

SKRIPSI

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

Disusun Dan Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Strata Satu Pada Perbankan Syariah



OLEH :

NAMA : NUR AZWANI

NOMOR MAHASISWA : 200314008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

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

Disusun Dan Diajukan Oleh:

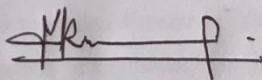
Nur Azwani

NPM: 200314008

Telah diperiksa dan Disetujui oleh Komisi Pembimbing untuk diujikan dihadapan
Dewan Sidang Ujian Skripsi

Teluk Kuantan, 18 Juli 2024

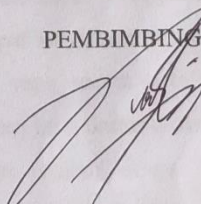
PEMBIMBING I



H. Fitrianto, S.Ag., M.Sh

NIDN. 2117027602

PEMBIMBING II



Redian Mulyadita, SE., M.Ak

NIDN. 1011089301

Mengetahui,

Ketua Program Studi Perbankan Syariah

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi



MERI YULIANI, SE.Sy., ME.Sy

NIDN. 1004079103

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI

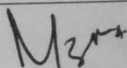
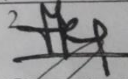
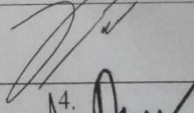
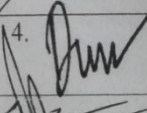
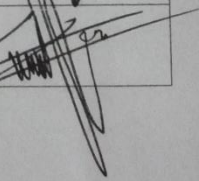
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH
CAPEM KUANSING BASERAH

Disusun dan diajukan Oleh:

Nur Azwani
NPM: 200314008

Telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada tanggal 20 Agustus 2024
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui
Dewan Sidang Ujian Skripsi

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Meri Yuliani, SE.Sy.,ME.Sy	Ketua Dewan Sidang	1. 
2.	H. Fitrianto, S.Ag.,M.Sh	Pembimbing 1	2. 
3.	Redian Mulyadita, SE.,M.Ak	Pembimbing 2	3. 
4.	Dian Meliza, S.HI.,MA	Penguji 1	4. 
5.	Alek Saputra, S.Sy.,ME	Penguji 2	5. 

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial

Ketua
Prodi Perbankan Syariah



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

Nur Azwani

H. Fitrianto, S.Ag., M.Sh
Redian Mulyadita, SE., M.Ak

PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah merupakan salah satu lembaga keuangan bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Kemajuan bank tentu ditentukan oleh sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisisioner dan diukur menggunakan teknik skala likert. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah yang berjumlah 17 orang. Untuk menentukan sampel menggunakan metode sensus sampling, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 17 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis uji t pada variabel kompensasi (X1) yaitu $t_{hitung} = (3,466) > (1,75305)$ t tabel, dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah maka semakin loyal pula karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja (X2) yaitu $t_{hitung} = (-2,639) < (1,75305)$ t tabel, artinya perubahan dalam lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Hasil uji F kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan yaitu dengan $f_{hitung} (7,233) > f_{tabel} (3,73)$, dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat pula loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi R^2 diperoleh nilai (Adjusted R square) sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 43,8%, sedangkan persentase sisanya 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT
THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE LOYALTY AT PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH CAPEM
KUANSING BASERAH

Nur Azwani

H. Fitrianto, S.Ag., M.Sh
Redian Mulyadita, SE., M.Ak

PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah is a bank financial institution that operates based on sharia principles. The progress of a bank is certainly determined by the human resources it contains. The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work environment on employee loyalty at PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah. The research method used is a descriptive and quantitative analysis method obtained from the results of a questionnaire and measured using the Likert scale technique. The data was then processed using the SPSS program. This research also uses multiple linear regression analysis methods. The population in this study were all employees of PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah, totaling 17 people. To determine the sample using the census sampling method, the sample in this study was 17 respondents. The results of the research show that the results of the t test hypothesis testing on the compensation variable (X1), namely $t \text{ count} = (3.466) > (1.75305) t \text{ table}$, can be interpreted as meaning that the better the compensation provided by PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah will make employees more loyal to the company. Work environment (X2), namely $t = (-2.639) < (1.75305) t \text{ table}$, meaning that changes in the work environment do not affect the level of employee loyalty. The results of the F test of compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee loyalty, namely with $f \text{ count} (7.233) > f \text{ table} (3.73)$, which means that the better the compensation and work environment provided by the company, the more loyalty will increase employee. Based on the results of the R2 determination test, a value (Adjusted R square) of 0.438 or 43.8% was obtained. This shows that the percentage contribution of the influence of compensation and work environment on employee loyalty is 43.8%, while the remaining percentage of 56.2% is influenced by other variables not included in this research.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Loyalty*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

