



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerjavariable Intervening Pada PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat

Astika Mulia Sari¹, Seno Andri²

^{1,2,3}Universitas Riau

Abstract

Received: 8 Februari 2023
Revised: 21 Februari 2023
Accepted: 3 Maret 2023

Work and financial compensation on employee loyalty through work motivation as an intervening variable. The sample in this study were 86 employees using stratified random sampling technique. The data obtained from the results of the questionnaire were then processed by statistical tests through the Smartpls application. The results of the study show that the work environment has no effect on employee loyalty, while financial compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee loyalty. Work environment and financial compensation have a positive and significant effect on work motivation and work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee loyalty through work motivation as an intervening variable.

Keywords: Work Environment, Financial Compensation, Work Motivation, Employee Loyalty

(*) Corresponding Author: astika@gmail.com

How to Cite: Sari, A., & Andri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerjavariable Intervening Pada Pt. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 92-105. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7983336>.

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi ini dapat dirasakan setiap harinya, yang mana pada saat ini perkembangan bisnis tumbuh semakin pesat yang diikuti dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dalam segala aspek. Setiap perusahaan mempunyai cara untuk dapat bertahan dalam persaingan yang ketat di era globalisasi ini. Salah satu bidang yang sangat penting untuk ditingkatkan yaitu sumber daya manusia, agar perusahaan mampu mencapai tujuan dalam persaingan global.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi disamping faktor lain, dengan mengelola sumber daya manusia maka efektifitas dan efisiensi akan meningkat (Hariadja., 2012). Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan, oleh sebab itu suatu perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan optimal. Persaingan yang semakin meningkat di eraglobalisasi ini membuat karyawan dan perusahaan harus bekerja ekstra agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus bekerja ekstra Untuk meningkatkan kesetiaan karyawan maka perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesetiaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam membangun ikatan antara perusahaan dengan



karyawan. Dengan loyalitas yang terprogram maka kan menjadi solusi perusahaan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan. Karena kesetiaan itu tidak datang dengan instan, tapi dibangun hari demi hari hingga tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi.

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang tidak hanya kesetiaan fisik saja, tapi juga kesetiaan non fisik seperti aspirasi dan kepedulian (Tommy dkk, 2010). Loyalitas karyawan sangat penting untuk perusahaan guna memperlancar aktifitas kerja karyawan sehingga menghasilkan output yang sesuai target perusahaan. Karyawan yang kompeten saja juga tidak akan cukup tanpa adanya loyalitas atau kemauan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Lemahnya loyalitas karyawan dapat mengakibatkan tingginya tingkat perputaran karyawan akibat banyaknya karyawan keluar (Powers 2000 dalam Heryati 2016). Tingginya perputaran karyawan menimbulkan biaya lebih untuk rekrutmen dan training karyawan baru untuk penggantian karyawan yang keluar Oleh karena itu perusahaan seharusnya memiliki strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, 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 (Susanto, 2010 dalam (Purba, 2015)).

Motivasi kerja menurut Mulyadi (2015:87) adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Dengan adanya motivasi dari perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, produktifitas meningkat, serta juga akan meningkatkan loyalitas karyawan (hasibuan, 2015). Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dan kompensasi yang memadai (Edy, 2011).

Segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi seorang pekerja disebut lingkungan kerja (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang baik yang dapat menerapkan keselamatan, keamanan, hubungan kerja yang kondusif serta didukung dengan fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan keamanan terjaga dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya pemberian kompensasi yang mencukupi karyawan. Kompensasi merupakan semua bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah

diberikan karyawan ke perusahaan tersebut (Simamor., 2004). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kerta kepada karyawan yang bersangkutan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ria et al., (2019) menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, serta motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di XYY Resto Madiun.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan PT. Gersindo Minang Plantation telah melakukan berbagai hal yaitu salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan berupa lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai dengan asas keadilan dan wajar.

