

---

---

## **Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Shade Collection Denpasar**

I Made Pulawan

*Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia*

madepulawan@gmail.com

### **How to cite (in APA style):**

Pulawan, I. M. (2020). Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Shade Collection Denpasar. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*. 19(2), pp.143-153. <https://doi.org/10.22225/we.19.2.1961.143-153>

### **Abstract**

*This research was conducted to determine the effect of gender, compensation and work environment simultaneously and partially on employee loyalty of CV. Shade Collection Denpasar and knowing the dominant influencing variables. The number of respondents in this study was 51 people, with the data collection method used, namely the method of observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is factor analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that gender, compensation and work environment simultaneously had a significant effect on employee loyalty of CV. Shade Collection Denpasar. Partially compensation and work environment variables have a significant effect on employee loyalty, while gender has no significant effect on employee loyalty at CV. Shade Collection Denpasar. It is proven that compensation is a variable that has a dominant effect on employee loyalty. Based on the results of this study, it is suggested that CV. Shade Collection Denpasar should pay more attention to the compensation system, especially in terms of providing salaries and overtime pay as well as paying attention to the workplace environment of employees, especially in terms of comfort while doing work.*

**Keywords:** Gender; Compensation; Work Environment; Loyalty

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gender, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar serta mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Responden penelitian ini berjumlah 51 orang, dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, wawancara serta kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan gender tidak signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Terbukti bahwa kompensasi merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan CV. Shade Collection Denpasar sebaiknya lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi, terutama dalam hal pemberian gaji dan uang lembur serta memperhatikan lingkungan tempat kerja karyawan, khususnya dalam hal kenyamanan saat melakukan pekerjaan.

**Kata Kunci:** Gender; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Loyalitas

## **I. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi dewasa ini, perkembangan segala bidang kegiatan bisnis sangat pesat dan persaingan antar perusahaan semakin tajam. Dalam kondisi demikian perusahaan dituntut secara terus-menerus bersaing mengembangkan diri. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang tepat mengacu pada visi, misi, dan tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh faktor *man, money, machine, method, material, dan market*. Organisasi yang ideal adalah organisasi yang mampu mencapai tujuannya secara optimal. Salah satu cara bagi perusahaan untuk tetap *survive* adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dapat responsif terhadap perubahan lingkungan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah harta yang paling berharga dan penting bagi suatu organisasi, karena sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuannya (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012). Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali dalam suatu organisasi. Perusahaan yang didukung oleh SDM yang memiliki tingkat kinerja tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan memiliki daya saing yang tinggi dan perbaikan yang terus menerus ke arah kemajuan. Untuk itu, maka perusahaan harus mampu mempertahankan SDM seperti itu atau menjaga loyalitasnya.

Berdasarkan hasil penelitian (Nugroho, 2010), ternyata kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dengan loyalitas karyawan. Eskildsen dan Nussler juga menyatakan bahwa imbalan finansial juga berdampak positif terhadap kepuasan karyawan dan loyalitas. Peningkatan atau peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut kondisi pasar, aman, mengandung nilai-nilai kekeluargaan, dan mampu memenuhi kebutuhan keluarga karyawan tersebut (Aityan & Gupta, 2011).

CV. Shade Collection Denpasar adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi perhiasan dari perak. Perusahaan ini memasarkan produknya hingga mancanegara seperti, kawasan Eropa dan Amerika. Melihat daerah pemasaran yang sangat luas tersebut, tentu saja perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan selalu berusaha untuk memajukan perusahaan sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari banyaknya *order* yang masuk dan terselesaikannya dengan tepat waktu.

Berdasarkan Pendahuluan diatas, penelitian ini membahas permasalahan yang terbatas pada bagaimana pengaruh *gender*, kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap loyalitas karyawan serta variabel yang mana paling dominan berpengaruh pada CV. Shade Collection Denpasar.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Loyalitas

Steers dan Porter dalam (Sasmitaningrum, 2008) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu:

- Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

### Pengertian Gender

Kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin. Secara umum, pengertian gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Dalam Women Studies Ensiklopedia dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural, berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Gender sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Misalnya perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri-ciri dari sifat itu merupakan sifat yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut, ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain (Arniati, 2006).

### Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/ organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha.

### Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2007). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa ada hubungan antara gender, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan. Karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki kesetaraan gender, pemberian kompensasi yang layak dan adil, dan lingkungan kerja yang nyaman.

## III. METODE

Penelitian ini berlokasi di CV. Shade Collection Denpasar, yang beralamatkan di Jalan Jaya Giri VII No. 12, Denpasar. Lokasi ini dipilih karena belum adanya penelitian mengenai masalah pengaruh gender, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan ini. Adapun obyek penelitian ini adalah mengenai gender, kompensasi, dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan loyalitas karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 51 orang, dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, wawancara serta kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linier berganda.

### Analisis faktor dan Analisis regresi linear berganda

Model regresi:

$$Y = b_1D + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Uji Pengaruh Simultan

$$F_0 = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel

Jika Fhitung lebih kecil atau sama dengan Ftabel maka Ho diterima sedangkan jika Fhitung lebih besar dari Ftabel maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Uji pengaruh parsial

Untuk menguji hipotesis kedua, ketiga dan keempat yang menyatakan bahwa perilaku *gender*, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar, maka digunakan uji t. Adapun rumus  $t_{hitung}$  menurut Suyana (2009:71) adalah sebagai berikut.

$$t_i = \frac{b_i - \beta_i}{S_{b_i}} \dots\dots(3)$$

i = 1,2,.....k

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien regresi parsial yang ke-i dari regresi sampel

$\beta_i$  = Koefisien parsial yang ke-i dari regresi populasi

Sbi = Kesalahan standar (standar *error*) koefisien regresi sampel.  
 K = Banyaknya variabel dalam model regresi

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
 Distribusi Responden Menurut Umur pada CV. Shade Collection Denpasar Tahun 2018

No.	Umur (tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	18 - 24	14	27,45
2	25 - 31	14	27,45
3.	32 - 38	18	35,30
4.	39 - 45	5	9,80
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah

Jenis kelamin

Di dalam perusahaan, jenis kelamin berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta perilaku karyawan. Adapun gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin pada CV. Shade Collection Denpasar Tahun 2018

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	54,90
2	Perempuan	23	45,10
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah

**Tabel 3**  
 Distribusi Responden Menurut Pendidikan pada CV. Shade Collection Denpasar Tahun 2018

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	SMP	6	11,77
2	SMA	40	78,43
3	D1	1	1,96
4	S1	4	7,84
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah

Masa kerja dari seseorang karyawan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan karena dari masa kerja karyawan dapat dilihat banyaknya pengalaman yang dimilikinya selama bekerja. Adapun distribusi responden menurut masa kerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja pada CV. Shade Collection Denpasar Tahun 2018

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	1 - 3	40	78,43
2	4 - 6	4	7,84
3	7 - 9	2	3,92
4	> 9	5	9,81
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah

#### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program Statistical Package of Sosial Science (SPSS) 15.0 sebagai berikut.

*Uji Validitas*

**Tabel 5**  
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
1	Loyalitas (Y)	Y <sub>1</sub>	0,790	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,791	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,794	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,896	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,853	Valid
2	Kompensasi (X2)	X <sub>2,1</sub>	0,828	Valid
		X <sub>2,2</sub>	0,779	Valid
		X <sub>2,3</sub>	0,771	Valid
		X <sub>2,4</sub>	0,755	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)	X <sub>3,1</sub>	0,790	Valid
		X <sub>3,2</sub>	0,793	Valid
		X <sub>3,3</sub>	0,807	Valid
		X <sub>3,4</sub>	0,752	Valid
		X <sub>3,5</sub>	0,782	Valid
		X <sub>3,6</sub>	0,769	Valid
		X <sub>3,7</sub>	0,764	Valid

