



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI,  
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
PT. ANUGRAH ARGON MEDICA JEMBER**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE,  
CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION  
ON EMPLOYEES LOYALTY AT  
PT. ANUGRAH ARGON MEDICA JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh :

**Die Ajeng Imandasari**

**NIM. 190810201016**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI,  
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
PT. ANUGRAH ARGON MEDICA JEMBER**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE,  
CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION  
ON EMPLOYEES LOYALTY AT  
PT. ANUGRAH ARGON MEDICA JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

**Die Ajeng Imandasari**

**NIM. 190810201016**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Die Ajeng Imandasari  
Nim : 190810201016  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Anugrah Argon Medica Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 16 Februari 2023

Yang menyatakan,

Die Ajeng Imandasari

NIM. 190810201016

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM ORGANISASI,  
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.  
ANUGRAH ARGON MEDICA JEMBER

Nama Mahasiswa : Die Ajeng Imandasari

NIM : 190810201016

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 16 Februari 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.

NIP. 196010161987021001

Emas Desia Prajitiasari, S.E., M.M.

NIP. 19791221 200812 2 002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA.

NIP. 196901142005011002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
PT. ANUGRAH ARGON MEDICA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Die Ajeng Imandasari**

**NIM : 190810201016**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

**22 Februari 2023**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua Penguji : Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si.**

**NIP. 197405022000032001 : (.....)**

**Sekretaris Penguji : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb.**

**NIP. 196304021988021001 : (.....)**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA., CMA.**

**NIP. 196610201990022001**

### PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini, serta tidak lupa sholawat saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Budi Widjanto dan Ibunda Ida Nursanti tercinta selaku kedua orang tua yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, kasih sayang, dukungan materi maupun non-materi, serta pengorbanannya selama ini.
2. Kedua saudariku, Iranda Swastika dan Dinda Yaumil Grazzia yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
3. Seluruh keluarga besarku yang turut mendoakan kesuksesanku.
4. Guru-guruku sejak Taman Kanak-Kanak sampai dengan Perguruan Tinggi;
5. Almamater Universitas Jember yang saya banggakan.

**MOTTO**

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya engkau berharap.

(QS. Al – Insyirah, 5-8)

Jadilah manusia yang baik dalam pandangan Allah. Jadilah manusia yang buruk dalam pandangan sendiri. Jadilah manusia yang biasa dalam pandangan orang lain.

(Ali bin Abi Thalib)

Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.

(BJ Habibie)

RINGKASAN

**Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Anugrah Argon Medica Jember;** Die Ajeng Imandasari, 190810201016; 2023; 106 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Suatu perusahaan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan saat ini agar tidak tertinggal oleh perkembangan zaman, terus maju dan mampu bertahan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia yang juga merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu aset berharga yang memiliki kontribusi paling penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Bagi suatu perusahaan, adanya sumber daya manusia yang baik di dalamnya apabila terdapat rasa loyal dalam diri karyawannya. Pentingnya rasa loyalitas karyawan guna mendukung peran mereka dalam bekerja sama dengan perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi loyalitas karyawannya. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis apakah Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Jumlah responden sebanyak 45 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

## SUMMARY

**The Effect Of Organizational Climate, Career Development and Compensation on Employees Loyalty at PT. Anugrah Argon Medica Jember;** Die Ajeng Imandasari, 190810201016; 2023; 106 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

A company is required to be able to keep abreast of current scientific developments so as not to be left behind by the times, continue to advance and be able to survive. Therefore, companies must be able to mobilize and direct human resources which are also the spearhead of a company. Human Resources is also one of the valuable assets that has the most important contribution to the sustainability of a company. For a company, the existence of good human resources in it if there is a sense of loyalty in its employees. The importance of a sense of employee loyalty in order to support their role in cooperating with the company requires the company to know more about the factors that can affect the loyalty of its employees. The problem studied in this study is how the influence of organizational climate, career development and compensation on employee loyalty at PT. Anugrah Argon Medica Jember.

The purpose of this study was to test and analyze whether Organizational Climate, Career Development and Compensation have an effect on Employee Loyalty at PT. Anugrah Argon Medica Jember. The method used in this research is explanatory research. The number of respondents is 45 people who are all employees of PT. Anugrah Argon Medica Jember. The data sources used are primary and secondary data. Data collection method is done by questionnaire and literature study. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational climate, career development and compensation have a significant positive effect on employee loyalty at PT. Anugrah Argon Medica Jember.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Anugrah Argon Medica Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun pada penulisan skripsi ini.

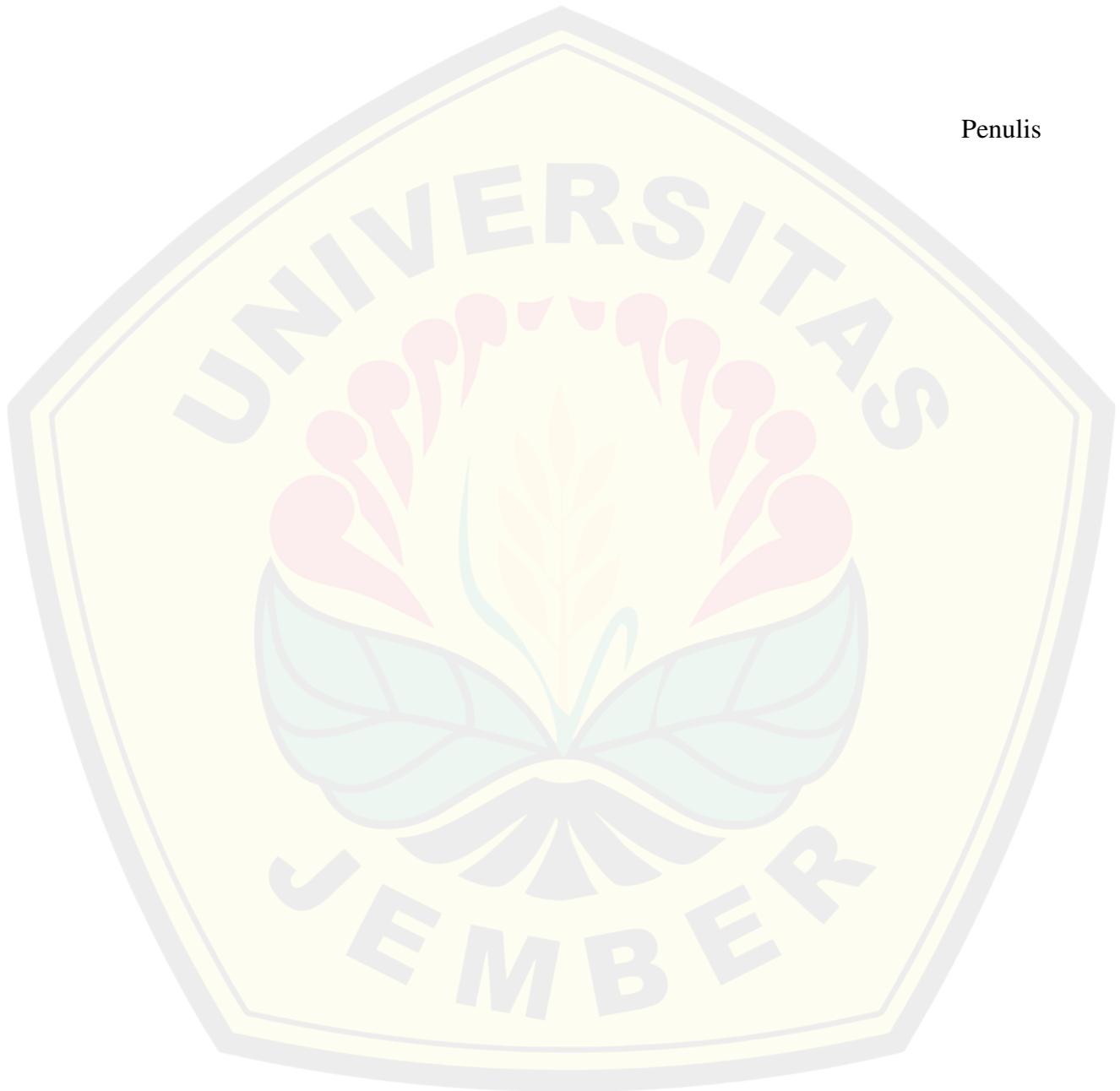
Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M, CRA, CSF, CMA., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Bapak Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan;
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si., dan Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb., selaku dosen penguji utama yang telah memberikan saran serta kritik yang membangun dan sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Diah Yulisetiari, Dra. M.Si. CRA., C.NNLP., CM.NNLP., CMA, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Ayahanda Budi Widjajanto, Ibunda Ida Nursanti, kedua saudariku Iranda Swastika dan Dinda Yaumil Grazzia, serta seluruh keluarga besarku yang turut mendukung dan mendoakan kesuksesanku.
8. Pihak PT. Anugrah Argon Medica Jember yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian serta membantu dalam penyediaan data perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta para Staff jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
10. Sahabat-sahabatku Lita Alfinasari Eqwin dan Amelia Azharin, serta seluruh kawanku yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas semangat dan dukungan yang kalian berikan.
11. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 16 Februari 2023

Penulis



DAFTAR ISI

|   | Halaman     |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL .....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>  | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>                                     | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                                    | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                                      | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>                                    | <b>vi</b>   |
| <b>HALAMAN MOTTO .....</b>  | <b>vii</b>  |
| <b>RINGKASAN .....</b>  | <b>viii</b> |
| <b>SUMMARY .....</b>  | <b>ix</b>   |
| <b>PRAKATA .....</b>  | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>   | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>  | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>  | <b>xvi</b>  |
| <br>  |             |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>                                      | <b>1</b>    |
| 1.2 Latar Belakang .....  | 1           |
| 1.3 Rumusan Masalah .....   | 6           |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....   | 6           |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....  | 7           |
| <br>  |             |
| <b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                                | <b>8</b>    |
| 2.1 Landasan Teori .....  | 8           |
| 2.1.1 Iklim Organisasi .....  | 8           |
| 2.1.2 Pengembangan Karir .....                                      | 11          |
| 2.1.3 Kompensasi .....  | 16          |
| 2.1.4 Loyalitas .....   | 18          |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                      | 21          |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....                                       | 26          |
| 2.4 Hipotesis Penelitian .....                                      | 27          |
| 2.4.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan .....   | 28          |
| 2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan ..... | 28          |
| 2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan .....         | 29          |
| <br>  |             |
| <b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>                               | <b>31</b>   |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....                                      | 31          |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                                       | 31          |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data .....                                     | 31          |
| 3.3.1 Jenis Data .....  | 31          |
| 3.3.2 Sumber Data .....   | 32          |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data .....                                   | 32          |
| 3.5 Identifikasi Variabel .....                                     | 33          |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.6 Definisi Operasional Variabel .....                             | 33        |
| 3.7 Skala Pengukuran Variabel .....                                 | 35        |
| 3.8 Uji Instrumen .....   | 36        |
| 3.8.1 Uji Validitas .....   | 36        |
| 3.8.2 Uji Reliabilitas .....  | 36        |
| 3.8.3 Uji Normalitas Data .....                                     | 37        |
| 3.9 Metode Analisis Data .....                                      | 38        |
| 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....                        | 38        |
| 3.9.2 Uji Asumsi Klasik .....                                       | 39        |
| 3.9.3 Uji Hipotesis .....   | 40        |
| 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah .....                               | 42        |
| <b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                            | <b>44</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                                  | 44        |
| 4.1.1 Sejarah Singkat .....   | 44        |
| 4.1.2 Lokasi Perusahaan .....                                       | 45        |
| 4.1.3 Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan .....                  | 45        |
| 4.1.4 Struktur Organisasi dan Tugas Perusahaan.....                 | 46        |
| 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....                         | 52        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                | 52        |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 53        |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....          | 53        |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 54        |
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....                             | 55        |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi .....                     | 55        |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir .....                   | 56        |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Kompensasi .....                           | 57        |
| 4.3.4 Deskripsi Variabel Loyalitas .....                            | 58        |
| 4.4 Hasil Analisis Data .....                                       | 59        |
| 4.4.1 Uji Instrumen .....   | 59        |
| 4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....                        | 62        |
| 4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....                                       | 64        |
| 4.4.4 Uji Hipotesis .....   | 66        |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....                               | 67        |
| 4.5.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan .....   | 67        |
| 4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan ..... | 69        |
| 4.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan .....         | 71        |
| 4.6 Keterbatasan Penelitian .....                                   | 73        |
| <b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                            | <b>74</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 74        |
| 5.2 Saran .....   | 75        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>77</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>82</b> |

**DAFTAR TABEL**

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....  | 24             |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                            | 52             |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                   | 53             |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                      | 54             |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....             | 54             |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Iklim Organisasi .....                   | 55             |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir.....                  | 56             |
| Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi .....            | 57             |
| Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Loyalitas<br>Karyawan ..... | 58             |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....   | 60             |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....   | 61             |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....   | 62             |
| Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda .....                                   | 63             |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....  | 64             |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial .....  | 66             |

