

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Pada Suzuya Lhokseumawe

Syarifah Khalisa Adilla¹, Gita Kusuma Dewi Harahap², Rinalia Fauziah Br Manik³,
Nitasari Lasma Uhur Sidebang⁴, Rosi Dearan S Lingga⁵, Syafika⁶, Ahmad Zacky Nasution⁷,
Zulkarnain Siregar⁸

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail : khalisaadilla75@gmail.com gitakusumadewihrp17@gmail.com

rinaliamanik@gmail.com nitasarisidebang90@gmail.com rosidearanslingga29@gmail.com
syafikafika0557@gmail.com zackynasution269@gmail.com zulkarnainsiregar@unimed.ac.id

Article History:

Received: 11 Juni 2025

Revised: 08 September 2025

Accepted: 18 September 2025

Keywords: lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, loyalitas karyawan, regresi linear berganda.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Lhokseumawe. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan sampel 35 karyawan yang dipilih menggunakan teknik systematic random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ($\beta = 0,402$; $p = 0,028$), sedangkan lingkungan kerja ($\beta = 0,044$; $p = 0,802$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0,161$; $p = 0,357$) tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan (uji F), ketiga variabel independen tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan ($F = 2,559$; $p = 0,073 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,198 mengindikasikan bahwa 19,8 % variasi loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kompensasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sementara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih lanjut meski tidak signifikan dalam konteks penelitian ini. Rekomendasi bagi manajemen adalah memprioritaskan peningkatan sistem kompensasi dan mengkaji aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi loyalitas, serta melakukan penelitian lanjutan dengan sampel lebih besar dan variabel tambahan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan strategi bisnis, tetapi juga oleh kinerja dan loyalitas karyawannya. Loyalitas karyawan menjadi indikator penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi. Sopiah (2008: 157) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja, berkontribusi, dan menunjukkan kinerja terbaik secara konsisten. Pentingnya loyalitas tenaga kerja karena jika pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil (Syamsuddin et al, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Nitisemito (2001: 183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik mencakup faktor fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan serta semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan stres, demotivasi, bahkan meningkatkan risiko turnover.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga menjadi variabel yang sangat berpengaruh terhadap loyalitas. Robbins dan Judge (2015: 110) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas, atasan, rekan kerja, dan peluang pengembangan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan kecil kemungkinannya untuk berpindah kerja. Tingkat kepuasan yang tinggi menciptakan keterikatan emosional, yang mengurangi keinginan karyawan untuk mencari peluang di tempat lain. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, karyawan cenderung merasa kurang terikat dan lebih mudah berpikir untuk meninggalkan perusahaan (Muliati, M., & Masmarulan, R. 2025).

Kompensasi juga memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Hasibuan (2016: 118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerjanya. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab akan meningkatkan motivasi, rasa dihargai, dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Suzuya Lhokseumawe sebagai salah satu pusat perbelanjaan modern di wilayah Aceh merupakan perusahaan yang mengandalkan peran karyawan secara langsung dalam kegiatan operasional dan pelayanan konsumen. Mengingat dinamika kerja di sektor ritel yang cukup tinggi, menjaga loyalitas karyawan menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Suzuya Lhokseumawe. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memengaruhi pelaksanaan tugas, termasuk kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan ini mencakup fasilitas fisik, suasana kerja, dan hubungan sosial yang mendukung (Okta & Fitriani, 2022). Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi semangat,

kenyamanan, dan loyalitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat stres karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan seberapa besar perasaan senang atau puas karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, sistem manajemen, dan beban kerja. Karyawan yang puas akan menunjukkan kinerja lebih baik, loyalitas lebih tinggi, dan lebih jarang mengalami konflik internal. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai, serta memiliki hubungan interpersonal yang baik dan peluang untuk berkembang (Hakim et al., 2023)

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dapat berbentuk finansial (seperti gaji, bonus, insentif) maupun non-finansial (seperti fasilitas, pengakuan, pelatihan, dan pengembangan). Karyawan yang menerima kompensasi sebanding dengan kontribusinya akan merasa dihargai secara profesional, dan ini menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik dan tidak mudah berpaling ke perusahaan lain. Kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan loyalitas karyawan karena mereka merasa dihargai atas kontribusi dan kerja keras yang diberikan (Amrozi & Purnomo 2024).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif yang mencerminkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi, semangat kerja yang konsisten, serta keinginan untuk tetap bekerja dan berkembang dalam organisasi. Loyalitas juga mencerminkan kesediaan karyawan untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai perusahaan, bahkan di tengah tekanan atau tantangan kerja. Loyalitas karyawan tercermin dari kesediaan untuk bertahan di perusahaan, memberikan kinerja maksimal, serta terlibat aktif dalam mencapai visi organisasi (Putra et al., 2019).