Sumber: Data Diolah

*Uji Reliabilitas*

**Tabel 6**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Loyalitas karyawan (Y)	0,883	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,786	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,891	Reliabel

Sumber: Data Diolah

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi variabel gender, kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Untuk mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel penelitian tersebut dilakukan konversi, dimana jawaban responden digolongkan ke dalam skala pengukuran dengan kriteria yang mengacu pada (Suharso, 2010). Adapun kriteria pengukurannya sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 = sangat jelek/sangat rendah
- 1,81 – 2,60 = jelek/rendah
- 2,61 – 3,40 = sedang/netral
- 3,41 – 4,20 = baik/tinggi
- 4,21 – 5,00 = sangat baik/sangat tinggi

*Loyalitas Karyawan*

**Tabel 7**  
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

No	Loyalitas	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Kriteria
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Sikap karyawan dalam mencurahkan seluruh waktu dan tenaga demi kelangsungan hidup perusahaan.	15,7	52,9	27,5	3,9	-	3,80	Tinggi

2	Penyelesaian tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	15,7	47,1	29,4	7,8	-	3,71	Baik
3	Menjaga nama baik perusahaan dengan tidak melakukan perbuatan yang mengarah kepada hal-hal yang dapat merusak nama baik perusahaan.	15,7	47,1	27,5	9,8	-	3,69	Baik
4	Tidak pernah memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.	17,6	39,2	27,5	15,7	-	3,59	Tinggi
5	Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk kemajuan perusahaan.	11,8	43,1	33,3	11,8	-	3,55	Tinggi

Sumber: Data Diolah

*Kompensasi*

**Tabel 8**  
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi

No	Kompensasi	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Kriteria
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Sistem pemberian gaji	5,9	64,7	19,6	9,8	-	3,67	Baik
2	Tunjangan makan	13,7	37,3	39,2	9,8	-	3,55	Baik
3	Tunjangan hari raya	5,9	31,4	56,9	5,9	-	3,63	Baik
4	Uang lembur	5,9	49,0	39,2	5,9	-	3,55	Baik

Sumber: Data Diolah

*Lingkungan Kerja*

**Tabel 9**  
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Kriteria
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Suhu udara di tempat kerja.	13,7	41,2	37,3	7,8	-	3,61	Baik
2	Penerangan di ruang kerja.	11,8	33,3	47,1	7,8	-	3,49	Baik
3	Penempatan peralatan dan perlengkapan di tempat kerja.	15,7	43,1	35,3	5,9	-	3,69	Baik
4	Kebersihan ruangan di tempat kerja.	3,9	49,0	37,3	9,8	-	3,47	Baik
5	Kondisi keamanan di tempat kerja.	11,8	43,1	37,3	7,8	-	3,59	Baik
6	Hubungan antara atasan dengan karyawan.	7,8	51,0	39,2	2,0	-	3,65	Baik
7	Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.	5,9	52,9	39,2	2,0	-	3,63	Baik

Sumber: Data Diolah

**Analisis faktor**

Analisis faktor digunakan dengan tujuan untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan confirmatory factor analysis, karena faktor yang terbentuk telah ditetapkan terlebih dahulu. Syarat untuk masing-masing variabel agar layak digunakan yaitu memiliki loading factor lebih besar dari 60 persen, ini berarti indikator dari masing-masing variabel tersebut dapat dinyatakan memiliki kemampuan yang cukup untuk menjelaskan variabelnya. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai Percentage of Variance (Loading Factor) untuk masing-masing variabel yang disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10**  
Nilai Percentage of Variance

No.	Variabel	Percentage of Variance (Loading Factor)
1.	Loyalitas karyawan (Y)	68,235
2.	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	61,541
3.	Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	60,833

Sumber: Data Diolah

Tabel 10 menunjukkan bahwa Percentage of Variance (Loading Factor) untuk masing-masing variabel lebih besar dari 60 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator dari masing-masing variabel memiliki kemampuan yang cukup untuk menjelaskan variabelnya.

### Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (gender, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan) CV. Shade Collection Denpasar.