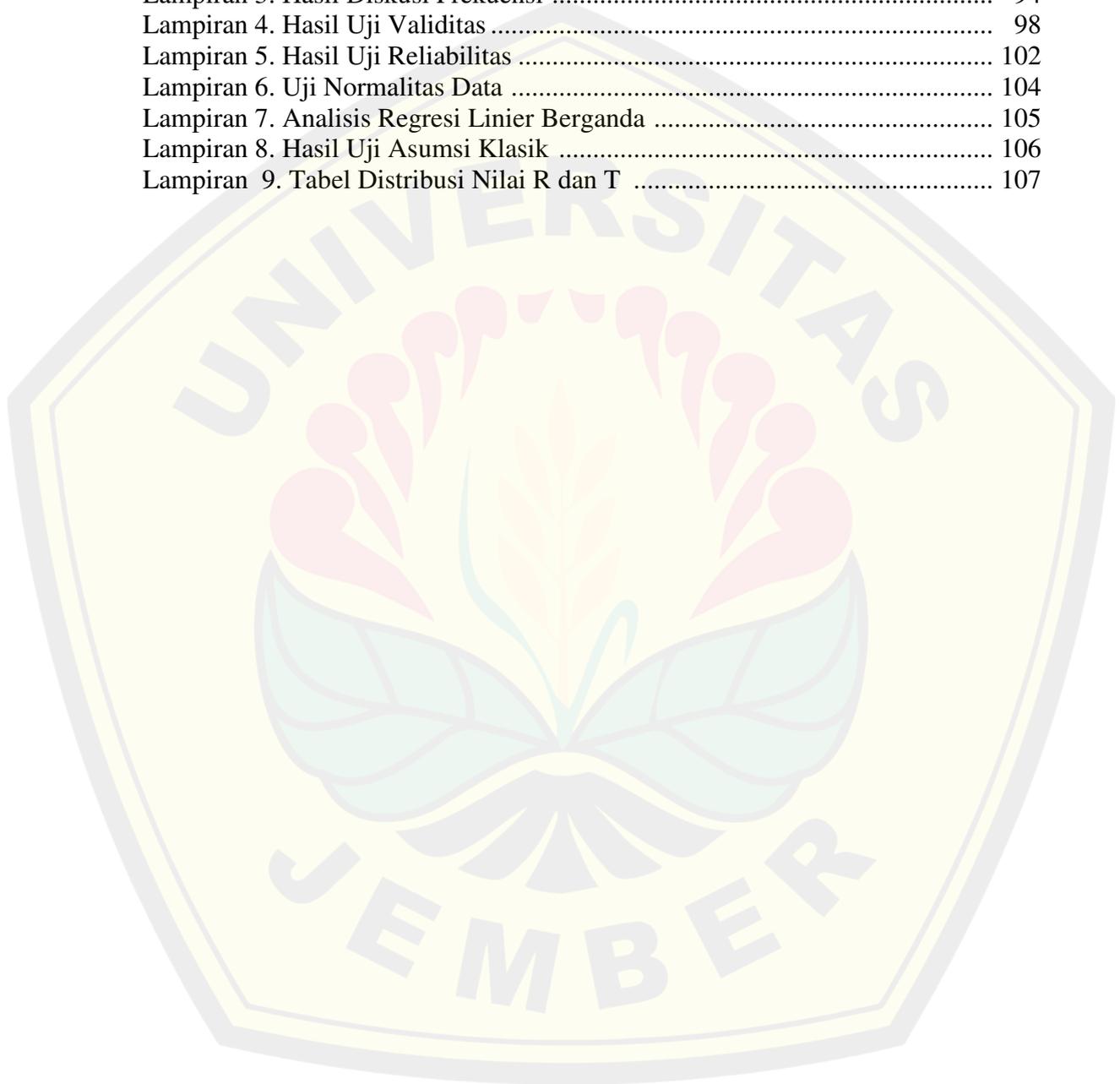
**DAFTAR GAMBAR**

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....                     | 27             |
| Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....                         | 42             |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Anugrah Argon Medica Jember ..... | 47             |
| Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i> .....                          | 65             |



**DAFTAR LAMPIRAN**

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....             | 82             |
| Lampiran 2. Hasil Kuesioner .....                  | 86             |
| Lampiran 3. Hasil Diskusi Frekuensi .....          | 94             |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas .....              | 98             |
| Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....           | 102            |
| Lampiran 6. Uji Normalitas Data .....              | 104            |
| Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda ..... | 105            |
| Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik .....          | 106            |
| Lampiran 9. Tabel Distribusi Nilai R dan T .....   | 107            |



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan saat ini agar tidak tertinggal oleh perkembangan zaman, terus maju dan mampu bertahan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia yang juga merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu aset berharga yang memiliki kontribusi paling penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Sondang (2005:40) menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, kesuksesan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Bagi suatu perusahaan, adanya sumber daya manusia yang baik di dalamnya apabila terdapat rasa loyal dalam diri karyawannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, loyalitas karyawan harus dapat tumbuh dalam suatu perusahaan agar tujuannya dapat tercapai karena kontribusi yang diberikan oleh karyawannya bersifat positif. Menurut Poerwadarminta (1996) dalam buku yang ditulis oleh Agustini (2019), menyatakan loyal adalah patuh, setia. Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Karyawan yang loyal pada perusahaan tempat ia bekerja akan selalu bersedia melibatkan kesadaran dan mengorbankan diri untuk mengabdikan kepada perusahaan, hal tersebut dilakukan guna mendukung peran serta karyawan dalam bekerja sama dengan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan juga dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya loyalitas karyawan karena loyalitas akan dihargai dalam menentukan kemajuan perusahaan di masa mendatang (Mursita, 2015).

Sedangkan loyalitas menurut Leblebici (2012) merupakan sikap setia, mengabdikan, dan memberikan kepercayaan dari seorang karyawan kepada perusahaan untuk memberikan perilaku dan pelayanan terbaik dengan rasa cinta dan tanggung jawab kepada perusahaan. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik.

Pentingnya rasa loyalitas karyawan guna mendukung peran mereka dalam bekerja sama dengan perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi loyalitas karyawannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2019) dan Purnamasari dan Sintaasih (2019) salah satu yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah iklim organisasi. Rahimic (2013) dan Jyoti (2016) juga menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila atasan dan rekan kerja saling mendukung dalam bekerja dan pembagian tugas diberikan sesuai dengan peran masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa iklim organisasinya baik maka akan berdampak pada loyalitas karyawan. Menurut Owens (1995) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Sedangkan menurut Delp dalam buku yang ditulis oleh Agustini (2019), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kualitas relatif dari lingkungan internal suatu organisasi, yang dialami dan memengaruhi perilaku anggotanya dan dapat digambarkan dalam suatu perangkat karakteristik.

Faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2019), Saraswati (2020) dan Hermita (2021) yaitu pengembangan karir. Menurut Kaseger (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi untuk memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Semakin baik pengembangan karir yang ada di perusahaan, semakin tinggi kemauan karyawan untuk loyal terhadap perusahaan. Robins (2016) juga

mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah. Selain itu, menurut Rivai dan Sagala (2011) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu, konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun.

Selain iklim organisasi dan pengembangan karir, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Lumiu, Pio dan Tatimo (2019), Syahira (2020) dan Yanuresta (2021) kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan (Armanu, W dan Sudjatno, 2017). Menurut Dessler (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Para pemberi kerja harus sedikit lebih kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Selanjutnya, menurut Nawawi (2015) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Penelitian ini memilih PT. Anugrah Argon Medica Jember sebagai objek penelitian karena karyawan yang bekerja disana sangat jarang ada yang mengundurkan diri (*resign*). Perlu diketahui bahwa PT. Anugrah Argon Medica merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor obat-obatan. Memiliki komitmen untuk melayani komunitas, dengan menyediakan obat-obatan, alat-alat kesehatan, dan produk kesehatan konsumen. Mengingat bahwa sekarang masih berada pada masa pandemi yang mana semua orang sangat membutuhkan obat-obatan. Hal tersebut membuat kebutuhan obat-obatan meningkat yang

menuntut perusahaan PT. Anugrah Argon Medica Jember untuk menjaga rasa loyalitas karyawan karena apabila mereka loyal pada perusahaan tempat ia bekerja, nantinya mereka akan selalu bersedia melibatkan kesadaran dan mengorbankan diri untuk mengabdikan kepada perusahaan.

Loyalitas yang terwujud dalam PT. Anugrah Argon Medica Jember yaitu misalnya seperti para karyawan disana patuh kepada perusahaan dengan cara bekerja tepat waktu, menggunakan seragam sesuai ketentuan yang mana hal-hal tersebut juga telah tercantum dalam Peraturan Perusahaan pasal 3 tentang “Tata Tertib Dan Disiplin Kerja”. Tidak hanya itu, karyawan juga loyal kepada perusahaan terbukti dengan tanggungjawab dalam pekerjaannya misalnya bekerja sesuai dengan target atau bahkan lebih, serta mengabdikan kepada perusahaan misalnya untuk karyawan *sales* mendistribusikan obat-obatan kepada apotek yang tersebar di Jember. Tujuannya untuk mendukung peran serta karyawan dalam bekerjasama dengan perusahaan, sehingga perlu adanya perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi rasa loyalitas. Maka dari itu, PT. Anugrah Argon Medica Jember dapat menjaga kualitas dalam menyalurkan obat-obatan, alat-alat kesehatan dan produk kesehatan konsumen kepada apotek-apotek yang tersebar di Jember, serta karyawan siap bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

PT. Anugrah Argon Medica Jember memiliki iklim organisasi seperti adanya hubungan antara atasan dan karyawan yang hangat atau harmonis serta dalam melakukan pekerjaannya para karyawan tidak ada rasa saling bersaing untuk berebut pasar karena mereka sudah memiliki posisinya masing-masing. Para karyawan disana merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, walaupun pastinya terdapat resiko didalamnya karena mereka merasa timbal balik yang diberikan oleh perusahaan sudah lebih dari cukup.

Perusahaan juga senantiasa memberikan pengembangan karir yang baik karena akan meningkatkan loyalitas, menurunkan *labour turn over*, mempunyai kualifikasi antara pengalaman dan kemampuan seorang karyawan. Terkait hal tersebut, pengembangan karir harus dikelola dengan baik karena akan saling

memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun individu. Pengembangan karir pada PT. Anugrah Argon Medica Jember terwujud dalam berbagai hal seperti saat telah lulus *training* selama tiga bulan akan langsung diangkat menjadi karyawan tetap. Artinya, yang awalnya karyawan tersebut hanyalah karyawan kontrak/tidak tetap setelah tiga bulan akan berkembang menjadi karyawan tetap. Perusahaan juga memberikan buku panduan khusus untuk karyawan baru bernama “Panduan *Self-Learning* Induksi AAM” supaya karyawan tersebut dapat belajar dan memahami dengan cepat program orientasi di perusahaan. Adanya hal tersebut dapat membantu mereka untuk berkembang menjadi karyawan tetap. PT. Anugrah Argon Medica Jember juga mengadakan pelatihan berupa ujian tulis setiap bulan kepada para karyawannya sesuai dengan posisi atau jabatannya masing-masing. Hal ini dilakukan guna menjaga dan meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Sementara itu, terdapat kompensasi yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang tersebut memilih bekerja di perusahaan tersebut. Tujuan dari pemberian kompensasi beberapa diantaranya untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang dan tetap setia dengan perusahaan. Seperti pada PT. Anugrah Argon Medica Jember, memberikan kompensasi langsung yaitu gaji pokok. Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian ini dengan para karyawan disana, gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan termasuk tinggi. Hal ini juga tercantum dalam Peraturan Perusahaan PT. Anugrah Argon Medica pasal 14 tentang Tingkat Gaji Pokok yaitu, “Tingkat Gaji Pokok ditetapkan dengan memperhatikan jabatan, kompetensi Pekerja dan kemampuan Perusahaan”. Terdapat pula pasal 15 tentang Rentang Gaji Pokok yaitu, “Perusahaan menetapkan Gaji Pokok terendah dan tertinggi untuk masing-masing *Position Class* (PC) dan *Individual Class* (IC)” dan “Setiap Pekerja menerima Gaji Pokok dengan besaran yang berada dalam rentang gaji yang berlaku untuk golongan jabatannya (sesuai dengan tingkat kecakapan atau kompetensinya (*Individual Class* (IC))”.

Perusahaan juga memberikan tunjangan transport seperti yang tercantum dalam pasal 20 tentang Tunjangan Transport yang salah satunya berbunyi, “Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja Pekerja, Perusahaan memberikan tunjangan transport untuk Pekerja pada hari kerja”. Adanya hal tersebut membuat karyawan tenang dalam melakukan pekerjaannya karena telah diberikan tunjangan transport. Selain kedua hal tersebut, kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Anugrah Argon Medica Jember antara lain Tunjangan Makan, Tunjangan Hari Raya (THR) dan Insentif.

Berdasarkan latar belakang yang telah menjelaskan mengenai pendapat para ahli, fenomena pada objek penelitian dan penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Anugrah Argon Medica Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pendapat para ahli, fenomena pada obyek penelitian dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disusun beberapa rumusan masalah diantaranya adalah :

- a. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitaskaryawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan PT. Anugrah Argon Medica Jember dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawannya. Sehingga nantinya dapat mencapai rasa loyalitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia selama berada di bangku perguruan tinggi.

- c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pandangan maupun acuan bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai iklim organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan loyalitas karyawan serta bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Iklim Organisasi

##### a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan hal yang tak bisa terpisahkan dari sebuah organisasi. Iklim organisasi ialah kondisi yang diterima oleh individu didalam lingkungan perusahaan dan dapat menentukan kepribadian karyawan dalam mengambil sikap. Apabila dapat menciptakan iklim yang baik, maka akan meningkatkan kepercayaan, tanggung jawab dalam bekerja serta dapat memberikan motivasi karyawan untuk bertahan dan setia kepada perusahaan. Iklim organisasi memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Owens (1995) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi, beberapa diantaranya ialah kondisi lingkungan yang ada di tempat kerja dan hal-hal yang dirasakan oleh individu tersebut. Perilaku individu yang ada disuatu organisasi dapat menjadi dinamis ataupun statis karena adanya iklim organisasi yang bermacam-macam. Kondisi lingkungan yang seperti ini akan membuat individu dapat meningkatkan produktifitas dalam pekerjaan atau justru sebaliknya. Hal yang dimaksud ialah iklim organisasi. Litwin dan Stringer (1968) juga mengatakan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terstruktur dari lingkungan kerja yang baik secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku mereka.

Cahyono dan Adnyani (2014) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Menurut Delp dalam buku yang ditulis oleh Agustini (2019), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kualitas relatif dari lingkungan internal suatu organisasi, yang dialami dan mempengaruhi perilaku anggotanya, dan dapat digambarkan dalam suatu perangkat karakteristik.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Persepsi yang dilakukan oleh seorang individu memiliki kaitan yang erat dengan faktor-faktor iklim organisasi itu sendiri. Faktor-faktor dalam iklim organisasi diketahui dan diukur melalui persepsi deskriptif individu terhadap faktor-faktor objektif organisasi yang dilakukan oleh individu, karyawan, pekerja dalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang memengaruhi iklim organisasi menurut Agustini (2019):

##### 1) Fleksibilitas

Fleksibilitas yaitu merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

##### 2) Tanggung jawab

Perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas perusahaan yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap anggota dalam organisasi atau karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

##### 3) Umpan balik

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatutnya diterima oleh karyawan.