Lingkungan kerja di PT Gersindo Minang Plantation telah didukung dengan keamanan dan keselamatan kerja yang baik tidak hanya itu perusahaan juga telah menyediakan berbagai fasilitas penunjang untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan tersebut. PT Gersindo minang Plantation memberikan kompensasi finansial kepada karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan hari raya, jamsostek serta jaminan kesehatan (BPJS). Sehingga diharapkan dengan baiknya lingkungan kerja dan pemberian kompensasi finansial dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja serta berpengaruh juga terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis akan membuat skripsi penelitian mengenai judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat”**

KAJIAN LITERATUR

Lingkunga Kerja

Menurut Robbins (2010) dalam Purba (2017) lingkungan adalah elemen-elemen di luar yang memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, lingkungan menurut perumusanya terdiri atas dua bagian yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Nitisemito (2009) dalam Berto lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2003) dalam (Andromike Maineldi, 2014) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dari pendapat para ahli yang diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2016) indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari: kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara di ruangan, fasilitas dan dekorasi tempat kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu Hubungan kerja dan suasana kerja

Kompensasi Finansial

Ariandi (2018) berpendapat bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi atau

perusahaan. Menurut T. Hani Handoko (2005:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Wayne (2008) Kompensasi finansial adalah kompensasi dalam wujud sejumlah uang kernal yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang kernal sebagai balas jasa atas kinerja karyawan pada perusahaan yang mana tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Wayne (2008) kompensasi finansial dibedakan menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Motivasi Kerja

Rivai dan sagala (2009:155) mengartikan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja. Menurut Mulyadi (2015:87) motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli yang diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari perusahaan terhadap karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tujuan perusahaan juga tercapai dengan baik.

Rivai (2014) mengemukakan dimensi dan indikator motifasi yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi kebutuhan akan kekuasaan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Widodo (2005:119) loyalitas merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya berkerja untuk jangka waktu yang lama. Menurut (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5763) loyalitas karyawan yaitu dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap suatu organisasi dengan kemauan dalam bekerja sama, saling menjaga dan membela organisasi tersebut baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan untuk menghindari dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Dari pengertian para ahli yang diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut berkerja dimana karyawan mempunyai tekad, taat pada peraturan organisasi, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dimana nantinya karyawan dan organisasi akan saling menguntungkan.

Aspek – aspek loyalitas kerja menurut (Trianasari, 2005) yang menitik beratkan kepada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan yaitu taat pada peraturan, bertanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Gersindo Minang Plantation yang berjumlah 590 karyawan. sampel penelitian yang akan dilakukan di PT.Gersindo Minang Plantation yaitu 86 karyawan. Teknik sampling

yang digunakan yaitu Probability Sampling yang mana memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi untuk menjadi sampel. Dengan metode Proportionate Stratified random sampling

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Kuesioner.

Uji Instrumen

Uji validitas

Menurut Sugiyono (2012:455) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2017:232) adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi.

Analisis kuantitatif

Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan analisis SEM-PLS dengan menggunakan analisis SEM (structural equation modeling) atau model persamaan struktural dengan menggunakan program SmartPLS versi 4.0 (Warp-Partial Least Square) untuk menguji antar variabel berikut:

1. Analisis SEM (Structural Equation Modeling)

Menurut Ramadiani (2010), SEM adalah singkatan structural equation model yang merupakan model persamaan struktural generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik recursive maupun nonrecursive untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai suatu model.

2. Partial Least Square (PLS)

Menurut pendapat Ghazali (2020) PLS adalah software yang dapat digunakan untuk analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

➤ Measurement Model (outer Model)

Validitas dan reliabilitas	Parameter	Keterangan
Convergent Validity	Nilai loading factors	Dapat di kategorikan valid jika nilai loading > 0,7 akan tetepi untuk tahap awal dari pengembangan nilai loading > 0,5 – 0,6 sudah dapat dikategorikan valid.
	Average Variance Extracted (AVE)	AVE > 0,5 adalah ukuran convergent validity yang baik.
Discriminant Validity	Cross loading	Korelasi konstruk dengan setiap indikatornya lebih > dari pada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik dari konstruk lainnya.
	Square foot of AVE	Nilai akar kuadrat dari AVE > nilai korelasi diantara konstruk atau variabel laten, maka discriminant validity yang baik tercapai.
	Cronbach's alpha	Crpnbach alpha \geq 0,7 untuk confirmatory research, cronbach alpha \geq 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk exploratory research.
	Composite	Composite reliability \geq 0,70 reliabilitas baik, compositete reliability 0,60 – 0,70 masih dapat diterima untuk exploratory research.

