.

Dan berikut ini merupakan beberapa indikator stres kerja:

1. Beban Kerja
2. Pemicu fisik
3. Kebebasan
4. Sifat sebuah Pekerjaan
5. Kompleksitas

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Kresmawan, Kawiana, & Mahayasa, 2021), kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang dapat berbentuk berupa barang atau uang sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai sebuah gambaran suatu ganti rugi yang diberikan kepada tenaga kerja oleh penerima jasa berdasarkan kontribusi jasa dari suatu tugas yang telah dilaksanakan. Selain itu kompensasi juga merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh suatu karyawan sebagai penghargaan atas seluruh kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan baik yang sifatnya finansial atau non finansial.

2.4.2 Indikator Kompensasi

Menurut (Sianturi & Pramukty, 2023), kompensasi terdiri dari 3 dimensi, antara lain:

1. Keadilan. Suatu kompensasi sejalan dengan hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama
2. Kewajaran. Menjaga komunikasi dengan karyawan secara transparan serta efektif mengenai ketentuan kompensasi perusahaan.

3. Kelangsungan Hidup. Selalu memastikan bahwa setiap kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan

Selain itu menurut Panggabean dalam (Sianturi & Pramukty, 2023), kompensasi terhadap karyawan terdapat dua komponen utama:

1. Gaji. Untuk gaji ini mengacu terhadap suatu imbalan moneter yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. bisa disimpulkan bahwa ini merupakan suatu pembayaran tetap yang diberikan kepada individu atas keanggotaan mereka di sebuah perusahaan.
2. Insentif. Suatu insentif mengacu terhadap jenis kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan ketika pencapaian kinerja mencapai atau bahkan melampaui tolak ukur (KPI) yang telah ditentukan oleh perusahaan. INsentid berfungsi sebagai kompensasi tambahan diluar gaji pokok dan dapat diklasifikasikan sebagai reimunerasi berbasis kinerja.

Selain hal tersebut, tunjangan lain yang bersifat moneter atau non-moneter yang bersifat tertentu, antara lain tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, tunjangan transportasi, dan sebagainya. Berikut ini merupakan beberapa indikator kompensasi:

1. Kompensasi finansial secara langsung, termasuk gaji, bonus dan insentif.
2. Kompensasi finansial tidak langsung, mencakup tunjangan asuransi jiwa, kesehatan serta pelatihan
3. Kompensasi non finansial, meliputi berbagai hal seperti kepuasan kerja yang bersumber dari lingkungan, meliputi juga aspek psikologis dan fisik seperti kepercayaan, kesempatan untuk bisa maju, dan fasilitas penunjang kerja seperti kendaraan perusahaan. (Sianturi & Pramukty, 2023)

2.5 Loyalitas Karyawan

2.5.1 Pengertian Loyalitas

Menurut Werdati (2020) dalam (Sianturi & Pramukty, 2023), loyalitas karyawan adalah suatu komitmen dan kemampuan teguh seorang karyawan yang bersedia untuk melaksanakan, mematuhi serta menjunjung tanggung jawab dengan rasa penuh kesadaran. Sedangkan loyalitas menurut Hasibuan dalam (Sianturi & Pramukty, 2023) merupakan suatu kesetiaan yang mencakup pengabdian terhadap atasan, peran, serta organisasi, dan itu merupakan faktor yang krusial dalam menilai seorang karyawan disuatu perusahaan.

2.5.2 Indikator Loyalitas

Berdasarkan loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan, ada beberapa indikator yang mempengaruhi loyalitas seorang karyawan. (Sianturi & Pramukty, 2023) menyampaikan beberapa indikator untuk menilai loyalitas seorang karyawan, antara lain:

1. Tingkat kepatuhan
2. Tingkat kinerja
3. Tingkat moral
4. Tingkat keterlibatan

Selain itu menurut Anjani & Suparta (2020) dalam (Sianturi & Pramukty, 2023) indikator loyalitas karyawan dapat diukur dari beberapa hal berikut:

1. Kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan
2. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan
3. Memiliki rasa siap untuk berkolaborasi
4. Menunjukkan rasa keterlibatan seorang karyawan terhadap aktivitas perusahaan

2.5.3 Pentingnya Loyalitas Karyawan

Menurut Chaerudin (2020) dalam (Citra & Fahmi, 2019), Loyalitas seorang karyawan tidak hanya sebatas pada kesetiaan fisik, seperti halnya ditunjukkan dengan masa kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan, itu juga meluas ke ranah pemikiran. Bisa dibilang loyalitas seorang karyawan mewakili keadaan psikologis yang dapat mengikat seorang karyawan dengan tempat kerja, mencakup ide serta komitmen teguh terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Selain itu menurut (Putra & Sriathi, 2019), menyampaikan bahwa loyalitas karyawan penting bagi perusahaan karena mempermudah operasional dengan meminimalisir biaya perekrutan karyawan baru bila semakin banyak karyawan yang tidak loyal atau mengundurkan diri.