##### 4) Kejelasan

Karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

##### 5) Komitmen

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

##### 6) Struktur

Merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan. Kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan tugasnya bertumpu pada aturan-aturan yang dikenakan terhadap anggota organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur serta struktur organisasi.

#### 7) Dukungan

Adanya kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain. Persahabatan di antara seluruh anggota organisasi merupakan nilai yang sangat penting untuk membentuk hubungan yang baik dalam lingkungan kerja.

#### 8) Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat menentukan terciptanya iklim kerja yang efektif. Pemimpin menyesuaikan keadaan dengan gaya kepemimpinan yang dijalankannya didalam perusahaan.

Sedangkan menurut Litwin dan Stringer's (1968), faktor yang memengaruhi iklim organisasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Struktur

Akibat struktur formal dan informal atas perilaku antar pribadi dan perilaku kerja diberikan.

##### 2) Tantangan dan tanggung jawab

Tuntutan pekerjaan mengembangkan motivasi, hanya apabila pegawai diberi banyak tanggung jawab perusahaan.

##### 3) Kehangatan dan dukungan

Dukungan dan dukungan positif lebih bermanfaat daripada kecaman dan hukuman.

##### 4) Hadiah dan hukuman, persetujuan dan penolakan

Hadiah dipandang sebagai persetujuan atas perilaku dan atau tindakan, sedangkan hukuman dipandang sebagai penolakan atas perilaku dan atau tindakan diberikan.

##### 5) Konflik

Selalu ada hampir disetiap perusahaan sehingga perusahaan harus menekan konflik tersebut untuk mengatasinya, terutama dalam organisasi yang mengalami persaingan.

##### 6) Standar prestasi dan penghargaan

Keunggulan prestasi berdasarkan kemampuan karyawan meningkatkan gairah kerja. Maka standar perlu ditetapkan oleh pegawai sendiri secara realistis.

##### 7) Identitas organisasi

Organisasi yang terpancang akan memperoleh kesetiaan dari karyawan perusahaan.

## 8) Resiko dan pengambilan resiko

## c. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer's (1968), iklim organisasi diukur dengan lima indikator, sebagai berikut:

1) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Tanggung jawab adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak harus selalu mengecek ulang semua keputusan yang diambil. Ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya. Tanggungjawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

2) *Identity* (Identitas)

Identitas adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok.

3) *Warmth* (Kehangatan)

Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal.

4) *Support* (Dukungan)

Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan.

5) *Conflict* (Konflik)

Konflik merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan.

## 2.1.2 Pengembangan Karir

## a. Pengertian Pengembangan Karir

Seiring berjalannya waktu pengembangan karir bagi karyawan memicu beban tanggung jawab pada diri karyawan yang lebih besar sehingga kualitas diri karyawan juga akan meningkat. Para karyawan harus dilatih untuk menghilangkan dan

mengurangi kebiasaan yang tidak baik atau untuk melatih keahlian baru yang diharapkan bisa meningkatkan rasa loyalitas terhadap diri karyawan (Harlie, 2012). Robins (2016) mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah. Hal yang penting juga dalam suatu organisasi dan perusahaan ialah pengembangan karir karena kebutuhan yang terus berkembang dalam diri seseorang karyawan dapat memotivasi karyawan tersebut untuk loyal dan akhirnya produktif dalam bekerja. Sementara itu, Mondy (2015) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya-upaya sistematis dan formal yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman kerja yang sesuai dan tersedia didalam organisasi. Seorang karyawan melakukan pengembangan karir guna meraih atau meningkatkan jabatan tertentu sehingga tanggungjawabnya pun akan lebih besar.

Suatu perencanaan dan pengembangan karir yang konsisten dan selaras dengan strategi organisasi, akan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan syarat kompetensi, tepat waktu dan tepat jumlah sehingga dapat membantu tercapainya tujuan suatu organisasi. Siagian (2016) juga mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

#### b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2016:215) faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

##### 1) Prestasi Kerja

Meningkatnya atau berkembangnya karir seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh prestasi kerjanya. Seorang atasan akan mengusulkan karyawannya karena adanya prestasi yang memuaskan. Dengan begitu, apabila tidak ada prestasi yang memuaskan atau prestasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan sukar diusulkan oleh atasannya karena perlu adanya pertimbangan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi kedepannya.

2) Pengenalan oleh Pihak Lain

Seorang karyawan layak atau tidaknya dipromosikan merupakan keputusan dari berbagai pihak yang berwenang, misalnya pimpinan atau atasan yang mengetahui prestasi kerja dan kemampuan seorang karyawan.

3) Kesetiaan pada Organisasi

Dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing merupakan orang yang memberikan saran-saran maupun nasehat kepada karyawannya guna untuk mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor merupakan orang yang berada dalam institusi pendidikan yang mampu memberikan kesempatan untuk karyawan dalam mengembangkan karirnya.

5) Dukungan para Bawahan

Suatu dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk Bertumbuh

Para karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya misalnya dengan kursus, pelatihan atau melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Pengunduran Diri

Keputusa seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

8) Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan suatu usaha tersebut biasanya berupa benda-benda atau uang.

Sedangkan menurut Rivai (2016), faktor pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat

mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja dibawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya kearah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Perolehan exposure diluar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok professional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang didalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal

ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

c. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Mondy (2015: 248), indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan Karir

Perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.

2) Manajemen Karir

Proses dimana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan.

Sedangkan menurut Rivai (2016: 291), indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1) Kesempatan Karir

Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang program pengembangan karir akan terbuka dengan lebar. Departemen SDM memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dan memberikan bimbingan agar setiap karyawan bisa mencapai karir yang lebih baik.

2) Peran Umpan Balik

Pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu. Hal ini untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka dan memberikan arahan yang tepat untuk kinerja yang lebih baik lagi dimasa depan. Karyawan akan senang jika mereka mendapatkan umpan balik yang positif dari atasan. Dan hal ini akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk maju sehingga dipromosikan dimasa yang datang. Karyawan dapat mencapai jabatan yang diinginkan dengan prestasi yang sangat baik serta mengetahui bagaimana cara mencapai jabatan yang diinginkan.

### 2.1.3 Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan (Armanu, W, dan Sudjatno, 2017). Menurut Mathis (2017:82), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Menurut Dessler (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Selanjutnya, menurut Rivai (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas, kompensasi bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kepada karyawan untuk menambah tingkat prestasi kerja, loyalitas, membangun komitmen serta efisiensi dan efektivitas karyawan. Jika pandangan karyawan terhadap kompensasi perusahaan mereka tidak memadai, maka sangat berpengaruh dalam internal perusahaan tersebut. Kompensasi itu sangat penting bagi seluruh karyawan perusahaan dikarenakan tingkat besar kecilnya kompensasi itu adalah cara perusahaan menghargai hasil karya karyawan mereka sendiri.

#### b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2016:38), jenis-jenis kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:

##### a) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

## b) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

## c) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

2. Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

a) Program-program perlindungan, termasuk didalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.

b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.

c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Sedangkan menurut Mathis (2017), jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji Pokok yang terdiri dari upah, gaji, gaji variabel, bonus, insentif dan kepemilikan saham.
2. Tunjangan yang terdiri dari asuransi kesehatan, libur pengganti, dana pension dan komponen pekerja.

Sementara itu, menurut Dessler (2016) jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.
2. Pembayaran tidak langsung yaitu dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan hiburan atas dana perusahaan.
3. Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

c. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Dessler (2016:417), yaitu:

1) Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena partisipasinya pada perusahaan sesuai beban kerja.

2) Insentif

Tambahan diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja lebih atau standar.

3) Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Sedangkan menurut Mathis (2017), indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi Langsung yaitu penghargaan yang akan diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan berupa gaji pokok dan tunjangan atas pekerjaan yang telah dihasilkannya.

2) Kompensasi Tidak Langsung yaitu program penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus berupa pemberian benefit dari perusahaan, bisa berupa asuransi kecelakaan, asuransi jiwa serta berupa cuti khusus.

#### 2.1.4 Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Terdapat beberapa pengertian loyalitas menurut ahli, diantaranya Leblebici (2012) loyalitas merupakan sikap setia, mengabdikan, dan memberikan kepercayaan dari seorang karyawan kepada perusahaan untuk memberikan perilaku dan pelayanan terbaik dengan rasa cinta dan tanggung jawab kepada perusahaan. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Reichheld dalam tulisan

Sidik (2016:8) arti penting loyalitas adalah semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Selanjutnya, menurut Saydam (2005) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan itu harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Lebih jelas oleh Sudimin (2003), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth (2016) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah:

1) Kebijakan/Program Pengembangan Karir

Kebijakan perusahaan yang memberikan peluang untuk setiap karyawan untuk mengembangkan karir dan posisi karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan untuk tetap bertahan bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dengan harapan karir mereka dapat berkembang dengan pesat di perusahaan tersebut.

2) Skema Kompensasi dan Tunjangan

Karyawan yang memiliki kompensasi dan tunjangan yang tidak mencukupi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan mencari pekerjaan yang dapat menawarkan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik sehingga loyalitas karyawan akan menurun dengan berpikir untuk meninggalkan perusahaan demi perusahaan lain yang menawarkan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik. Skema kompensasi dan tunjangan ini merupakan salah satu bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga jika skema kompensasi dan tunjangan karyawan ini dianggap oleh karyawan tidak sesuai maka karyawan akan cenderung untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan penghargaan yang sesuai dengan jasa yang karyawan keluarkan.

### 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk, dimana lingkungan kerja fisik yang berupa sarana dan prasarana kerja yang kurang baik di perusahaan ditambah dengan lingkungan kerja non-fisik dimana hubungan kerja antar karyawan, kerjasama tim, dan konflik kerja yang memburuk membuat karyawan tidak akan nyaman untuk melakukan aktifitas pekerjaan sehari-hari, sehingga karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan dimana karyawan sedang bekerja dengan mencari perusahaan lain yang dianggap akan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

### 4) Kerja Tim

Kerjasama tim yang solid dan kompak akan menciptakan hubungan kekeluargaan sehingga banyak karyawan akan menganggap kantor seperti rumah sendiri dan rekan kerja seperti saudara sendiri. Kekompakan rekan kerja membuat karyawan merasa berat untuk meninggalkan suasana kerja sama tim yang solid tersebut.

### 5) Komunikasi dan Partisipasi Karyawan

Komunikasi karyawan yang baik ditambah karyawan yang diberikan kebebasan untuk dapat berpartisipasi dalam meningkatkan kemajuan dari perusahaan akan membuat karyawan merasa benar-benar dibutuhkan dan dihargai. Perasaan ini mendorong karyawan untuk berbuat jauh lebih baik dan merasa suka duka perusahaan adalah suka duka dirinya.

### 6) Hubungan dengan Atasan

Memiliki atasan yang mengerti tentang karyawan yang berada di bawah manajemennya merupakan keinginan setiap karyawan, dimana atasan yang paham akan kondisi karyawan mereka akan mengakibatkan terciptakan hubungan yang erat antar atasan dengan bawahan. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak berkeinginan meninggalkan suasana kerja seperti ini, dan khawatir suasana kerja seperti ini tidak akan didapatkan kembali jika karyawan berpindah perusahaan.

## c. Indikator Loyalitas

Menurut Saydam (2005) ada beberapa indikator loyalitas karyawan yaitu:

### 1) Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seseorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu:

- a. Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Mentaati perintah yang diberikan atasan dengan baik.
- c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada tamu dengan baik.

### 2) Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya.

Ciri-ciri tanggung jawab yaitu:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b. Selalu menjaga barang-barang perusahaan dengan baik.
- c. Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.
- d. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

### 3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan.

### 4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran yaitu:

- a. Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa.
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang.
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan sering digunakan untuk perbandingan maupun bahan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Apabila akan digunakan sebagai bahan acuan atau perbandingan, maka dalam penelitian terdahulu harus ada keterkaitan antar variabel

dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Penelitian yang dilakukan saat ini, membutuhkan penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan variabel-variabel tentang iklim organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan loyalitas karyawan.

Lumiu, Pio dan Tatimu (2019) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Aura Cantik Indonesia Cabang Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Aura Cantik Indonesia yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dan Sintaasih (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada *Bellevue Heritage Villas* Nusa Dua Bali. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan responden sebanyak 40 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan Kompensasi (X2) dan Iklim Organisasi (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Iqbal (2019) dengan penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui apakah iklim organisasi yang ada di PT Cendana Tehnika Utama Malang, mengetahui perilaku loyalitas karyawan pada perusahaan dan mengetahui pengaruh dari iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Cendana Tehnika Utama Malang. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Cendana Tehnika Utama Malang yang berjumlah 27 orang. Analisis data menggunakan uji regresi sederhana. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dengan loyalitas pada karyawan di PT Cendana Tehnika Utama Malang.

Simanjuntak (2019) menganalisis pengaruh pengembangan karir, kerjasama tim dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan PT. *Angkasa Tour & Travel*. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai PT. *Angkasa Tour & Travel* yang berjumlah 58 orang pegawai. Hasil penelitian menggunakan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengembangan karir, kerjasama tim, dan penghargaan

berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas pegawai PT. *Angkasa Tour & Travel*.

Penelitian terdahulu selanjutnya yaitu pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta yang dilakukan oleh Saraswati (2020) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Variabel terikat (*dependen*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel bebas (*independen*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2). Pengumpulan data dengan mengacu pada informasi yang diperoleh langsung peneliti dari narasumbernya langsung, dengan pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden, dan untuk metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahira (2020) berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Capella Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 orang karyawan dan untuk mengumpulkan data tersebut dengan meminta setiap karyawan menjawab setiap pertanyaan yang tertera kuesioner yang diberikan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan.

