PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Lulut Klaudia, Prayekti, dan Jajuk Herawati

Fakultas Ekonomi, Univeritas Sarjanawiyata Tamansiswa
Daerah Istimewa Yogyakarta
Email Korespondensi: lulutklaudia235@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja, kompensasi, motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan pada karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dan dipersempit dengan menggunakan rumus Slovin menjadi 46 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, survei langsung, dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Hasil menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, kompensasi tidak ada pengaruh terhadap loyalitas karyawan sedangkan motivasi intrinsik ada pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: *lingkungan kerja, kompensasi motivasi intrinsik, loyalitas karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the work environment, compensation, intrinsic motivation on employee loyalty to employees of Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. The population in this study were 100 employees of Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta and narrowed it down by using the Slovin formula to 46 respondents. The sampling technique in this study was accidental sampling. The data collection technique in this study used a questionnaire, direct survey, and the measurement scale used in this study was a Likert scale. The results show that there is no influence between work environment on employee loyalty, compensation has no effect on employee loyalty, while intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: *work environment, intrinsic motivation compensation, employee loyalty*

PENDAHULUAN

Waroeng Spesial Sambal merupakan salah satu perusahaan kuliner di Yogyakarta yang menyajikan aneka macam sambal dan masakan khas Indonesia. Waroeng Spesial Sambal (Waroeng SS) didirikan pada tanggal 20 Agustus tahun 2002 di Yogyakarta oleh Yoyok Hery bersama-sama temannya. Usaha ini berdiri atas tidak sengaja, Waroeng Spesial Sambal memulai usahanya dengan 15 macam sambal dan aneka lauk serta sayur

yang disajikan “made by order”. awalnya Waroeng Spesial Sambal berupa waroeng tenda di Jalan Kaliurang sebelah barat Graha Sabha Pramana UGM namun sekarang sudah memiliki 93 cabang yang tersebar dari Jawa-Bali hingga Asia.

Sumber daya manusia sebagai aset penting karena satu-satunya aset organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Faktor sumber daya manusia inilah yang akan menggerakkan aset yang dimiliki perusahaan dalam rangka mencapai tujuan

perusahaan (Safitri, 2015). yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan kerja

Nitisemito (2000:183), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berupa uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibun, 2002:118).

Motivasi Intrinsik

Elmi (2013) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang itu sendiri yang merupakan hal yang harus dimiliki. Motivasi intrinsik sangat penting untuk mendorong diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Loyalitas Karyawan

Robbins (2012:231) menyatakan bahwa loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian ini pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan
Keterangan :

- Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
- Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
- Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

METODA

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta tepatnya di Kantor Pusat Jl.

Kaliurang Km.4.5, Gg. Kinanti Jl. Pogung Kidul, Caturtunggal, Kec.Depok, Kabupaten Sleman, Daerah DIY 55281. Teknik pengambilan sampel yaitu *accidental sampling* (pengambilan sesaat). Teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, survei langsung, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert.

Indikator Variabel

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Lingkungan kerja	1. Kondisi tempat bekerja
	2. Hubungan antar personal
	3. Suasana tempat bekerja
Kompensasi	1. Gaji yang adil
	2. Insentif yang sesuai
	3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
Motivasi intrinsik	1. Dorongan untuk bertanggung jawab
	2. Memiliki keinginan untuk berprestasi
	3. Ingin bekerja sama dengan karyawan lain
	4. Berusaha mendapatkan pengakuan atas kemampuan dalam bekerja
	5. Ingin memiliki keamanan dalam bekerja
Loyalitas Karyawan	1. Ketaatan atau kepatuhan
	2. Tanggung jawab
	3. Kejujuran
	4. Pengabdian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan ReliabilitaS

Lingkungan kerja		Kompensasi		Motivasi intrinsik		Loyalitas karyawan	
LK1	0,782	K1	0,753	Mi1	0,724	LK1	0,630
LK2 LK3 LK4	0,683	K2	0,762	Mi2	0,725	LK2	0,562
LK5 LK6	0,738	K3	0,932	Mi3	0,646	LK3	0,356
	0,772			Mi4	0,562	LK4	0,650
	0,686			Mi5	0,596	LK5	0,938
	0,972			Mi6	0,983		
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items							
0,905		0,886		0,863		0,779	

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi intrinsik, loyalitas karyawan, keempatnya memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi dari

pada *Cronbach alpha* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hasil instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, atau dapat dikatakan hasil instrumen ini dapat dipercaya. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,088 yang

diperoleh model regresi lebih dari signifikan ini normal.
0,05 berarti distribusi data dalam penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Sig	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,08	Data Distribusi Normal

Sumber: Data diolah 2019

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Lingkungan kerja	0,859	1,163	Non Multikolineritas
Kompensasi	0,687	1,456	Non Multikolineritas
Motivasi	0,774	1,293	Non Multikolineritas

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel X1 (lingkungan kerja) = 1,163, X2 (kompensasi) = 1,456 dan X3 (motivasi intrinsik) 1,293 dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	0,913	
Kompensasi	0,924	Tidak terjadi
Motivasi intrinsik	0,076	heterokedasitas

Sumber: Data diolah 2019

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model persamaan regresi tersebut. Hal tersebut dilihat dari adanya variabel independen yang memiliki signifikansi $0,913 > 0,05$ dan $0,924 > 0,05$, $0,076 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data persamaan model regresi dengan menggunakan uji Glejser tidak ada yang mempunyai permasalahan heteroskedastisitas atau disebut tidak terjadi heteroskedastisitas

HASIL

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.347			5.171	.000
Lingkungan kerja	.213	.426	.060	.501	.619
Kompensasi	.800	.399	.268	2.003	.052
Motivasi Intrinsik	1.415	.342	.522	4.138	.000

Sumber: Data diolah 2019

Ada pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,619 dimana nilai ini diatas 0,05. Ada pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap loyalitas

karyawan dengan nilai signifikansi 0,052 dimana nilai ini diatas 0,05. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05.

Tabel 7. Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,484	,447	1,105

Sumber: Data diolah 2019

Dari tabel diatas nilai Adjusted R square sebesar 0,447. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan karyawan, kompensasi, dan motivasi intrinsik memberi sumbangan sebesar 44,7% dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Adapun yang 55,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah $0,619 > 0,05$ artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini tergolong lingkungan kerja kurang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah $0,052 > 0,05$ artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini tergolong kompensasi kurang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Berdasarkan hasil hipotensis yang diketahui dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan adalah $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini tergolong motivasi intrinsik kurang mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rhizenda (2016) tentang pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Dari penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,619 dimana nilai ini diatas 0,05. Kompensasi tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,052 dimana nilai ini di atas 0,05. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan sebagai berikut:

Bagi Peneliti Selanjutnya. Dengan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan peneliti yang akan datang dapat mengembangkan lebih variabel-variabel lain selain lingkungan kerja, kompensasi, loyalitas karyawan dalam penelitiannya.

Bagi Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan harus lebih meningkatkan simpati terhadap karyawan untuk mendukung program kerjanya. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan penelitian ini dapat membantu menemukan masalah yang ada di dalam perusahaan sehingga menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan.

REFERENSI

- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Individu dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 3(1), 74–85.
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26. Retrieved from <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- Safitri, Rahmadana. 2015. “Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Liner Samarinda,” *eJournal Administrasi Bisnis* Vol.3 No.3, 650-660.
- Sari, N. & K. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Site Baturaja*. 5(1), 35–45.
- Hasibuan, Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.