Menurut (Ang & Edalmen, 2021) Seorang karyawan yang tidak loyal kepada Perusahaan ditunjukkan oleh tingginya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yang biasanya akan menjadi masalah di sebuah perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari sebuah tempat mereka bekerja ke tempat yang lain, tetapi belum di tahap realisasi yaitu pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Suatu intensi turnover memiliki arti seberapa besar keinginan seorang karyawan untuk keluar dari tempat mereka bekerja, sedangkan *turnover* merupakan kenyataan akhir yang dihadapi oleh perusahaan berupa sejumlah karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan pada periode tertentu.

Dengan hal tersebut maka loyalitas seorang karyawan dalam suatu organisasi itu sangat penting dan mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Setiap melakukan penelitian tentunya berdasarkan beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, tujuannya adalah untuk memperkaya isi penelitian serta dapat menambahkan hal-hal yang dirasa kurang dalam penelitian sebelumnya. Berikut ini merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

Tabel 2.1 Referensi penelitian terdahulu

Nomor	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Kesimpulan
-------	-----------------	------------------	------------

1	Maria Magdalena Sianturi & Rachmat Pramukty (2023)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jurnal ini didapatkanlah kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan positif serta signifikan antara kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap loyalitas karyawan 2. Terdapat korelasi yang signifikan serta negatif antara stres kerja terhadap loyalitas karyawan di suatu perusahaan 3. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di suatu perusahaan.
2	Jajuk Herawati, Epsilandri Septiyarini & Novia Tri Ratnasari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Studi pada YEC.CO.ID	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jurnal ini didapatkanlah kesimpulan sebagai berikut</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel 2. Faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan 3. Faktor stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 4. Faktor lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas seorang karyawan

3	Tina Fitri Andriyanti & Apriyanti (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Ramayana Plaza Lawu Madiun	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Ramayana Cabang Madiun 2. Faktor beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Ramayana Cabang Madiun 3. Faktor stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Ramayana Cabang Madiun
4	Ni Luh Putu Ayu Anjani dan I Wayan Gede Supartha (2020)	Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak 2. Faktor stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak 3. Faktor motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak
5	Salwa Urmila, Rayuwanto (2022)	The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Loyalty with Employee Job Satisfaction as Intervening Variable	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada loyalitas karyawan 2. Faktor stres kerja tidak berdampak signifikan pada loyalitas karyawan

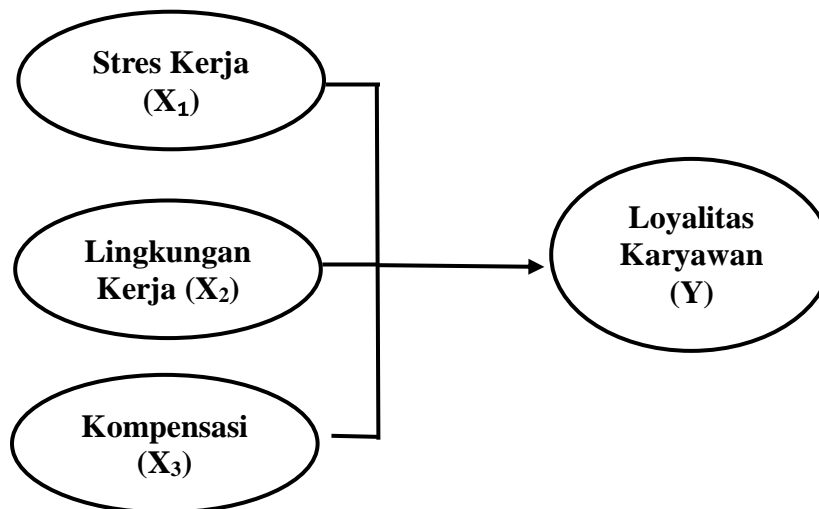
			<p>3. Faktor lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,</p> <p>4. Faktor stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>5. Faktor kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan pada loyalitas karyawan.</p>
--	--	--	---

2.7 Kerangka Berpikir

Untuk membuat karyawan loyal bekerja, tentunya perusahaan sangat perlu memperhatikan beberapa hal seperti stres kerja karyawan, lingkungan kerja serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan harus memiliki fokus prioritas dalam meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperhatikan beberapa indikator yang memiliki dampak paling besar untuk membuat karyawan semakin loyal bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka berpikir dalam penelitian



Sumber: Hasil olahan penulis tahun 2024

2.8 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan

Menurut (Anjani & Supartha, 2020), stres kerja yang berlebihan akan dapat mempengaruhi emosi karyawan dan dapat menimbulkan masalah lain seperti keributan antar rekan kerja bahkan ketidak hati-hatian oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi stres karyawan dapat merusak motivasi serta loyalitas karyawan (Sianturi & Pramukty, 2023).