Yanuresta (2021) dengan penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada *Starbucks Coffee*. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 31 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hermita (2021) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir dengan loyalitas pegawai lembaga pembinaan khusus anak kelas II Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan

analisis deskriptif kuantitatif. Teknik analisis untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis regresi liner sederhana. Hasil analisis membuktikan terdapat Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas II Pekanbaru.

Nurramdiani, Mulia dan Jhoansyah (2022) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Fahmi Cipta Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Fahmi Cipta Abadi yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Yulianto dan Martina (2018) dengan judul Hubungan Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan pada Sebuah Perusahaan *E-Commerce* di Jakarta. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner dengan responden sebanyak 50 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Loyalitas Karyawan.

Pada penelitian ini terdapat keterkaitan antar variabel-variabel dalam penelitian terdahulu. Variabel iklim organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan loyalitas karyawan merupakan variabel dalam penelitian saat ini yang berkaitan dengan penelitian terdahulu. Terdapat beberapa variabel dalam penelitian terdahulu yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, juga terdapat perbedaan tempat yang menjadi objek penelitian.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

| Nama Peneliti<br>(Tahun)                        | Variabel Penelitian   | Metode Analisis<br>Data     | Hasil Penelitian (Kesimpulan)   |
|---|---|-----------------------------|---|
| 1. Aries Yulianto dan<br>Devi Martina<br>(2018) | Iklim Organisasi<br>( $X_1$ ) dan Loyalitas<br>Karyawan ( $Y$ ) | Regresi Linear<br>Sederhana | Iklim Organisasi memiliki<br>hubungan yang positif dan<br>signifikan dengan Loyalitas<br>Karyawan Perusahaan<br><i>E-Commerce</i> di Jakarta. |
| 2. Charlos Alexander<br>Lumiu,                  | Karakteristik<br>Pekerjaan ( $X_1$ ),                           | Regresi Linear              | Karakteristik Pekerjaan   |

| <b>Nama Peneliti<br/>(Tahun)</b>                             | <b>Variabel Penelitian</b>  | <b>Metode Analisis<br/>Data</b> | <b>Hasil Penelitian (Kesimpulan)</b>   |
|--|---|---------------------------------|--|
| Riane Johnly Pio dan Ventje Tatimu (2019)                    | Pengembangan Karir ( $X_2$ ),<br>Kompensasi ( $X_3$ ),<br>dan Loyalitas Karyawan (Y)                            | Berganda                        | Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Aura Cantik Indonesia Cabang Manado.                         |
| 3. Ni Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih (2019) | Pengembangan Karir ( $X_1$ ),<br>Kompensasi ( $X_2$ ),<br>Iklim Organisasi ( $X_3$ ) dan Loyalitas Karyawan (Y) | Regresi Linear<br>Berganda      | Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua Bali. |
| 4. Mochammad Iqbal (2019)                                    | Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Loyalitas Karyawan (Y)   | Regresi Linear<br>Sederhana     | Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada Tehnika PT. Cendana Utama Malang.  |
| 5. Maria Simanjuntak (2019)                                  | Pengembangan Karir ( $X_1$ ),<br>Kerjasama Tim ( $X_2$ ),<br>Penghargaan ( $X_3$ )<br>Loyalitas Karyawan (Y).   | Regresi Linier<br>Berganda      | Pengembangan Karir, Kerjasama Tim dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Angkasa <i>Tour &amp; Travel</i> .     |
| 6. Erna Saraswati (2020)                                     | Pengembangan Karir ( $X_1$ ),<br>Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) dan Loyalitas Karyawan (Y)                   | Regresi Linier<br>Berganda      | Pengembangan Karir dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.     |

| Nama Peneliti<br>(Tahun)  | Variabel Penelitian   | Metode Analisis<br>Data     | Hasil Penelitian (Kesimpulan)  |
|---|---|-----------------------------|--|
| 7. Rabbayana Syahira<br>(2020)  | Kompensasi ( $X_1$ ),<br>Pengembangan Karir<br>( $X_2$ ), Lingkungan<br>Kerja ( $X_3$ ) dan<br>Loyalitas<br>Karyawan (Y)  | Regresi Linier<br>Berganda  | Kompensasi, Pengembangan<br>Karir dan Lingkungan Kerja<br>secara simultan berpengaruh<br>positif dan signifikan terhadap<br>Loyalitas Karyawan PT. Capella<br>Medan. |
| 8. Muhammad Rafi<br>Yanuresta (2021)                                  | Budaya Organisasi<br>( $X_1$ ), Pengembangan<br>Karir ( $X_2$ ),<br>Kompensasi ( $X_3$ )<br>dan Loyalitas<br>Karyawan (Y) | Regresi Linier<br>Berganda  | Budaya Organisasi,<br>Pengembangan Karir dan<br>Kompensasi berpengaruh<br>positif dan signifikan terhadap<br>Loyalitas Karyawan <i>Starbucks<br/>Coffee</i> .        |
| 9. Ranti Hermita (2021)   | Pengembangan Karir<br>( $X_1$ ) dan Loyalitas<br>Kerja Pegawai (Y)  | Regresi Linier<br>Sederhana | Terdapat hubungan positif<br>Antara Pengembangan Karir<br>dengan Loyalitas Kerja Pegawai<br>Lembaga Pembinaan Khusus<br>Anak Klas II Pekanbaru.                      |
| 10. Tia Nurramdiani,<br>Faizal Mulia dan<br>Dicky Jhoansyah<br>(2022) | Iklm Organisasi<br>( $X_1$ ) dan Loyalitas<br>Karyawan (Y)  | Regresi Linier<br>Berganda  | Iklm Organisasi berpengaruh<br>signifikan terhadap Loyalitas<br>Karyawan PT. Fahmi Cipta<br>Abadi.   |

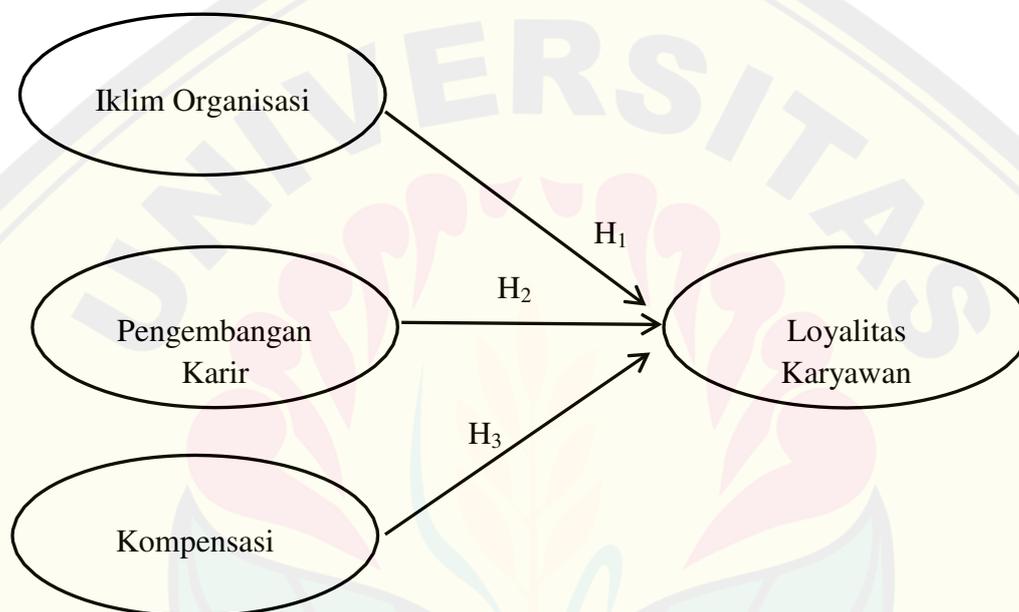
Sumber: Lumiu, Pio dan Tatimu (2019), Purnamasari dan Sintaasih (2019), Iqbal (2019), Simanjuntak (2019), Saraswati (2020), Syahira (2020), Yanuresta (2021) dan Hermita (2021).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Suatu gambaran yang menjelaskan tentang hubungan antar variabel dalam penelitian disebut dengan kerangka konseptual. Tujuan dari kerangka konseptual ialah membantu menjelaskan permasalahan yang ada dalam suatu penelitian dengan dasar

kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Adanya kerangka konseptual dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada kerangka konseptual akan menunjukkan hubungan pengaruh antara variabel iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Kerangka konseptual ini menjelaskan hubungan variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Berikut digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian.



Keterangan:

→ = Pengaruh Parsial

**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian**

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012:70). Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

#### 2.4.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Penguatan mengenai iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan didasarkan pada pendapat para ahli dan didukung oleh penelitian terdahulu. Rahimic (2013) dan Jyoti (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila atasan dan rekan kerja saling mendukung dalam bekerja dan pembagian tugas diberikansesuai dengan peran masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa iklim organisasinya baik maka akan berdampak pada loyalitas karyawan. Menurut Cahyono dan Adnyani (2014) juga menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan Yulianto dan Martina (2018) dengan hasil bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan di Perusahaan *E-Commerce* di Jakarta. Sementara itu, penelitian yang juga dilakukan oleh Iqbal (2019) dengan hasil terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dengan loyalitas pada karyawan di PT Cendana Tehnika Utama Malang. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dan Sintaasih (2019) dengan hasil iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan *Bellevue Heritage Villas* Nusa Dua Bali dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Nurramdiani, Mulia dan Jhoansyah (2022) dengan hasil variabel iklim organisasi secara parsial mempengaruhi variabel loyalitas karyawan di PT. Fahmi CiptaAbadi, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

$H_1$  : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

#### 2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Beberapa pendapat ahli dan penelitian terdahulu mendukung hipotesis kedua diantaranya yaitu, menurut Mondy (2015) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya-upaya sistematis dan formal yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman kerja yang sesuai dan tersedia di dalam organisasi. Didukung pula oleh pendapat Harlie (2012) yang

mana seiring berjalannya waktu, pengembangan karir bagi karyawan memicu beban tanggungjawab pada diri karyawan yang lebih besar sehingga kualitas diri karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut membuat para karyawan harus dilatih untuk menghilangkan dan mengurangi kebiasaan yang tidak baik atau untuk melatih keahlian baru yang diharapkan bisa meningkatkan rasa loyalitas terhadap diri karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli tersebut serta didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2019) dengan hasil pengembangan karir positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas pegawai PT. Angkasa *Tour & Travel*, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2020) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Hermita (2021) dengan hasil terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Pekanbaru, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H<sub>2</sub> : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

#### 2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Pendapat para ahli dan penelitian terdahulu memperkuat adanya hipotesis ketiga. Menurut Dessler (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Diperkuat oleh Armanu, W, dan Sudjatno, (2017) yang menyatakan kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumiu, Pio dan Tatimu (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan kompensasi secara simultan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT. Aura Cantik Indonesia Cabang Manado, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Syahira (2020) dengan hasil kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Medan. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Yanuresta (2021)

dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di *Starbucks Coffee*, maka hipotesis penelitian ini selanjutnya adalah :

H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian adalah sebuah rangkaian pengamatan ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan obyektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Ferdinand, 2006:1). Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis atau biasa disebut dengan *explanatory research* (Imam, 2005:2).

### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena sampel merupakan bagian dari populasi maka sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Sugiyono, 2012:90). Arikunto 2006 (dalam Hermita 2021) menyatakan bahwa apabila subyek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka, responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember yang berjumlah 45 orang.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner diterjemahkan ke dalam angka dengan menggunakan skala likert. Angka-angka tersebut kemudian diolah menggunakan perhitungan statistik dan ditafsirkan kembali secara kualitatif.

### 3.3.2 Sumber Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2016:225). Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Pengambilan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum tentang PT. Anugrah Argon Media Jember.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua metode pengumpulan data, yaitu :

#### a. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:162). Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### b. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012:291) studi pustaka merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan para pendapat ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi, 2016:50). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*variable independen*) merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2016:50). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:36).

a. Variabel Bebas (X), antara lain:

X<sub>1</sub> : Iklim Organisasi

X<sub>2</sub>: Pengembangan Karir

X<sub>3</sub> : Kompensasi

b. Variabel Terikat (Y), antara lain:

Y : Loyalitas Karyawan

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur (Rusiadi, 2016:88). Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>)

Iklim organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di PT. Anugrah Argon Medica Jember yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator iklim organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) *Identitas* (Identitas)

Perasaan memiliki terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok.

2) *Warmth* (Kehangatan)

Suasana kerja yang bersahabat didalam kelompok informal.

3) *Support* (Dukungan)

Dukungan antar sesama karyawan.

4) *Conflict* (Konflik)

Pengelolaan konflik yang tidak menghambat penyelesaian pekerjaan.

b. Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Pengembangan karir adalah upaya-upaya sistematis dan formal yang dilaksanakan oleh PT. Anugrah Argon Medica Jember untuk memastikan bahwa karyawannya sudah sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman kerja. Indikator pengembangan karir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1) Perencanaan karir

Perusahaan memberikan perencanaan karir yang jelas.

## 2) Manajemen Karir

Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan minat serta kemampuannya.

## 3) Kesempatan Karir

Perusahaan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan agar bisa mencapai karir yang baik.

c. Kompensasi ( $X_3$ )

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember karena timbul dari hubungan kerja. Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1) Gaji

Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

## 2) Insentif

Insentif diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang dicapai.

## 3) Tunjangan

Tunjangan yang diterima karyawan (Tunjangan Makan, Tunjangan Transport dan Tunjangan Hari Raya) sesuai dengan harapan.

d. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan adalah sikap setia, mengabdikan, dan memberikan kepercayaan dari karyawan kepada PT. Anugrah Argon Medica Jember untuk memberikan perilaku dan pelayanan terbaik yang sesuai tanggung jawabnya. Indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kepatuhan

Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku seperti datang tepat waktu, menggunakan seragam sesuai ketentuan, bekerja sesuai SOP.

2) Bertanggung Jawab

Karyawan yang menyelesaikan seluruh tugas dalam pekerjaannya.