Hubungan Antarvariabel

Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi merupakan tiga variabel utama yang saling berinteraksi dalam membentuk loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman, memperoleh kepuasan atas pekerjaannya, dan menerima kompensasi yang adil, maka akan muncul rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Studi oleh Paramida, N., & Amri, S. (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan ketiga aspek tersebut secara terintegrasi mampu menciptakan loyalitas karyawan. Dalam konteks perusahaan ritel seperti Suzuya, loyalitas karyawan sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap pengaruh ketiga variabel tersebut dapat membantu perusahaan merumuskan strategi yang tepat dalam mempertahankan sumber daya manusia berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, terhadap variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Suzuya Lhokseumawe, dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan dengan teknik systematic random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Suzuya Lhokseumawe, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

.....

Serta, Uji-uji statistik yang dilakukan meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2).

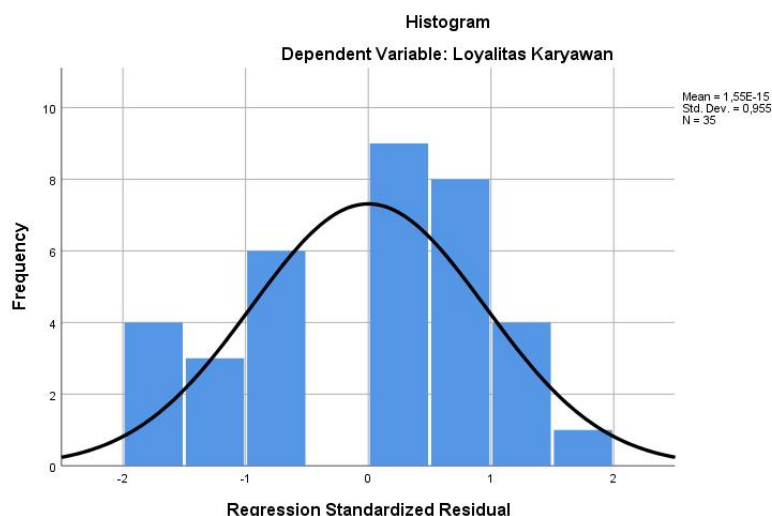
HASIL ANALISIS DATA

Adapun hasil dari uji analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas tujuannya untuk melihat apakah suatu data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam bentuk penelitian ini adalah melihat Charts atau bentuk histogram. Berikut hasil Uji Normalitas :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 Histogram Residual menunjukkan bentuk distribusi data yang menyerupai kurva normal (bell-shaped) atau data yang memiliki pola distribusi berbentuk lonceng.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas tujuannya untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika nilai Tolerance $\geq$ dari 0.10 dan jika nilai VIF $\leq$ 10.0 maka tidak terjadi Multikolinearitas. Berikut hasil Uji Multikolinearitas:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

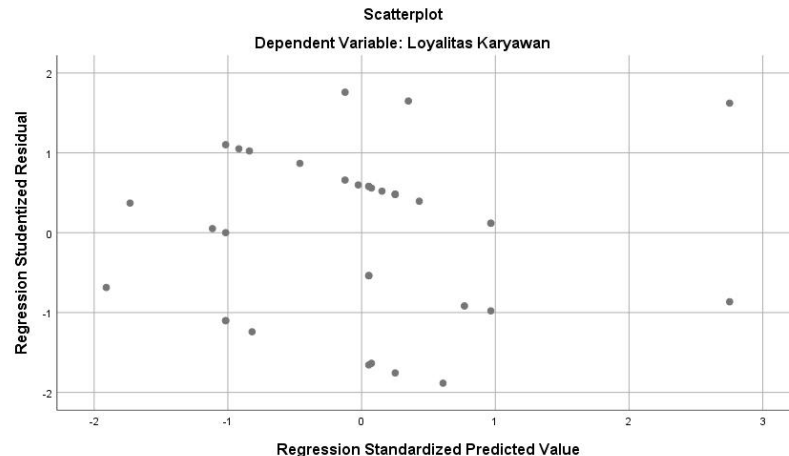
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,767	1,304
	Kepuasan Kerja	,814	1,229
	Kompensasi	,676	1,479

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 Nilai tolerance setiap variabel $> 0,1$ dan VIF setiap variabel < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model ini.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot antara standardized predicted value dan standardized residual menunjukkan pola yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Y), dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi $< (0,05)$ dan nilai $t_{Hitung} \geq t_{tabel}$. Berikut tabel hasil uji t:

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,393	3,540		1,523	,138
	Lingkungan Kerja	,044	,175	,046	,253	,802
	Kepuasan Kerja	,161	,172	,167	,934	,357
	Kompensasi	,402	,175	,450	2,302	,028

Lingkungan Kerja (X1) Nilai Sig 0.802 > 0.05 dan Nilai t_{Hitung} 0,253 < 1.695 . Maka, Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Nilai Sig Kepuasan Kerja (X2) 0.357 > 0.05 dan Nilai t_{Hitung} 0.934 < 1.695 . Maka, Kepuasan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Kompensasi (X3) yang memiliki nilai signifikansi 0,028 $< 0,05$ dan Nilai t_{Hitung} 2,302 > 1.695 . Artinya, Variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji F

Tujuan utama uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ dan nilai $f_{\text{Hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$ maka, variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,885	3	2,295	2,559	,073 ^b
	Residual	27,801	31	,897		
	Total	34,686	34			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar $0,073 > 0,05$ dan nilai $f_{\text{Hitung}} 2,559 < f_{\text{tabel}} 2,911$. Maka, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Berikut ini disajikan hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 ^a	,198	,121	,947

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari hasil di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,198. Artinya, sebesar 19,8% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi). Sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yang diuji, hanya kompensasi yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Hasil ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, di mana kebutuhan akan rasa aman dan penghargaan (seperti gaji, bonus, insentif) menjadi faktor penting dalam mempertahankan motivasi dan loyalitas individu dalam dunia kerja.

Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan memadai cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan. Mereka merasa dihargai, diakui, dan diberikan timbal balik yang setara atas pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan dan motivasi kerja. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas atau retensi karyawan.

Di sisi lain, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bukanlah faktor dominan yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa faktor-faktor tersebut telah berada dalam kondisi cukup baik atau dianggap standar oleh responden, sehingga tidak lagi menjadi pembeda utama yang memengaruhi loyalitas. Kemungkinan lain adalah bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam konteks perusahaan ini belum sepenuhnya optimal atau belum dikelola secara strategis sehingga pengaruhnya belum terasa secara signifikan.

Hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,073 > 0,05$ menunjukkan bahwa dalam kerangka model ini, belum cukup bukti bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut mampu menjelaskan variasi loyalitas secara menyeluruh. Hal ini membuka kemungkinan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa dalam membangun loyalitas karyawan, perhatian terhadap sistem kompensasi perlu menjadi prioritas utama. Namun demikian, perusahaan juga tidak boleh mengabaikan aspek lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Meskipun tidak terbukti signifikan dalam penelitian ini, kedua faktor tersebut tetap memiliki kontribusi penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk mempertimbangkan variabel tambahan dan memperluas ukuran sampel agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, hanya kompensasi yang terbukti memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan di Suzuya Lhokseumawe. Sementara itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara statistik yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan secara keseluruhan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 19,8% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut hanya dapat memberikan pengaruh sebagian kecil pada loyalitas karyawan. Faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini mempengaruhi bagian yang tersisa.

Temuan ini menekankan pentingnya kompensasi sebagai faktor kunci dalam mempertahankan loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan meskipun tidak signifikan, karena dapat menjadi bagian dari strategi jangka panjang dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Penelitian lanjutan dengan cakupan lebih luas dan variabel tambahan sangat disarankan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrozi A, & Purnomo H. 2024. *Kompensasi dan loyalitas karyawan dalam organisasi modern*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Hakim A, Mulyadi D, & Sari R. 2023. Kepuasan kerja dalam konteks organisasi publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik* 7 45–55.
- Hasibuan MSP. 2016. *Manajemen sumber daya manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muliati, M., & Masmarulan, R. (2025). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Penentu Loyalitas Karyawan. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*,5 (1), 1200-1205.
-

- Nitisemito AS. 2001. *Manajemen personalia* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Okta S, & Fitriani M. 2022. Lingkungan kerja dan loyalitas: Tinjauan organisasi ritel. *Jurnal Manajemen & Bisnis* 10 95–102.
- Paramida N, & Amri S. 2023. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Putra RA, Sari DM, & Handayani T. 2019. Loyalitas karyawan dan faktor-faktor pendukung. *Jurnal Psikologi Kerja*.
- Robbins SP, & Judge TA. 2015. *Perilaku organisasi* Edisi ke-16, diterjemahkan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Syamsuddin, N., & Jamil, M. S. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan KFC di Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 34-46.
-