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis secara statistik kedalam analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Adapun jenis asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. 0,318. Oleh karena nilai Asymp. Sig. lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa data telah memenuhi syarat normalitas. Hal ini dapat dilihat pada Lampiran 7.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 11**  
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Gender (D)	0,968	1,033
2.	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,702	1,424
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,685	1,461

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa, nilai tolerance untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan, nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model regresi ini tidak terdeteksi masalah multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model glejser. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolute  $e_i$  dengan variabel bebas. Adapun hasil dari uji heterokedastisitas ini dapat ditunjukkan pada Tabel 12.

**Tabel 12**  
Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig.
1.	Gender (D)	1,,134	0,263
2.	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	-0,771	0,444
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	-0,056	0,955

Sumber: Data Diolah

Jadi dapat dinyatakan bahwa, model regresi ini terbebas dari masalah heterokedastisitas atau

dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Adapun rangkuman dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

**Tabel 13**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.	t <sub>tabel</sub>
Loyalitas karyawan(Y)	Gender (D)	0,049	0,506	0,615	± 2,021
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,428	3,729	0,001	± 2,021
	Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	0,421	3,622	0,001	± 2,021
Constant	= -0,054		Adjuster R Squire	= 0,538	
R	= 0,752		F Ratio	= 20,372	
R Square	= 0,565		Sig.	= 0,000	

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 13 di atas maka dapat diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,049D + 0,428X_2 + 0,421X_3$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Pengaruh Simultan

Dari Tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} (20,372) > \text{nilai } F_{tabel} (2,48)$ . Bila dilihat dari angka signifikansinya terbukti  $p=0,000 (p<0,005)$ . Hasil ini membuktikan bahwa *gender*, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, begitu juga bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (*gender*, kompensasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama dengan variabel terikatnya (loyalitas karyawan) dan dapat dikategorikan cukup tinggi ( $50 <$ ) dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,565 dan sebesar 56,5 persen dan sisanya 43,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

#### Uji Pengaruh Parsial

Berdasarkan Tabel 13 di atas, untuk pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan bahwa Gender tidak terbukti berpengaruh, sedangkan Lingkungan kerja dan kompensasi sangat berpengaruh dengan loyalitas tenaga kerja (Y) CV. Shade Collection Denpasar.

#### Uji Pengaruh Dominan

Untuk dapat mengetahui variabel yang dominan, dapat dilihat berdasarkan dari perhitungan analisis *standardized coefficients beta*. Variabel bebas yang memiliki nilai koefisien beta absolut terbesar memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel bebas lainnya yang tersaji pada Tabel 14 berikut ini.

**Tabel 14**  
Nilai Standardized Coefficients Beta

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Ranking
Gender (D)	0,049	3
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,428	1
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	0,421	2

Sumber: Data Diolah

### Pembahasan

---

*Pengaruh Gender, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Shade Collection Denpasar*

Sebagaimana telah dibahas pada hasil Uji F di atas terbukti bahwa gender, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, adanya perbedaan loyalitas antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dimana karyawan laki-laki memiliki loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat dikemukakan oleh Steers dan Porter dalam (Sasmitaningrum, 2008) bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

*Pengaruh Variabel Gender Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Shade Collection Denpasar*

Hasil uji menunjukkan bahwa gender secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan loyalitas antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam fungsi dan tanggung jawabnya saat ini telah mengalami perubahan, baik sosial maupun budayanya sesuai dengan perkembangan zaman, dimana saat ini dapat dikatakan adanya emansipasi yang berarti tidak ada perbedaan fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Trisnaningsih, 2004) yang membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan terhadap loyalitas antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

*Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Shade Collection Denpasar*

Hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilihat dari sistem pemberian gaji yang baik, tunjangan makan yang baik, tunjangan hari raya yang baik dan uang lembur yang sesuai dari perusahaan, berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan adanya sikap karyawan yang mencurahkan seluruh jiwa dan raga demi kelangsungan hidup perusahaan, menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, menjaga nama baik perusahaan dengan tidak melakukan perbuatan yang mengarah kepada hal-hal yang dapat merusak nama baik perusahaan, tidak pernah memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain serta bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, waktu, dan tenaga untuk kemajuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, 2008; Djati & Khusaini, 2003; Nugroho, 2010) yang juga membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat tentang kompensasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2007) bahwa kompensasi yang diberikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

*Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Shade Collection Denpasar*

Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dilihat dari suhu udara ditempat kerja yang sejuk, penerangan diruang kerja yang sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, penempatan peralatan dan perlengkapan ditempat bekerja teratur dan rapi sehingga ruang gerak karyawan leluasa saat bekerja, ruangan kerja di tempat bekerja bersih, tingkat keamanan di tempat kerja yang baik, hubungan atasan dengan karyawan yang baik serta hubungan karyawan dengan karyawan lainnya juga baik, berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya sikap karyawan yang mencurahkan seluruh jiwa dan raga demi kelangsungan hidup perusahaan, menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, menjaga nama baik perusahaan dengan tidak melakukan perbuatan yang mengarah kepada hal-hal yang dapat merusak nama baik perusahaan, tidak pernah memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain serta bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, waktu, dan tenaga untuk kemajuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, 2008) yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat tentang kompensasi yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2007) bahwa lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan

karyawan dalam melakukan tugasnya sehingga karyawan akan merasa betah dalam bekerja dan bertanggung jawab akan tugas-tugasnya.

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Gender, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan loyalitas antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, dimana karyawan laki-laki memiliki loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan serta semakin baik sistem pemberian kompensasi dan lingkungan kerja karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Gender secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan loyalitas antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sistem pemberian gaji yang baik, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan uang lembur yang baik dari perusahaan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Hal ini menunjukkan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan seperti suhu udara di tempat kerja yang baik, penerangan di ruang kerja yang baik, penempatan peralatan dan perlengkapan di tempat kerja yang teratur dan rapi, kebersihan dan kenyamanan ruangan di tempat kerja yang baik, kondisi keamanan di tempat kerja baik, adanya hubungan antara atasan dengan karyawan baik dan adanya hubungan karyawan dengan karyawan yang baik, akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Untuk menumbuhkan dan meningkatkan loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar, maka perusahaan harus secara berkesinambungan memperhatikan dan memperbaiki sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan UMR, agar karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga nantinya lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Selain kompensasi, pertimbangan faktor lingkungan kerja juga menjadi acuan yang kuat untuk menumbuhkan rasa loyalitas karyawan. Dalam hal ini disarankan agar CV. Shade Collection Denpasar lebih memperhatikan kenyamanan di ruangan kerja karyawan dengan penataan ruang kerja sesuai dengan tahapan produksi, sehingga ruang kerja terlihat lebih rapi dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aityan, S. K., & Gupta, T. K. P. (2011). Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Business and Economics Journal*. Retrieved from [http://astonjournals.com/manuscripts/Accepted/BEJ-55accNov19\\_2011.pdf](http://astonjournals.com/manuscripts/Accepted/BEJ-55accNov19_2011.pdf)
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Retrieved from <http://grahailmu.co.id/previewpdf/978-979-756-801-6-818.pdf>
- Arniati. (2006). *Pandangan Gender*. Surabaya: Paramita.
- Budiman, A. (2008). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Study Pada Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu)*. Universitas Muhammadiyah Malang. Retrieved from <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/3470>
- Djati, S. P., & Khusaini, M. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). Retrieved from <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp.25-41>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, D. W. (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Dowltel Indonesia*. Program

Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Sasmitaningrum, R. (2008). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Manajemen Konflik dengan Loyalitas Kerja Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Surakarta. Retrieved from <http://eprints.ums.ac.id/1431/>

Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Suharso, P. (2010). *Model Analisis Kuantitatif "TEV."* Jakarta: Indeks.

Trisnaningsih, S. (2004). Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender (Studi Empiris pada KAP di Jawa Timur). *The Indonesian Journal of Accounting Research (IJAR)*, 7(1). Retrieved from <http://doi.org/10.33312/ijar.113>