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

Seorang karyawan bisa dikatakan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasinya jika karyawan bertanggungjawab dan mematuhi segala peraturan yang ada di dalam sebuah organisasi. loyalitas karyawan juga bisa dilihat dari

bagaimana para karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

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

Kesetiaan dalam bekerja tidak semata-mata ada dalam perusahaan, melainkan terdapat berbagai faktor yang ada didalamnya yang membantu menciptakan loyalitas karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah bagian dari manajemen yang berhubungan dengan karyawan ataupun perusahaan. Faktor yang membentuk kesetiaan terhadap perusahaan akan berbeda bagi karyawan yang baru saja bekerja di perusahaan tersebut, setelah melakoni waktu kerja yang cukup lama, serta karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang tidak sebentar akan memandang perusahaan sebagai bagian dalam hidupnya.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Poerwadarminta dalam jurnal Septianto (2012) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya

terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Loyalitas adalah kepatuhan dan kesetiaan yang menjadi sangat penting karena banyak orang yang mencari pekerjaan dengan mempertimbangkan apakah pekerjaan tersebut dapat memberikannya penghasilan yang cukup dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Apabila perusahaan tempatnya bekerja memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak sesuai dengan kinerja yang telah karyawan hasilkan, maka dengan mudah beralih ke perusahaan lainnya yang mampu menghargai setiap jerih lelahnya dengan layak. Banyak juga karyawan yang sudah diberikan lingkungan kerja yang nyaman namun memilih pindah ke perusahaan lain karena tidak mendapatkan motivasi atau apresiasi dari kinerja yang sudah dilakukan untuk perusahaan dan tidak memberikan energi positif sehingga semangat nya dalam bekerja tidak ada.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi sangat penting agar perusahaan bisa bertahan di situasi tersulit sekali pun. Saat karyawan telah memiliki loyalitas yang tinggi maka ia akan bekerja secara maksimal dan selalu berusaha untuk memberikan kemampuan terbaiknya pada saat perusahaan berada dalam kondisi baik maupun saat perusahaan berada dalam kondisi sulit. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan loyalitas tumbuh dalam diri karyawan adalah dengan diberikannya kompensasi yang layak sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras lalu menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Loyalitas karyawan yang tinggi dapat terlihat dari rendahnya perpindahan karyawan dalam perusahaan pada satu waktu tertentu. Langkah yang dapat diambil perusahaan untuk menciptakan loyalitas adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Kompensasi yang adil dan layak yang diterima karyawan menunjukkan penghargaan perusahaan atas setiap jerih lelah karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk memberikan kontribusi yang besar di tempat nya bekerja.

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

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

Faktor lainnya yaitu lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang ada dilingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik perorangan ataupun kelompok (Simanjuntak, 2014:39).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, namun bila lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak akan merasa betah dan memilih untuk mencari tempat pekerjaan lain (Nitisemito, 2013:75).

Lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik yang berada disekitar karyawan dan lingkungan kerja nonfisik yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan satu dengan lain. Apabila perusahaan memperhatikan kesadaran dan keselamatan dilingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan jika karyawan menyenangi lingkungan tempat nya bekerja, maka karyawan akan betah untuk melakukan aktivitas dan membuat karyawan menjadi loyal. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitti Rahma Rumadaul dan Muhammad Mathori, dalam penelitian tersebut variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Sitti Rahma

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

Untuk itu, lingkungan kerja dan kompensasi menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan dalam menciptakan loyalitas di dalam dirinya. Perilaku setiap karyawan didalam perusahaan yang saling menebarkan energi positif satu sama lain akan menciptakan rasa nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga loyalitas dalam diri karyawan akan timbul.

Di Indonesia lembaga keuangan sudah sangat banyak, baik itu lembaga keuangan bank maupun nonbank. Salah satu lembaga keuangan bank adalah PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah yang berdiri sejak tahun 2009 dan mulai beroperasi secara syariah sejak tahun 2022, yang berada di kabupaten Kuantan Singingi, tepatnya di Jl. Simpang Tanah Lapang Baserah, kecamatan Kuantan Hilir, kabupaten Kuantan Singingi, Riau. Berikut struktur organisasi Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.