H1: Diduga adanya pengaruh signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bank Central Asia

2. Pengaruh lingkungan terhadap loyalitas karyawan

Menurut (Sianturi & Pramukty, 2023), Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas seorang karyawan. seperti budaya organisasi yang positif, support dari sesama rekan kerja, pengakuan atas kinerja dan prestasi serta peluang pengembangan karier merupakan beberapa elemen di lingkungan kerja yang dapat menciptakan ikatan antara seorang karyawan dan perusahaan. seorang karyawan yang merasa diberdayakan serta dihargai di lingkungan kerja cenderung lebih loyal terhadap perusahaan.

H2: Diduga adanya pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bank Central Asia.

3. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dianggap sebagai salah satu bentuk apresiasi terhadap kontribusi seorang karyawan. kompensasi yang bersifat positif seperti gaji dan manfaat lainnya, tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial seorang karyawan namun juga dapat menciptakan rasa dihargai dan keadilan. Dan hasilnya seorang karyawan akan merasa lebih terikat pada perusahaan yang dapat memberikan kompensasi yang memadai (Sianturi & Pramukty, 2023).

H3: Diduga adanya pengaruh signifikan dan positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Bank Central Asia

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Ramdhan, 2021), data penelitian kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang didapatkan dari lapangan lapangan, atau bisa disebut data-data kualitatif namun dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik atau kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh seorang peneliti. Dengan demikian, populasi merupakan suatu objek penelitian yang memiliki sifat atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Jika sebuah subjek atau objek penelitian memiliki populasi yang besar, maka seorang peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari total populasi secara keseluruhan.

Sedangkan sampel bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Central Asia. (Waruwu, 2023)

Untuk pengambilan sampel menggunakan metode Purposive sampling, metode ini merupakan suatu metode sampling non random sampling dimana seseorang peneliti menetapkan ciri khusus sesuai dengan tujuan dapat menjawab permasalahan di penelitian yang dilakukan. (Lenaini, 2021)

Untuk sampelnya menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Karyawan Halo BCA Semarang
- b. Karyawan yang sudah bekerja minimal 2 Tahun

Untuk Teknik pengambilan sampelnya penulis menggunakan rumus slovin, dan berikut ini merupakan rumus slovin menurut (Santoso, 2023):

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Presentase kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Diketahui

N = 1.924 (Jumlah Karyawan Halo BCA)

e = 10%

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$
$$n = \frac{1.924}{1 + (1.924 \times 10\%^2)} = \frac{1.924}{1 + (1.924 \times 0,01)} = \frac{1.924}{1 + (19,24)} = \frac{1.924}{17,55} = 95,05$$

Dengan menggunakan perhitungan slovin dan tingkat kesalahan/error sebesar 10% maka minimum sampel yang bisa digunakan peneliti adalah 95 sampel, namun peneliti menggunakan total 98 sampel karyawan Halo BCA dikarenakan saat pengambilan sampel terdapat lebih banyak responden yang mengisi kuisioner penelitian dari minimum target yang ditentukan oleh peneliti.

3.3 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode regresi linier berganda, metode ini merupakan bertujuan untuk menggambarkan hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut merupakan bentuk regresi linier berganda menurut (Ningsih & Dukalang, 2019):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mathcal{E}$$

Keterangan:

Y = Loyalitas karyawan

α = Koefisien konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien variabel bebas

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Kompensasi

\mathcal{E} = Error

Secara teoretis penggunaan analisis regresi linier berganda akan menghasilkan nilai estimasi parameter yang valid bila terpenuhinya asumsi klasik.

3.3.1 Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak, selain itu juga untuk mengetahui nilai residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov yaitu dengan kriteria jika signifikan Kolmogorov Smirnov < 0.05 maka data tidak normal, sebaliknya jika signifikan Kolmogorov Smirnov > 0.05 maka data normal.

- Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Suatu model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi Multikolinieritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *Variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi Multikolinieritas, tetapi jika VIF > 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka terjadi Multikolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mendeteksi dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Dalam uji ini, apabila hasilnya $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Suatu model yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas.

3.3.2 Uji Regresi Linier Berganda

- Uji t

Uji t dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui model regresi variabel independen secara parsial dan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

- Ho: Tidak ada pengaruh X1, X2 secara parsial terhadap Y3
- Ha: Ada pengaruh X1, X2 secara parsial terhadap Y3

Kriteria pengambilan keputusan:

- Ho diterima bila Signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak bila Signifikansi $< 0,05$ (berpengaruh). (Mardiatmoko, 2020)

- Uji F

Uji F ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara bersama-sama saling berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

- Ho: Tidak ada pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y3
- Ha: Ada pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y3

Kriteria pengambilan keputusan:

- Ho diterima bila Signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

- H_0 ditolak bila Signifikansi $< 0,05$ (berpengaruh). (Mardiatmoko, 2020)
- Analisis Determinasi (R Square)
Analisis determinasi merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini juga dapat digunakan untuk mengetahui suatu presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. (Mardiatmoko, 2020)