3) Pengabdian

Sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai tumpuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012:105). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok individu tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2012: 107).

Sehingga variabel – variabel dalam penelitian ini diukur melalui kuesioner yang menggunakan skala likert. Tingkatan atau rentang skor skala likert dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Jonathan, 2008:85). Uji validitas dalam penelitian menggunakan metode korelasi *product moment pearson's*. Menurut Duwi (2010:90), korelasi *product moment pearson's* dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - ((\sum X)(\sum X)))(n \sum Y^2 - ((\sum Y)(\sum Y)))}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Sedangkan menurut Sujarweni (2015:192) suatu variabel dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , namun jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Menurut Syaifudin (2011) apabila tidak valid yang dapat dilakukan yaitu menghapus atau mengganti pertanyaan yang tidak valid tersebut dan melakukan pengujian validitas kembali agar mendapatkan data yang valid.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2015:192) reliabilitas menunjukkan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabilitas apabila *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  (Imam, 2005:47). Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas pada

penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata

k = jumlah variabel independen dalam persamaan

Selain itu, menurut Darma (2021:17) kriteria uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *cronbach alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Jika koefisien reliabilitas *cronbach alpha* kurang dari 0,60 ( $r_i < 0,60$ ), Tavakol dan Dennick (2011) menyarankan untuk merevisi atau menghilangkan item soal yang memiliki korelasi yang rendah. Cara mudah menentukan item soal tersebut adalah dengan bantuan program di komputer.

### 3.8.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan hal yang penting karena salah satu syarat pengujian parametrik adalah data harus mempunyai distribusi normal atau berdistribusi normal. Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2015:52). Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- a. Apabila taraf signifikansi ( $\alpha$ ) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Apabila taraf signifikan ( $\alpha$ ) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016) salah satu cara untuk mengatasi data yang tidak berdistribusi normal yaitu dengan melakukan transformasi data. Ghozali (2011) menyatakan bahwa langkah untuk melakukan transformasi dengan cara melihat bentuk dari grafik histogram.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Dalam analisis regresi, variabel yang memengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat).

Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2016:307). Pengaruh antar variabel bebas yang terdiri dari iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$Y$  = Loyalitas Karyawan

$A$  = Konstanta

(Harga a dapat dicari dengan rumus:  $a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$  )

$b_1$  = Koefisien regresi iklim organisasi

(Harga b dapat dicari dengan rumus:  $b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$  )

$b_2$  = Koefisien regresi pengembangan karir

(Harga b dapat dicari dengan rumus:  $b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$  )

$b_3$  = Koefisien regresi kompensasi

(Harga b dapat dicari dengan rumus:  $b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$  )

$X_1$  = Iklim Organisasi

$X_2$  = Pengembangan Karir

$X_3$  = Kompensasi

$e$  = Kesalahan Pengganggu

### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Supaya bisa mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

#### a. Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015:185) uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Sebab, kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) (Rusiadi, 2016:154). Hal ini dilakukan melalui program SPSS yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS. Adapun dasar-dasar pengambilan keputusannya, yaitu: Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,1$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

Menurut Damodar (2006:45), apabila terjadi multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara berikut :

1. Adanya informasi sebelumnya (informasi apriori).
2. Menghubungkan data *cross sectional* dan data urutan waktu, yang dikenal sebagai penggabungan data (*pooling the data*).
3. Mengeluarkan satu variabel atau lebih.
4. Transformasi variabel serta penambahan variabel baru.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat

ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Apabila terdeteksi adanya heteroskedastisitas, maka langkah perbaikan yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode kuadrat terkecil terbobot atau *Weighted Least Squares* (WLS). Menurut uji *Weighted Least Squares* (WLS) dapat dilakukan dengan cara melakukan regresi OLS dengan mengabaikan kedastisitas terlebih dahulu untuk mendapatkan nilai bobot. Setelah mendapatkan nilai pembobot, maka langkah selanjutnya yaitu mengestimasi parameter model dengan metode OLS pada data yang telah terboboti (Noeryanti dan Yuni, 2017).

### 3.9.3 Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016:300-301). Duwi (2010:68) menjelaskan rumus signifikansinya sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{S(b_1)}$$

Keterangan :

t = Hasil tes hitung

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel bebas

S = *Standart error* variabel bebas

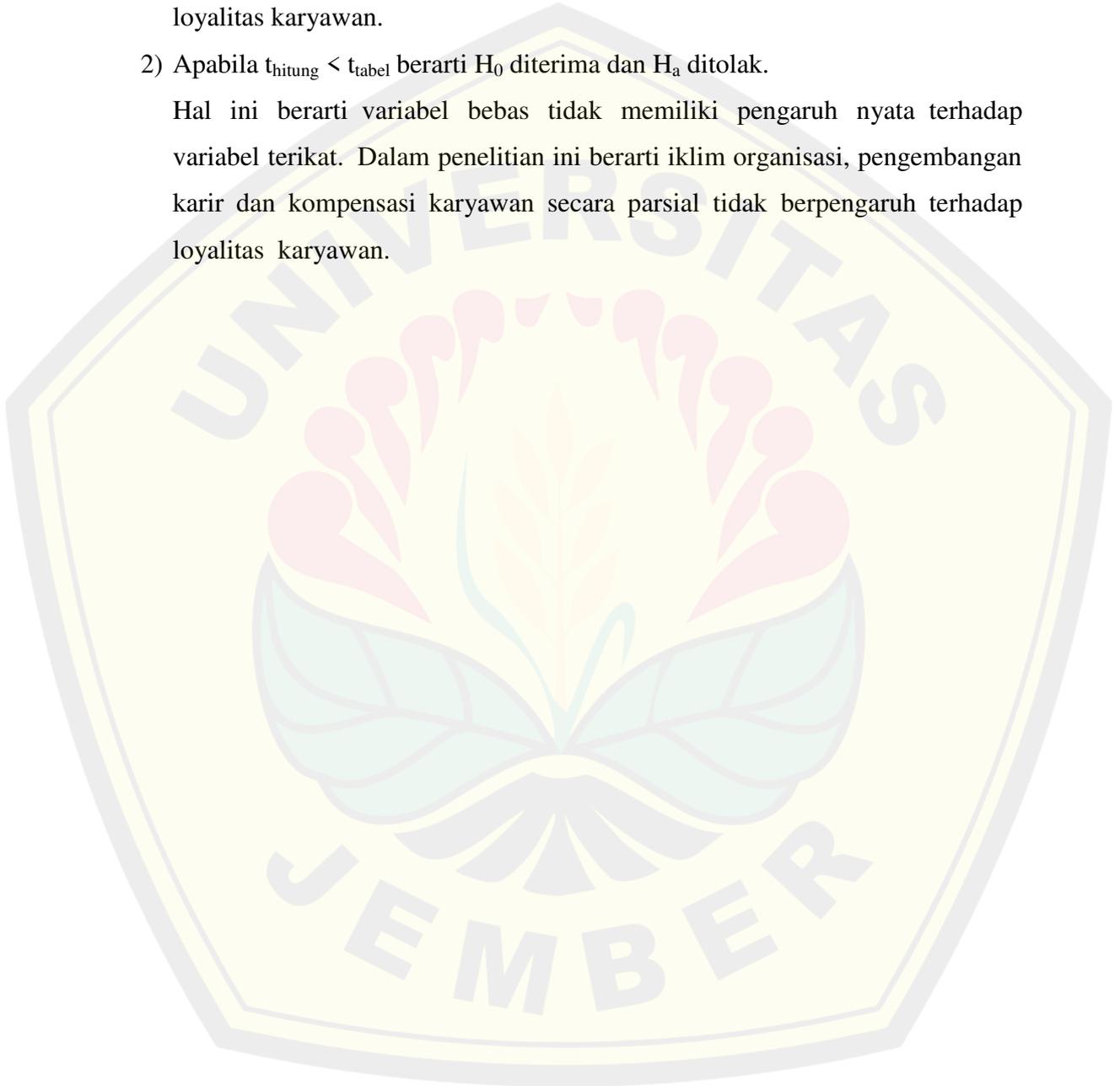
Kriteria pengujian :

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

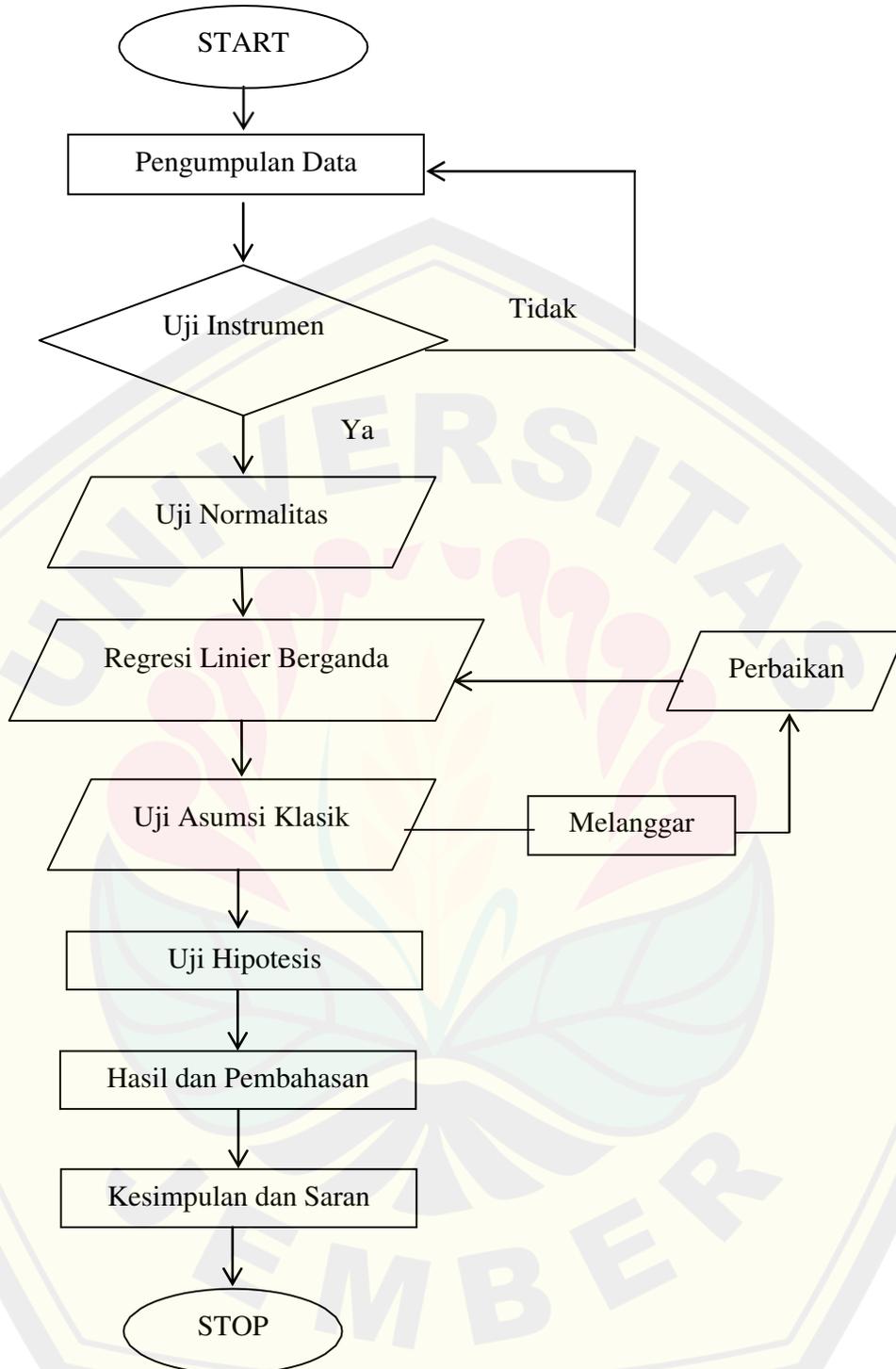
Hal ini berarti variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi karyawan secara parsial memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hal ini berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.



### 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

- a. *Start* adalah tahap awal akan melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data awal dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian melalui penyebaran kuesioner pada responden.
- c. Uji instrumen, melakukan pengujian terhadap validitas data dan reliabilitas data, jika data tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan perbaikan terhadap kuesioner dan pengumpulan data ulang.
- d. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- e. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- f. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan mencari ada atau tidaknya masalah pada model (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas). Jika terjadi pelanggaran pada uji asumsi klasik, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresi tersebut.
- g. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan Uji t.
- h. Hasil dan pembahasan adalah tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
- i. Kesimpulan dan saran, yakni tahap membuat kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.
- j. *Stop* adalah tahap dimana penelitian dihentikan.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum PT. Anugrah Argon Medica Jember

#### 4.1.1 Sejarah PT. Anugrah Argon Medica Jember

Pada tahun 1980, menteri kesehatan Indonesia mengeluarkan peraturan baru, menyatakan bahwa distribusi atau operasi besar-besaran dari sebuah perusahaan farmasi harus dilakukan oleh badan hukum yang terpisah. Menanggapi surat keputusan menteri kesehatan, maka PT. Dexa Medica mendirikan PT. Anugrah Argon Medica (PT. AAM) (*Company Profile* PT. Anugrah Argon Medica, 2016). PT. Anugrah Argon Medica memulai kiprahnya di Indonesia pada tahun 1980 sebagai bagian dari PT. Dexa Medica yang bergerak di bidang pendistribusian produk-produknya. Seiring dengan perkembangannya, tak hanya fokus sebagai distributor dari produk-produk Dexa Medica, AAM juga menjadi distributor untuk perusahaan dalam maupun luar negeri.

Cakupan PT. AAM sepenuhnya sejalan dengan prinsipal PT. AAM yaitu mendistribusikan dan mendekatkan barang sedekat mungkin ke outlet. Dalam menjalankan operasinya, AAM didukung oleh 33 ritel pergudangan, 5 kantor penjualan, 4 kantor perwakilan dan 2 pusat distribusi. Bersamaan dengan komitmennya, AAM yakin bahwa jaringan distribusinya mampu memenuhi kebutuhan yang sebenarnya akan distribusi obat-obatan bagi perusahaan di bidang kesehatan di pasar Indonesia (*Company Profile* PT. Anugrah Argon Medica, 2016).