Tabel 1.1
Struktur Organisasi PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah Tahun 2023

No.	Jabatan	Nama Karyawan
1.	Pimpinan Cabang Pembantu	Nofri Suryawan
2.	Supervisor Operasional	Helvi Gusmandri
3.	Team Leader Bisnis	Hendriyanto
4.	Account Officer Produktif	Riki Rikardo
5.	Account Officer Produktif	Wahyudi

6.	Account Officer Konsumer	M. Raihan Fadillah
7.	Funding Officer	Lasmini Santika
8.	Teller	Santa Engla
9.	Costumer Service	Rinaldo Effendi
10.	Costumer Service	Melly Yulianti
11.	Admin	Dicki Fachriensi
12.	Umum	Nurrahmad Pebriansya
13.	Satpam	Fakhrozi
14.	Satpam	Firdaus
15.	Satpam	Guswandi
16.	Driver	Delfi Satria Budi
17.	OB	Repison Yedi

Sumber: PT. BRK Syariah Capem Kuansing Baserah, 2023

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

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

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

Sumber: PT. BRK Syariah Capem Kuansing Baserah, 2023

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

Pada dasarnya lingkungan kerja yang disediakan sudah tergolong sangat kondusif dengan tempat kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang cukup, fasilitas yang baik dan tingkat keamanan yang baik. Hal ini dapat penulis lihat secara langsung selama melakukan PKL/magang di BRK Syariah Capem Kuansing Baserah, dengan harapan seluruh karyawan semakin semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan tentunya semakin loyal kepada perusahaan.

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

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

sudah mencapai target yang diminta perusahaan dan mendapatkan bonus voucher pulsa.

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

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

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah penulis paparkan, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Kurangnya loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah padahal perusahaan sudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- b. Kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan padahal karyawan sudah mencapai target perusahaan.

1.2.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah maka penulis memberikan batasan masalah untuk mendapatkan uraian yang lebih jelas tentang inti permasalahan, batasan masalah yang dibuat untuk ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya membahas tentang kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka ada beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

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

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

b. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi masukan bagi pihak PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah agar lebih melihat kondisi lingkungan kerja agar loyalitas karyawan semakin meningkat.

c. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat memberikan kajian yang menarik bagi para pembaca khususnya mahasiswa/mahasiswi program studi perbankan syariah serta dapat dijadikan referensi bagi studi-studi dimasa yang akan datang.

d. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi perbankan syariah fakultas ilmu sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

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

Berdasarkan hasil uji determinasi R^2 diperoleh nilai (Adjusted R square) sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 43,8%, sedangkan persentase sisanya 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah
Dengan adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap loyalitas karyawan maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan diharapkan juga agar memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan seperti fasilitas dan sarana prasarana yang dibutuhkan karyawan sehingga akan menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang bisa mempengaruhi loyalitas karyawan seperti motivasi kerja.
 - b. Penelitian tentang faktor yang sekiranya dapat mempengaruhi loyalitas karyawan juga dapat dilakukan pada bank syariah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Arie, L. R., 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Universitas Islam Negeri.
- Aulia Vashti Bella Pertiwi dan Agung Nugroho Adi. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Management Risiko Dan Keuangan*. Volume 2, Nomor 1, (2023)
- Berto Kristanto Purba. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. *JOM FISIP*. Volume 4, Nomor 1, (2017)
- Bukit, B., 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bungin, P.D.H.M.B & Sos S., 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Daft, 2014. *Manajemen SDM*. Raja Grafindo.
- Dunakhri, S. *Uji Reliabilitas Dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan*. *Universitas Negeri Makassar*. Volume 1, (2019)
- Fendy, S., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hamid, S., 2014. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M., S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henryadi, 2016. *Metode Riset Kuantitatif*. Alfabeta.

- Hustia A., Arifai A., Afrilliana N., dan Novianty M. Pelatihan Pengolahan Data Statistik Menggunakan SPSS Bagi Mahasiswa. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*. Volume 5, Nomor 4, (2021)
- Israyati, Z. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*. (2019)
- Iu Rusliana, 2023. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kadji, Y., 2016. *Metode Penelitian Ilmu Administasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kawina, P. I. G., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, J. dan H., 2019. *Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Malayu H, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muis M., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Muspawi, M. Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Volume 1, (2017)
- Nitisemito, A.S, 2013. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poltak, L. S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama, A. dkk, 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Universitas Diponegoro*.

- Prihantoro, A., 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Deepublish.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Zifatama Publisher.
- Putri Elsa Liani, 2021. Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Dirumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru. Pekanbaru: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Riau.
- Safrida, Muhammad Yafiz dan Fauzi Arif Lubis. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT.BSI KC Medan Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. Volume 9 Nomor 2, (2023)
- Sarwoto, 2001. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Saydam G, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simanjuntak, 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, H., 2001. *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Simbolon, H.B.R. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *Jurnal Jurusan Adiminstrasi Bisnis Universitas Riau*. Volume 2, (2015)
- Septianto, A. H, 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme.
- Sitti Rahma Rumadaul dan Muhammad Mathori. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Volume 3, Nomor 3, (2023)
- Sofyan, I. L., Pradhanawati, A., dan Nugraha, H. S. Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas, Melalui Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada Star Clean Car Wash Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. (2013)
- Sunuharyono, B., 1995. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Surabaya: Program Pasca Sarjana Unair.
- Thamrin, 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widhiastuti, H., 2012. *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: UniversityPress.