Gambar 1. Kriteria Evaluasi Model Pengukuran

➤ Evaluasi Model Struktural (inner Model)

Pengujian	Kriteria	Kriteria Terpenuhi
Model fit indices	APC	Average Path Coefficient (APC), P-value < 0,1
	ARS	Average R-Square (ARS), p-value < 0,1
	AVIF	Average Variance Inflation Factors (AVIF) < 5
Koefisien determinasi (R^2) untuk variabel laten endogen	R^2	Apabila nilai R-Square sebesar 0,67 mengidentifikasi model sudah baik, nolai 0,33 mengidentifikasi model sedang dan nilai 0,19 model dapat dikatakan lemah.
Path coefficients (koefisien jalur)	p-value	p-value < a, maka dikategorikan signifikan.

Gmbar 2. Kriteria Evaluasi Model Struktural

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan full model Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah sebuah hipotesis diterima atau ditolak, dengan melihat nilai perhitungan path coefficient. Hipotesis dikatakan diterima apabila T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel 1.66, alpha 5%. Untuk penolakan atau menerima hipotesis menggunakan nilai probabilitas maka ha diterima jika nilai $P < 0.05$.

Analisis Regresi Intervening

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen. Pengujian variabel intervening dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Yaitu penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Hipotesis

H1: diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) PT. Gersindo Minang Plantation

H2: diduga kompensasi finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) PT. Gersindo Minang Plantation

H3: diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Gersindo Minang Plantation

H4: diduga kompensasi finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Gersindo Minang Plantation

H5: diduga motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Gersindo Minang Plantation

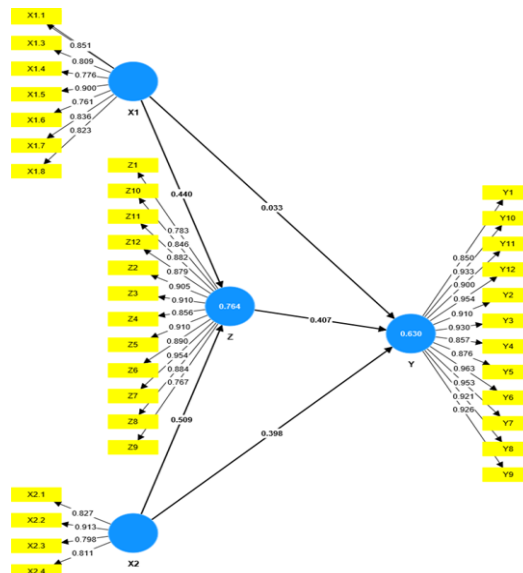
H6: diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening PT. Gersindo Minang Plantation

H7: diduga kompensasi finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening PT. Gersindo Minang Plantation

HASIL & PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

1. Measurement model (Outer model)



Gambar 3. Measurement model (Outer Model)

a. Uji validitas

Pengujian validitas terbagi atas 2 yaitu uji validitas konvergen (Convergent Validity) dan uji validitas diskriminan (Discriminant Validity).

Sebuah data dikatakan valid apabila $> 0,7$ (solimun, 2017). Hasil uji dari nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), dan nilai cross loading pada penelitian ini telah melebihi 0,7 sehingga penelitian ini dapat dinyatakan telah valid.

b. Uji reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi outer model dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan 2 kriteria yaitu Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Suatu konstruk dikatakan memenuhi reliabilitas apabila nilai cronbach alpha $>0,7$ dan nilai composite reliability $>0,7$. nilai cronbach alpha dan composite reliability dari setiap konstruk telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi syarat discriminant reliability.