Sebagai perusahaan nasional yang profesional, terpercaya, dan patuh, PT. Anugrah Argon Medica berkomitmen untuk memahami dan memenuhi persyaratan pelanggan, peraturan pemerintah dan persyaratan lainnya yang relevan dengan bisnis organisasi untuk memenuhi kepuasan pelanggan, berpegang teguh pada Visi; Misi dan Nilai – Nilai Perusahaan, mengendalikan seluruh proses dengan prinsip pemikiran berbasis risiko (*Risk-based thinking*) untuk efektifitas, efisiensi dan peningkatan kinerja proses serta untuk meraih target yang telah ditetapkan organisasi dan senantiasa melakukan perbaikan

secara berkesinambungan diseluruh proses dan peningkatan kompetensi seluruh pekerja.

Supaya dapat terus mengembangkan jangkauan bisnisnya, hingga saat ini PT. AAM telah menjalin hubungan baik dengan 21 perusahaan prinsipal yang meliputi 11 perusahaan produk farmasi, 3 perusahaan produk alat-alat kesehatan, dan 7 perusahaan produk kesehatan. Contohnya PT. AAM telah menjalin hubungan dengan perusahaan prinsipal produk konsumen seperti PT. Abbott dan PT. Djembatan Dua yang masih satu grup yaitu *Dexa Group* guna penyediaan alat – alat kesehatan (*Company Profile* PT. Anugrah Argon Medica, 2016). Kantor cabang PT. Anugrah Argon Medica Jember dibangun pada tahun 2007 yang beralamat di Jl. Teuku Umar No.72, Kabupaten Jember. Adapun kantor cabang lainnya antara lain berada di Batam, Medan, Jakarta, Bandung, Semarang, Solo, Surabaya, Malang, dan lain sebagainya.

#### 4.1.2 Lokasi Perusahaan

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam mendirikan perusahaan adalah lokasi perusahaan. Lokasi perusahaan yang strategis akan menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Anugrah Argon Medica Jember ini beralamatkan di Jl. Teuku Umar No. 72 RT.02 RW.04, Kebon Sari, Jember - 68133. Lokasi ini cukup strategis karena letaknya berada di daerah sekitar kota Jember dan mudah untuk dijangkau.

#### 4.1.3 Visi, Misi, dan Nilai Budaya PT. Anugrah Argon Medica Jember

##### a) Visi Perusahaan

Perusahaan global terpercaya di bidang kesehatan dalam memberikan nilai tambah yang signifikan bagi pelanggan dan mitra bisnis.

##### b) Misi Perusahaan

1. Membangun jaringan distribusi yang luas dan sistem *supply chain* yang kuat.
2. Sistem dan teknologi informasi yang handal.
3. Produk yang berkualitas baik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
4. Tim yang memiliki tujuan selaras.

c) Nilai-Nilai Perusahaan

Nilai-nilai perusahaan merupakan nilai-nilai yang dimiliki saat ini dan diyakini oleh perusahaan sebagai nilai-nilai kunci yang menjadi sandaran dalam membangun dan menjalankan perusahaan:

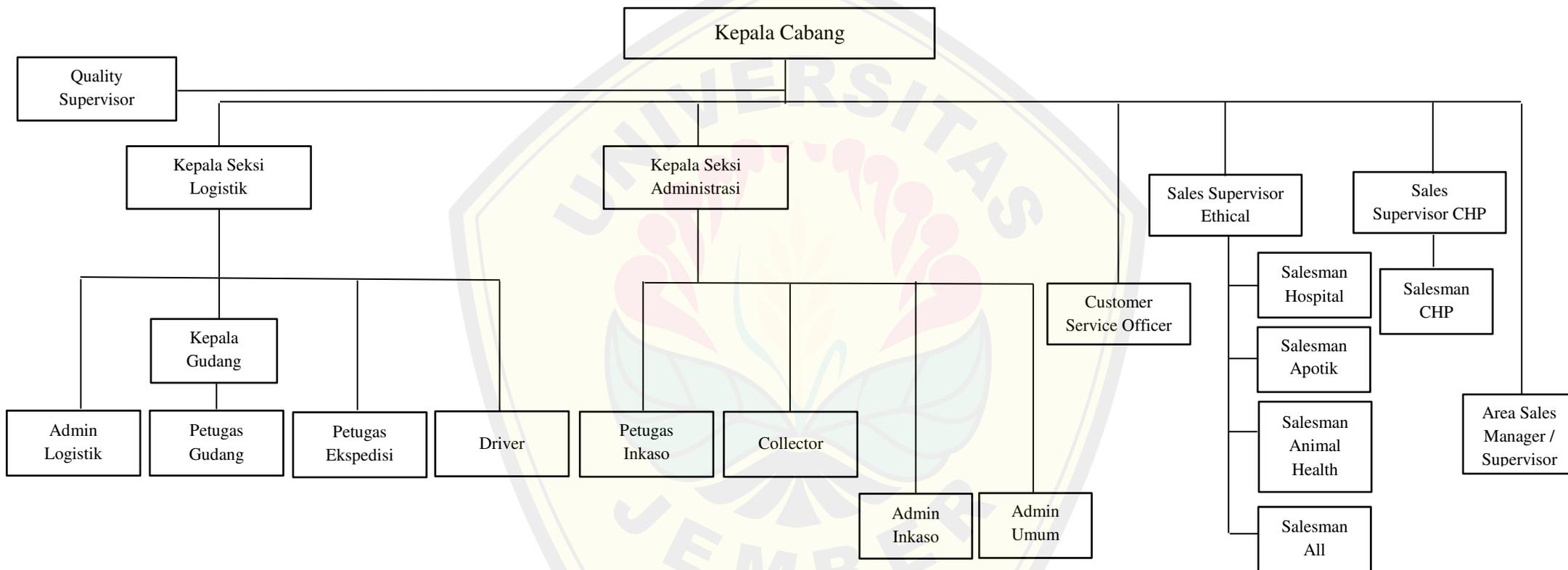
1. Selalu berusaha menjadi lebih baik (*Strive for Excellence*) yaitu bertekad memberikan nilai tambah yang semakin baik bagi setiap *stakeholders*, diwujudkan dalam sikap kerja: fokus, inovatif, kreatif. Untuk itu, terus menerus meningkatkan kompetensi merupakan keharusan yang tidak bisa ditawar.
2. Bersikap, bertindak dan berperilaku profesional (*Act Professionally*) yaitu melindungi kepentingan setiap *stakeholders* yang diwujudkan dengan berusaha mematuhi aturan, bersikap jujur, sadar akan tanggung jawab, bersikap cerdas, proaktif, gigih, kreatif dan konsisten.
3. Bersikap peduli (*Deal With Care*) yaitu mencerminkan nilai-nilai kasih, kemanusiaan, dan kepedulian dalam berpikir, berperilaku dan bertindak, bertutur kata, yang diwujudkan dalam sikap mengutamakan kesehatan pasien, saling menghormati dan saling mendukung, sikap berhati-hati sesama manusia dan lingkungan.

4.1.4 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang PT. Anugrah Argon Medica

a) Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada PT. Anugrah Argon Medica adalah organisasi lini dan staff, dimana asas kesatuan komando tetap dipertahankan dan pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal dari pucuk pimpinan di bawahnya. Pucuk pimpinan tetap sepenuhnya berhak menetapkan keputusan, kebijaksanaan, dan merealisasikan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2008:150). Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian yang ada di PT. Anugrah Argon Medica cabang Jember yaitu sebagai berikut :

## STRUKTUR ORGANISASI PT. ANUGRAH ARGON MEDICA JEMBER



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Anugrah Argon Medica Jember

Sumber: PT. Anugrah Argon Medica Jember

b) Tugas dan Wewenang

Pembagian Tugas pada PT. Anugrah Argon Medica Jember yaitu sebagai berikut:

1) Kepala Cabang

Kepala Cabang mempunyai tugas:

- a. Melakukan koordinasi dengan tim untuk mendiskusikan program yang diterima.
- b. Melakukan *monitoring* secara ketat minimal mingguan, bila perlu harian guna menjalin koordinasi yang lebih baik.
- c. Melakukan *monitoring* dan *meeting* koordinasi untuk hal-hal sales dan *non sales* dan *collection* lainnya yaitu dengan KSA, atau tim-tim lainnya.
- d. Menjalinkan hubungan baik dengan setiap pimpinan prinsipal dicabang, memberikan perhatian yang cukup, fasilitas kantor yang memadai.

2) *Quality Supervisor*

*Quality Supervisor* mempunyai tugas:

- a. Memverifikasi Surat Pesanan (SP)
- b. Memverifikasi persyaratan pesanan POPO, khusus untuk obat Prekursor dan Psikotropica.
- c. Bertanggung jawab penuh atas surat pesanan dan lembar *Delivery Order* (DO).

3) Kepala Seksi Logistik

Kepala Seksi Logistik mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pemesanan barang dan memastikan bahwa barang tersedia tepat waktu.
- b. Melakukan kontrol proses *Return Adjustment Stock*, retur, dan klaim.
- c. Menentukan komposisi *stock mix*.
- d. Melakukan kontrol terhadap proses pengamanan barang di gudang.
- e. Melakukan *forecast* dengan berkolaborasi dengan pihak *marketing* prinsipal dan supervisor.

f. Memberikan inisiatif terhadap proses yang dapat disimplifikasi dan efisiensi.

4) Admin Logistik

Admin Logistik mempunyai tugas:

- a. Melakukan *input* data secara sistem untuk proses penerimaan barang.
- b. Mengarsip dokumen yang berhubungan dengan proses penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman barang.
- c. Melakukan cek status DO (*Delivery order*).
- d. Mencetak slip pengambilan barang untuk diproses oleh bagian gudang, serta mencetak *receiving report*.

5) Kepala Gudang

Kepala Gudang mempunyai tugas:

Mengecek barang masuk maupun barang keluar perusahaan tiap harinya.

Adapun tugas dari Tim Gudang:

- a. Petugas Gudang, mempunyai tugas:  
Mengambil barang pesanan dari gudang untuk diserahkan kepada *driver* yang akan dikirim ke relasi.

6) Petugas Ekspedisi

Petugas Ekspedisi mempunyai tugas:

Mengantar barang pesanan yang ringan dengan menggunakan sepeda motor ke relasi sesuai dengan SP.

7) *Driver*

*Driver* mempunyai tugas:

Mengantar barang pesanan menggunakan mobil yang sesuai dengan surat pesanan (SP) relasi.

8) Kepala Seksi Administrasi

Kepala Seksi Administrasi mempunyai tugas:

- a. Memeriksa laporan yang dibuat bawahan sebelum diserahkan kepada kacab.
- b. Membina hubungan dengan bank untuk keperluan transaksi bank.
- c. Perwakilan HRD di Cabang.

- d. Pengelolaan penagihan ke relasi (*Financial*).
- e. Kelola Biaya Cabang.
- f. Perpajakan (*Tax*).

Adapun tugas dari Tim Seksi Administrasi:

- a) Petugas Inkaso, mempunyai tugas:  
Membuat estimasi penagihan setiap bulan, menerima dan memeriksa hasil tagihan dan sesuai dari daftar tagihan, membina hubungan baik dengan relasi.
  - b) *Collector*, mempunyai tugas:  
Menagih uang kepada tiap-tiap relasi, dan meminta pertanggung jawaban atas barang dagangannya kepada penjual.
  - c) Admin inkaso, mempunyai tugas:  
Menyediakan surat setoran pajak untuk keperluan pajak, melakukan proses penginputan data transaksi penerimaan uang hasil tagihan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
  - d) Admin Umum, mempunyai tugas:  
Mempersiapkan data ATK yang diperlukan dari semua departemen, membuat laporan pengeluaran biaya cabang.
- 9) *CSO (Customer Service Officer)*  
*CSO (Customer Service Officer)* mempunyai tugas:
- a. Menangani keluhan dan komplain relasi jika ada.
  - b. Membuat rencana *call* ke relasi sesuai aturan perusahaan.
  - c. Menyampaikan secara tepat dan cepat informasi program, produk, dan harga baru ke semua relasi di area.
  - d. Menginput orderan dari relasi melalui *System Oracle*.
- 10) *Sales Supervisor Ethical*  
*Sales Supervisor Ethical* mempunyai tugas:
- a. Bertanggung jawab dalam perencanaan, pengontrolan dan Evaluasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan penjualan produk *principal*, penagihan piutang dan pengolahan bisnis *principal* di *channel Hospital, Pharmacy, Dinkes dan Klinik*.

Adapun tugas dari Tim *Sales*:

- a) *Salesman Hospital*, mempunyai tugas:  
Mempromosikan barang-barang produksi perusahaan ke rumah sakit.
- b) *Salesman Apotik*, mempunyai tugas:  
Mempromosikan barang-barang produksi perusahaan ke apotek- apotek.
- c) *Salesman Animal Health*, mempunyai tugas:  
Mempromosikan barang-barang produksi perusahaan ke *Pet shop*, klinik hewan.
- d) *Salesman All*, mempunyai tugas:  
Mempromosikan barang-barang produksi perusahaan ke *All Channel*.

11) Sales Supervisor CHP

Sales Supervisor CHP, mempunyai tugas:

- a. Memastikan salesman memproses barang retur sesuai dengan prosedur.
- b. Memonitor kelengkapan SP order.
- c. Melakukan *follow up* untuk membantu proses percepatan pengajuan relasi baru.
- d. Mengontrol *call plan* salesman agar sesuai rencana.
- e. Mengontrol dan memastikan terlaksananya kegiatan penawaran program serta memonitor hasil program.
- f. Mengatur pembagian rayon salesman.

12) Area Sales Manager / Supervisor

Area Sales Manager / Supervisor, mempunyai tugas:

- a. Bertanggung jawab penuh atas sales dengan total rayon yang dibawah.
- b. *Briefing* dengan *salesman*.
- c. Mengecek pencapaian sampai hari itu.
- d. Mengetahui masalah di lapangan.
- e. Sosialisasi program baru.
- f. Mengecek jadwal kunjungan di hari itu.
- g. Membuat laporan.
- h. Review kegiatan *salesman*.