2. Struktural Model (Inner Model)

Berdasarkan pendapat (See Huu Bantler, 1999) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) model akan dianggap cocok apabila bernilai <0.1 atau 0.08, sedangkan pada penelitian ini nilai SRMR nya 0.041, yang mana lebih kecil dari 0.1 atau 0.08. sedangkan nilai NFI (Normal Fit Index) diantara 0-1, akan semakin sesuai apabila nilainya mendekati 1. Pada penelitian ini dapat diketahui nilai NFI pada penelitian ini sebesar 0.850 yang dapat diartikan sesuai.

Nilai R-square loyalitas karyawan adalah sebesar 0.630 yang dapat disimpulkan bahwa sebesar 63% variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi finansial, serta motivasi kerja. Selanjutnya variabel motivasi kerja memiliki nilai R-square sebesar 0.764 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa 76,4% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta kompensasi finansial.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil uji direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)
X1 (lingkungan kerja) -> Y (loyalitas karyawan)	0.033	0.036	0.112	0.299
X1 (lingkungan kerja) -> Z (motivasi kerja)	0.440	0.442	0.057	7.705
X2 (kompensasi finansial) -> Y (loyalitas karyawan)	0.398	0.402	0.115	3.455
X2 (kompensasi finansial) -> Z (motivasi kerja)	0.509	0.512	0.053	9.630
Z (motivasi kerja) -> Y (loyalitas karyawan)	0.407	0.403	0.126	3.242

Gambar 4. Hasil Uji Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)

Hasil uji Direct Effect menunjukkan hasil yang tidak signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai p-value 0.765 lebih besar dari 0.05 dan nilai path coefficient sebesar 0.033 yang memiliki arah positif. Hipotesis ditolak

Hasil uji Direct Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai path coefficient sebesar 0.440 yang memiliki arah positif. Hipotesis diterima.

Hasil uji Direct Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan dengan nilai p-value 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan nilai path coefficient sebesar 0.398 yang memiliki arah positif. Hipotesis diterima.

Hasil uji Direct Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dengan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai path coefficient sebesar 0.509 yang memiliki arah positif. Hipotesis diterima.

Hasil uji Direct Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai p-value 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan nilai path coefficient sebesar 0.407 yang memiliki arah positif. Hipotesis diterima.

b. Hasil uji indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))
in kerja) -> Y kerja) -> si kerja)	0.179	0.178	0.061	2.942
asi finansial) as karyawan) vasi kerja)	0.207	0.206	0.069	3.025

Gambar 5. Hasil Uji Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values)

Hasil uji Indirect Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai p-value sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05 dan nilai path coefficient sebesar 0.179 yang memiliki arah positif. Hipotesis diterima.

Hasil uji indirect Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai p-value sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05 dan nilai path coefficient sebesar 0.207 yang memiliki arah positif.

KESIMPULAN

1. Secara keseluruhan lingkungan kerja di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat sudah baik, yang mana hal ini dapat dilihat berdasarkan 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.
2. Secara keseluruhan kompensasi finansial di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat sudah baik, yang mana hal ini dapat dilihat berdasarkan 2 dimensi yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.
3. Secara keseluruhan motivasi kerja di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat cukup baik, yang mana hal ini dapat dilihat berdasarkan 3

dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

4. Secara keseluruhan loyalitas karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat cukup baik, yang mana hal ini dapat dilihat berdasarkan 6 dimensi yaitu mantaati peraturan, bertanggung jawab, kemampuan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan.
5. Secara *Direct Effect* lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat.
6. Secara *Direct Effect* kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat.
7. Secara *Direct Effect* lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat.
8. Secara *Direct Effect* kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat.
9. Secara *Direct Effect* motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat.
10. Berdasarkan *Indirect Effect* lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation.
11. Berdasarkan *Indirect Effect* kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation.

Saran

1. Pada bagian variabel lingkungan kerja sudah dikategori baik. Jumlah skor terendah pada variabel ini terletak didimensi lingkungan fisik untuk itu diharapkan PT. Gersindo Minang Plantation dapat memberikan lingkungan kerja yang baik, aman serta fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang dan memudahkan kegiatan operasional perusahaan. Sehingga PT. Gersindo Minang Plantation dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan adanya fasilitas yang memadai akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan serta kinerja karyawan dapat lebih efektif dan efisien lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Pada bagian variabel pemberian kompensasi finansial sudah dikategori baik. Jumlah skor terendah pada variabel ini terletak didimensi kompensasi langsung di indikator pemberian gaji atau upah karyawan untuk itu diharapkan PT. Gersindo Minang Plantation dapat meningkatkan upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan. Karena kompensasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga kompensasi yang didapatkan karyawan harus dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaan.

3. Pada bagian variabel motivasi kerja sudah dikategori cukup baik. Jumlah skor terendah pada variabel ini terletak didimensi kebutuhan akan kekuasaan. Diharapkan PT. Gersindo Minang Plantation dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan meningkatnya motivasi maka tingkat produktivitas serta loyalitas karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. PT Gersindo Minang Plantation dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan kebebasan untuk karyawan dalam berkreatifitas, mengikut sertakan karyawan dalam semua kegiatan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk naik jabatan.
4. Pada bagian variabel loyalitas karyawan sudah dikategori cukup baik. Jumlah skor terendah pada variabel ini terletak didimensi bertanggung jawab. Diharapkan PT. Gersindo Minang Plantation dapat meningkatkan loyalitas karyawan terutama di dimensi tanggung jawab karyawan karena apabila karyawan tidak bertanggung jawab maka karyawan tersebut tidak akan profesional dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan akan tidak tercapai.
5. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat. Maka diharapkan PT Gersindo minang plantation dapat meningkatkan lingkungan kerja karena dengan lingkungan kerja yang mendukung karyawan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi.
6. Dengan adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat, maka diharapkan PT. Gersindo Minang Plantation dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan agar motivasi karyawan lebih meningkat dan akan lebih mudah mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat, maka diharapkan PT Gersindo Minang Plantation dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga tingkat loyalitas karyawan juga akan meningkat.
8. Dengan adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat, maka diharapkan PT Gersindo Minang Plantation dapat memberikan kompensasi finansial yang memadai dan sesuai dengan tingkat kerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang baik maka perusahaan dapat mengikat karyawan untuk selalu berada di perusahaan sehingga tingkat loyalitas karyawan akan meningkat.
9. Dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat, maka diharapkan PT Gersindo

Minang Plantation dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan akan meningkat sehingga loyalitas karyawan juga akan meningkat.

10. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation. Maka diharapkan PT Gersindo Minang Plantation dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja karyawan karena dengan lingkungan kerja karyawan yang baik karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan yang juga akan meningkat dengan meningkatnya motivasi kerja.
11. Dengan adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja karyawan di PT. Gersindo Minang Plantation, maka diharapkan PT Gersindo Minang Plantation dapat memberikan kompensasi finansial yang memadai terhadap karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mana secara tidak langsung dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

REFERENSI

- Andromike Maineldi, S. H. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *JOM FEKON*, 1, 1-15.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, 1(XVI), 84-90.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Evawati. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 2.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariadja, M. T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ioan Moise Achim, L.-L. D. (2013). The importance of employee motivation to increase organizational performance. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 2(15), 685-691.

- Kinanti, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Bank Jabar Banten). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 1-27.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6, 1-6.
- Maharena Ria Pranavianti, E. N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Resto Madiun. *Forum Ilmiah pendidikan Akuntansi*, 7, 312-322.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Murtiani, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen). *Universitas Putra Bangsa*, 1-11.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*, 4, 1-12.
- Putra, E. T. (2018). Analysis of Factors That Affect the Loyalty of Employee of Pt. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(3), 314–321. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.98>
- R, L. R. (2005). *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta.
- Ruth Kanfer, G. C. (2008). *Work Motivation: Past, Present, and Future*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soegandhi., d. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. 1.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabta.
- Supardi, S. A. (2001). *Dasar-Dasar Perilaku*. Yogyakarta: UII Press.

- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.