## 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Anurah Argon Medica Jember yang berjumlah 45 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir.

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden PT. Argon Medica Jember Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 45 responden. Terdapat tiga kelompok usia yaitu 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia (Tahun) | Jumlah    | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| 21-30        | 14        | 31,1%          |
| 31-40        | 21        | 46,7%          |
| >40          | 10        | 22,2%          |
| <b>Total</b> | <b>45</b> | <b>100%</b>    |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 31,1% responden berusia antara 21 sampai 30 tahun, 46,7% responden berusia antara 31-40 tahun dan 22,2% responden berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember adalah karyawan yang berusia produktif, yaitu usia dimana seseorang mempunyai produktivitas yang relatif tinggi. Dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa PT. Anugrah Argon Medica Jember lebih banyak menarik karyawan dengan usia matang dan produktif dalam bekerja yaitu usia 31-40 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember termasuk kelompok usia yang lebih efektif dalam bekerja dibandingkan dengan usia lebih dari 40 tahun.

#### 4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden PT. Anugrah Argon Medica Jember Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil distribusi jawaban dari 45 responden menunjukkan data mengenai jenis kelamin yang dibagi menjadi laki-laki dan perempuan. Tabel berikut menunjukkan presentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki     | 36        | 80,0%          |
| Perempuan     | 9         | 20,0%          |
| <b>Total</b>  | <b>45</b> | <b>100%</b>    |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden pada PT. Anugrah Argon Medica Jember yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 80,0% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20,0%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini berkaitan dengan sifat pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan keahlian atau tenaga dari karyawan berjenis laki-laki daripada perempuan. Misalnya saja sebagian besar karyawan laki-laki diposisikan sebagai tenaga *marketing* dan *sales*. Hal tersebut menjelaskan bahwa pada perusahaan PT. Anugrah Argon Medica Jember karyawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan oleh perusahaan untuk kerja lapang dibandingkan karyawan perempuan.

#### 4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden PT. Anugrah Argon Medica Jember Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik dari 45 responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 2 kelompok yaitu, 1-24 bulan dan lebih dari 24 bulan. Tabel berikut menunjukkan jumlah serta persentase karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja   | Jumlah    | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| 1-24 bulan   | 5         | 11,1%          |
| >24 bulan    | 40        | 88,9%          |
| <b>Total</b> | <b>45</b> | <b>100%</b>    |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang sudah bekerja pada PT. Anugrah Argon Medica Jember selama lebih dari 2 tahun. Dimana karyawan dengan masa kerja dibawah 2 tahun sebanyak 11,1% dan karyawan dengan masa kerja di atas 2 tahun sebanyak 88,9% dari jumlah total karyawan sebanyak 45 orang. PT. Anugrah Argon Medica Jember lebih banyak memiliki karyawan yang masa kerjanya diatas 2 tahun dikarenakan mereka adalah karyawan yang telah berpengalaman dalam bidangnya sehingga dapat menjalankan tanggungjawab serta mengatasi masalah dengan lebih baik, dan dengan masa kerja dibawah 2 tahun diharapkan dapat memberi suatu perubahan yang bersifat positif bagi pencapaian tujuan PT. Anugrah Argon Medica Jember.

#### 4.2.4 Deskripsi Karakteristik Responden PT. Anugrah Argon Medica Jember Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 2 kelompok yaitu, SMA/Sederajat dan S1. Berikut tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan    | Jumlah    | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| SMA/Sederajat | 9         | 20,0%          |
| S1            | 36        | 80,0%          |
| <b>Total</b>  | <b>45</b> | <b>100%</b>    |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan berpendidikan terakhir S1 yaitu dengan presentase sebesar 80,0%. Sedangkan

tingkat pendidikan SMA yaitu dengan presentase sebesar 20,0%. Dari data diatas dapat dilihat bahwa PT. Anugrah Argon Medica Jember lebih banyak memiliki karyawan dengan jenjang pendidikan S1. Hal ini dikarenakan PT. Anugrah Argon Medica Jember membutuhkan lebih banyak karyawan untuk melaksanakan tugas lapang sekaligus memiliki kompetensi yang bagus.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk memberi gambaran distribusi masing-masing jawaban responden pada masing-masing indikator dalam kuesioner. Distribusi jawaban responden diklasifikasikan berdasarkan skala pengukuran variabel yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Penyajian statistik deskriptif untuk setiap data yang digunakan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

#### 4.3.1 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Persentase jawaban responden terhadap variabel iklim organisasi berdasarkan skor jawaban masing-masing, dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Iklim Organisasi

| Indikator | Frekuensi Jawaban Responden |        |       |        |    |       |    |   |     |   | Total |
|-----------|-----------------------------|--------|-------|--------|----|-------|----|---|-----|---|-------|
|           | SS                          | %      | S     | %      | CS | %     | TS | % | STS | % |       |
| X1.1      | 20                          | 44,4%  | 20    | 44,4%  | 5  | 11,1% | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| X1.2      | 27                          | 60%    | 16    | 35,6%  | 2  | 4,4%  | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| X1.3      | 23                          | 51,1%  | 17    | 37,8%  | 5  | 11,1% | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| X1.4      | 25                          | 55,6%  | 16    | 35,6%  | 4  | 8,9%  | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| Rata-rata | 23,75                       | 52,77% | 17,25 | 38,35% | 4  | 8,87% | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 responden telah menjawab semua pernyataan terkait dengan seluruh indikator variabel iklim organisasi, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan dengan menjumlahkan rata-rata persentase jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) yang kemudian akan menjadi beberapa kategori sebagai berikut :

1. Kategori buruk (<50%), artinya iklim organisasi pada perusahaan dipersepsi negatif oleh karyawan.
2. Kategori baik (50%-70%), artinya iklim organisasi pada perusahaan dipersepsi positif oleh karyawan.
3. Kategori sangat baik (>70%), artinya iklim organisasi pada perusahaan dipersepsi sangat positif oleh karyawan.

Pada penelitian ini, total rata-rata persentase responden yang menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) dari keseluruhan indikator variabel iklim organisasi sebesar 76,25% dan termasuk kategori sangat baik (>70%). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi pada perusahaan dipersepsi sangat positif oleh karyawan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi yang terdapat pada PT. Anugrah Argon Medica Jember adalah iklim organisasi yang sangat baik.

#### 4.3.2 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

Persentase jawaban responden terhadap variabel persepsi dukungan organisasi berdasarkan skor jawaban masing-masing, dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Pengembangan Karir

| Indikator | Frekuensi Jawaban Responden |        |      |        |    |        |    |   |     |   | Total |
|-----------|-----------------------------|--------|------|--------|----|--------|----|---|-----|---|-------|
|           | SS                          | %      | S    | %      | CS | %      | TS | % | STS | % |       |
| X2.1      | 17                          | 37,8%  | 18   | 40%    | 10 | 22,2%  | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| X2.2      | 15                          | 33,3%  | 22   | 48,9%  | 8  | 17,8%  | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| X2.3      | 14                          | 31,1%  | 25   | 55,6%  | 6  | 13,3%  | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| Rata-rata | 15,3                        | 34,06% | 21,6 | 48,16% | 8  | 17,76% | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6 responden telah menjawab semua pernyataan terkait dengan seluruh indikator variabel pengembangan karir, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan dengan menjumlahkan rata-rata persentase jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) yang kemudian akan menjadi beberapa kategori sebagai berikut :

1. Kategori buruk (<50%), artinya pengembangan karir pada perusahaan dipersepsi negatif oleh karyawan.
2. Kategori baik (50%-70%), artinya pengembangan karir pada perusahaan dipersepsi positif oleh karyawan.
3. Kategori sangat baik (>70%), artinya pengembangan karir pada perusahaan dipersepsi sangat positif oleh karyawan.

Pada penelitian ini, total rata-rata persentase responden yang menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) dari keseluruhan indikator variabel pengembangan karir sebesar 82,22% dan termasuk kategori sangat baik (>70%). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pada perusahaan dipersepsi sangat positif oleh karyawan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir yang terdapat pada PT. Anugrah Argon Medica Jember masih terbilang sangat baik.

#### 4.3.3 Deskripsi Variabel Kompensasi

Persentase jawaban responden terhadap variabel kompensasi berdasarkan skor jawaban masing-masing, dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kompensasi

| Indikator | Frekuensi Jawaban Responden |        |       |        |    |        |    |   |     |   | Total |
|-----------|-----------------------------|--------|-------|--------|----|--------|----|---|-----|---|-------|
|           | SS                          | %      | S     | %      | CS | %      | TS | % | STS | % |       |
| X3.1      | 9                           | 20%    | 35    | 77,8%  | 1  | 2,2%   | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| X3.2      | 4                           | 8,9%   | 27    | 60%    | 14 | 31,1%  | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| X3.3      | 7                           | 15,6%  | 32    | 71,1%  | 6  | 13,3%  | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| Rata-rata | 6,66                        | 14,83% | 31,33 | 69,63% | 7  | 15,53% | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.7 responden telah menjawab semua pernyataan terkait dengan seluruh indikator variabel kompensasi, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan dengan menjumlahkan rata-rata persentase jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) yang kemudian akan menjadi beberapa kategori sebagai berikut :

1. Kategori buruk (<50%), artinya kompensasi yang dimiliki karyawan dipersepsi negatif oleh karyawan.
2. Kategori baik (50%-70%), artinya kompensasi yang dimiliki karyawan dipersepsi positif oleh karyawan.
3. Kategori sangat baik (>70%), artinya kompensasi yang dimiliki karyawan dipersepsi sangat positif oleh karyawan.

Pada penelitian ini, total rata-rata persentase responden yang menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) dari keseluruhan indikator variabel kompensasi sebesar 84,46% dan termasuk kategori sangat baik (>70%). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dimiliki karyawan dipersepsi sangat positif oleh karyawan tersebut, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember terbilang sangat baik.

#### 4.3.4 Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

Persentase jawaban responden terhadap variabel loyalitas karyawan berdasarkan skor jawaban masing-masing, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden tentang Loyalitas Karyawan

| Indikator | Frekuensi Jawaban Responden |        |      |        |    |       |    |   |     |   | Total |
|-----------|-----------------------------|--------|------|--------|----|-------|----|---|-----|---|-------|
|           | SS                          | %      | S    | %      | CS | %     | TS | % | STS | % |       |
| Y.1       | 27                          | 60%    | 14   | 31,1%  | 4  | 8,9%  | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| Y.2       | 22                          | 48,9%  | 18   | 40%    | 5  | 11,1% | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| Y.3       | 33                          | 73,3%  | 6    | 13,3%  | 6  | 13,3% | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |
| Rata-rata | 27,3                        | 60,73% | 12,6 | 28,13% | 5  | 11,1% | 0  | 0 | 0   | 0 | 45    |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.8 responden telah menjawab semua pernyataan terkait dengan seluruh indikator variabel loyalitas, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan dengan menjumlahkan rata-rata persentase jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) yang kemudian akan menjadi beberapa kategori sebagai berikut :

1. Kategori buruk (<50%), artinya loyalitas karyawan pada perusahaan dipersepsi negatif oleh karyawan.
2. Kategori baik (50%-70%), artinya loyalitas karyawan pada perusahaan dipersepsi positif oleh karyawan.
3. Kategori sangat baik (>70%), artinya loyalitas karyawan pada perusahaan dipersepsi sangat positif oleh karyawan.

Pada penelitian ini, total rata-rata persentase responden yang menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) dari keseluruhan indikator variabel loyalitas karyawan sebesar 88,86% dan termasuk kategori sangat baik (>70%). Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada perusahaan dipersepsi sangat positif oleh karyawan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember terbilang sangat baik.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Hasil analisis data menunjukkan perhitungan analisis data yang telah dilakukan melalui beberapa pengujian yang akan digunakan untuk menarik kesimpulan di akhir penelitian.

##### 4.4.1 Uji Instrumen

###### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini alat ukur uji validitas yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikansi 5% (Duwi, 2010:90). Sedangkan menurut Wiratna (2015:192) suatu variabel dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil pengujian validitas masing-masing indikator pada penelitian ini tertera pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

| Variabel                    | Indikator | r hitung | r tabel | Sig   | Keterangan |
|-----------------------------|-----------|----------|---------|-------|------------|
| Iklim<br>Organisasi<br>(X1) | X1.1      | 0.632    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | X1.2      | 0.701    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | X1.3      | 0.724    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | X1.4      | 0.710    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
| Pengembangan<br>Karir (X2)  | X2.1      | 0.764    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | X2.2      | 0.811    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | X2.3      | 0.743    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
| Kompensasi<br>(X3)          | X3.1      | 0.653    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | X3.2      | 0.849    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | X3.3      | 0.735    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
| Loyalitas (Y)               | Y1.1      | 0.765    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | Y1.2      | 0.747    | 0.294   | 0.000 | Valid      |
|                             | Y1.3      | 0.909    | 0.294   | 0.000 | Valid      |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *product moment pearson's* menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari masing-masing indikator pada variabel yang digunakan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,000. Nilai  $r_{tabel}$  dari 45 responden diketahui sebesar 0,294 sedangkan nilai  $r_{hitung}$  masing-masing indikator lebih besar dari 0,294. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada masing-masing indikator telah teruji kevalidannya.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna (2015:192) uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Wiratna (2015:199) mengungkapkan uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's alpha*, jika nilai Alpha  $> 0,60$  maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

Berikut hasil analisis uji reliabilitas pada penelitian ini

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>              | <b><i>Cronbach's Alpha</i></b> | <b>Ketetapan <i>Cronbach Alpha</i></b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------------|--------------------------------|--|-------------------|
| Iklim Organisasi ( $X_1$ )   | 0.634                          | > 0.60                                 | Reliabel          |
| Pengembangan Karir ( $X_2$ ) | 0.810                          | > 0.60                                 | Reliabel          |
| Kompensasi ( $X_3$ )         | 0.802                          | > 0.60                                 | Reliabel          |
| Loyalitas (Y)                | 0.830                          | > 0.60                                 | Reliabel          |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,634, 0,810, 0,802, dan 0,830. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas.

#### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas menjadi hal yang penting karena bertujuan untuk mengetahui apakah data dari jawaban kuesioner berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan kriteria penilaian apabila hasil perhitungan sama dengan atau lebih dari ( $\alpha$ ) sebesar 5% maka data dianggap terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                          | Unstandardized Residual |
|---|--------------------------|-------------------------|
| N   |                          | 45                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean                     | .0000000                |
|   | Std. Deviation           | .73205991               |
|   | Most Extreme Differences |                         |
|   | Absolute                 | .129                    |
|   | Positive                 | .129                    |
|   | Negative                 | -.114                   |
| Test Statistic                            |                          | .129                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                          | .057 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.           |                          |                         |
| b. Calculated from data.                  |                          |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.    |                          |                         |

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai Asymp. Sig. yaitu 0,057 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi kriteria data berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Duwi (2010:124) berpendapat analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Pada analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat) dalam penelitian ini yaitu loyalitas karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model              | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |      |
| 1 (Constant)       | 4.997                       | 1.487      |                           | 3.361 | .002 |
| Iklim Organisasi   | .097                        | .045       | .244                      | 2.144 | .038 |
| Pengembangan Karir | .253                        | .051       | .570                      | 4.974 | .000 |
| Kompensasi         | .304                        | .068       | .507                      | 4.489 | .000 |

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, maka model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,997 + 0,097X_1 + 0,253X_2 + 0,304X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 4,997 menunjukkan besarnya variabel loyalitas (Y) pada saat variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,097 pada variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), menunjukkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai signifikan iklim organisasi sebesar 0,038 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi ( $X_1$ ), maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan dan sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,253 pada variabel pengembangan karir ( $X_2$ ), menunjukkan bahwa pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir ( $X_2$ ), maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan (Y) dan sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,304 pada variabel kompensasi ( $X_3$ ), menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai signifikan kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Hal ini berarti

semakin tinggi tingkat kompensasi ( $X_3$ ), maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan ( $Y$ ).

#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi untuk mengetahui apakah hasil regresi yang diperoleh telah terbebas dari adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

##### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model (Wiratna, 2015:185). Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika VIF yang dihasilkan diantara kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Namun sebaliknya, jika VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil dari uji multikolinieritas pada penelitian ini :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel                     | VIF   | Cut Off | Keterangan                      |
|------------------------------|-------|---------|---------------------------------|
| Iklm Organisasi ( $X_1$ )    | 1.047 | <10     | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Pengembangan Karir ( $X_2$ ) | 1.061 | <10     | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Kompensasi ( $X_3$ )         | 1.030 | <10     | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.13 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang kurang dari 10.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

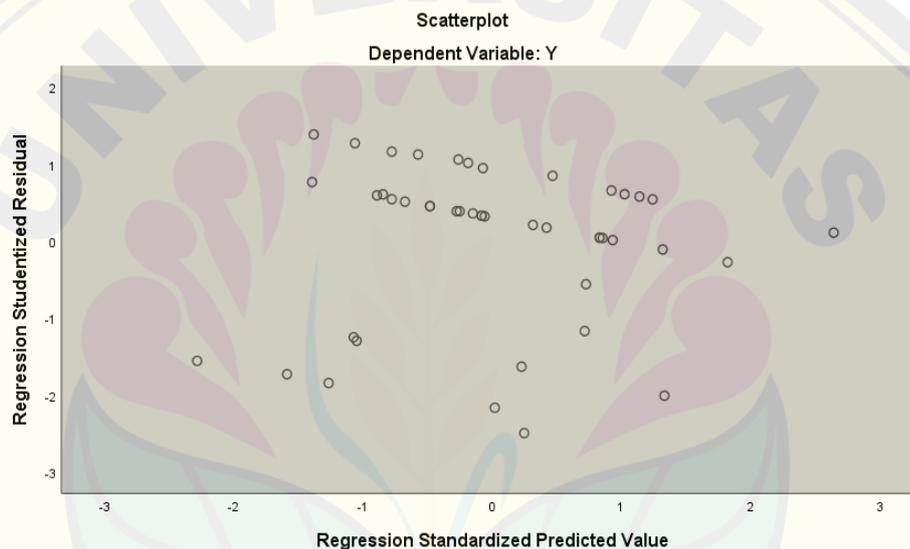
Menurut Wiratna (2015:186) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke

periode pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*.

Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila :

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berikut grafik *scatterplot* hasil pengujian variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) :



**Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot***

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan penyebaran titik – titik telah memenuhi kriteria yaitu, menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol, titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah, titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial atau individu terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) dengan derajat keyakinan sebesar 5% atau 0,05. Berikut tabel hasil perhitungan uji parsial (uji t) :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial**

| Variabel                     | $t_{tabel}$ | $t_{hitung}$ | Sig   | Keterangan    |
|------------------------------|-------------|--------------|-------|---------------|
| Iklim Organisasi ( $X_1$ )   | 2,020       | 2.144        | 0.038 | $H_0$ ditolak |
| Pengembangan Karir ( $X_2$ ) | 2,020       | 4.974        | 0.000 | $H_0$ ditolak |
| Kompensasi ( $X_3$ )         | 2,020       | 4.489        | 0.000 | $H_0$ ditolak |

Sumber : Lampiran 7

Kriteria pengambilan keputusan apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Namun, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai  $t_{tabel}$  dengan jumlah responden 45 orang dan derajat keyakinan sebesar 5% atau 0,05 diketahui sebesar 2,020.

1) Pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y).

$H_{a.1}$  : Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,144 > 2,020$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

2) Pengaruh variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y).

$H_{a.2}$  : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu,  $4,974 > 2,020$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

3) Pengaruh variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y).

$H_{a.3}$  : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu,  $4,489 > 2,020$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Bagian ini akan mengulas pengaruh dari masing – masing variabel iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember berdasarkan hasil analisis data yang telah didapat.

##### 4.5.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang memperoleh t hitung sebesar 2,144 lebih besar dari t tabel yaitu 2,020. Nilai signifikan iklim organisasi sebesar 0,038 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, hubungan yang ditunjukkan dari koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,097 maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi akan berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

Variabel iklim organisasi diukur dengan 4 indikator yaitu identitas, kehangatan, dukungan dan konflik. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai pernyataan kuesioner dapat diketahui bahwa persentase terbesar ada pada pernyataan indikator 2 yaitu Kehangatan yang artinya suasana kerja yang bersahabat. Hal ini berkaitan mengenai hubungan antara atasan dan karyawan serta antar sesama karyawan yang hangat atau harmonis misalnya saling menyapa

satu sama lain dan mengadakan *employee gathering* beberapa bulan sekali. Tidak hanya itu, para karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Jember dalam melakukan pekerjaannya tidak ada rasa saling bersaing untuk berebut pasar karena mereka sudah memiliki posisinya masing-masing. Para karyawan disana juga merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, walaupun pastinya terdapat resiko didalamnya karena mereka merasa timbal balik yang diberikan oleh perusahaan sudah lebih dari cukup.

Selanjutnya, hasil jawaban responden terbesar kedua terdapat pada pernyataan indikator 4 yaitu Konflik yang artinya Pengelolaan konflik yang tidak menghambat penyelesaian pekerjaan. Hal ini berkaitan mengenai apakah karyawan dapat mengelola konflik dengan tidak menghambat penyelesaian pekerjaannya. Pada PT. Anugrah Argon Medica Jember para karyawannya pasti pernah mengalami sebuah konflik dalam perusahaan, contohnya saja apabila terdapat perbedaan pendapat para karyawan disana dengan senang hati menerima perbedaan itu dan tetap menghargai satu sama lain sehingga tidak menghambat pekerjaan mereka.

Tidak hanya itu, persentase dari hasil jawaban responden yang terbesar ketiga terdapat pada pernyataan indikator 3 yaitu Dukungan yang artinya dukungan antar sesama karyawan. Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember selalu mendukung satu sama lain baik itu dari posisi pekerjaan yang sama maupun yang berbeda. Misalnya saja terdapat karyawan bagian *sales* yang merasa tidak semangat karena kinerja yang dilakukan kurang maksimal sehingga tidak mendapat insentif, maka atasan akan memberikan dukungan berupa motivasi dan saran-saran supaya karyawan tersebut lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Terakhir, persentase dari hasil jawaban responden terbesar keempat ada pada pernyataan indikator 1 yaitu Identitas yang merupakan perasaan memiliki terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok. Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Bahkan dari hasil wawancara dalam penelitian ini, banyak karyawan disana yang juga mengatakan beruntung dapat menjadi bagian dari perusahaan dan nyaman karena dapat diterima dengan baik.

Rahimic (2013) dan Jyoti (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah iklim organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto dan Martina (2018), Iqbal (2019), Purnamasari dan Sintaasih (2019) dan Nurramdiani, Mulia dan Jhoansyah (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Iklim organisasi yang positif akan memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta akan berdampak pada meningkatnya rasa loyalitas dalam diri karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

#### 4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang memperoleh t hitung sebesar 4,974 lebih besar dari t tabel yaitu 2,020. Nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, hubungan yang ditunjukkan dari koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,253 maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir akan berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

Variabel pengembangan karir diukur dengan 3 indikator yaitu perencanaan karir, manajemen karir dan kesempatan karir. Dari hasil jawaban responden mengenai pernyataan kuesioner dapat diketahui bahwa persentase terbesar ada pada pernyataan indikator 3 yaitu Kesempatan Karir. Hal ini berkaitan tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan agar bisa mencapai karir yang baik. PT. Anugrah Argon Medica Jember memberikan kesempatan karir kepada karyawan beberapa diantaranya seperti dengan memberikan masa percobaan terlebih dahulu selama tiga bulan, memberikan buku panduan khusus untuk karyawan baru bernama "Panduan *Self-Learning* Induksi AAM" supaya

karyawan tersebut dapat belajar dan memahami dengan cepat program orientasi di perusahaan. Adanya hal tersebut dapat membantu mereka untuk berkembang menjadi karyawan tetap. Selanjutnya, presentase dari hasil jawaban responden terbesar kedua ada pada pernyataan indikator 2 yaitu Manajemen Karir. Hal ini berkaitan tentang perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan minat serta kemampuannya. Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Anugrah Argon Medica Jember pasal 6 ayat 4 tentang “Penempatan, Penugasan dan/atau Pemindahan/Mutasi Pekerja” yang mana penempatan, penugasan karyawan salah satunya karena kompetensi dan pengalaman karyawan.

Terakhir, presentase dari hasil jawaban responden terbesar ketiga ada pada pernyataan indikator 1 yaitu Perencanaan Karir yang artinya perusahaan memberikan perencanaan karir yang jelas. Perencanaan karir yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yaitu para karyawan saat telah lulus *training* selama tiga bulan akan langsung diangkat menjadi karyawan tetap. Artinya, yang awalnya karyawan tersebut hanyalah karyawan kontrak/tidak tetap setelah tiga bulan akan berkembang menjadi karyawan tetap. Hal tersebut juga telah tertera dalam Peraturan Perusahaan pasal 6 ayat 2 tentang penerimaan pekerja yang berbunyi “Tanggal efektif sebagai pekerja tetap adalah tanggal dimana dinyatakan berhasil menjalani masa percobaan atau tanggal mulai beralihnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”. Tidak hanya itu, perusahaan juga memberikan peningkatan jenjang / kelas jabatan (promosi) kepada karyawan sesuai dengan Peraturan Perusahaan pasal 6 ayat 5 yang berbunyi “Dalam hal Pekerja dipromosikan untuk suatu jabatan tertentu dalam lingkungan Perusahaan, dapat dilakukan suatu masa orientasi (penyesuaian) guna menilai kemampuan yang bersangkutan pada jabatan tersebut dengan ketentuan yang berlaku”.

Kaseger (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi untuk memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Mereka juga menambahkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang ada di perusahaan, semakin tinggi kemauan karyawan

untuk loyal terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan kebenaran dari pendapat Kaseger (2013) tersebut. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2019), Saraswati (2020), dan Hermita (2021) dengan hasil pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir yang diberikan oleh PT. Anugrah Argon Medica Jember terhadap karyawannya sudah dapat dikatakan cukup baik.

#### 4.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang memperoleh t hitung sebesar 4,489 lebih besar dari t tabel yaitu 2,020. Nilai signifikan kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, hubungan yang ditunjukkan dari koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,304 dan ini yang paling terbesar memiliki pengaruh dibandingkan dengan iklim organisasi dan pengembangan karir. Berdasarkan koefisien regresi maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya rasa loyalitas dalam diri karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

Variabel kompensasi diukur dengan 3 indikator yaitu gaji, insentif dan tunjangan. Dari hasil jawaban responden mengenai pernyataan kuesioner dapat diketahui bahwa persentase terbesar ada pada pernyataan indikator 1 yaitu Gaji. Hal ini berkaitan mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember diberikan kompensasi langsung yaitu berupa gaji pokok. Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian ini dengan para karyawan disana, gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan termasuk tinggi dan adil. Hal ini juga tercantum dalam Peraturan Perusahaan PT. Anugrah Argon Medica pasal 14 tentang

Tingkat Gaji Pokok yaitu, “Tingkat Gaji Pokok ditetapkan dengan memperhatikan jabatan, kompetensi Pekerja dan kemampuan Perusahaan”. Terdapat pula pasal 15 tentang Rentang Gaji Pokok yaitu, “Perusahaan menetapkan Gaji Pokok terendah dan tertinggi untuk masing-masing *Position Class* (PC) dan *Individual Class* (IC)” dan “Setiap Pekerja menerima Gaji Pokok dengan besaran yang berada dalam rentang gaji yang berlaku untuk golongan jabatannya (sesuai dengan tingkat kecakapan atau kompetensinya (*Individual Class* (IC))”.

Selanjutnya, hasil dari jawaban responden terbesar kedua ada pada pernyataan indikator 3 yaitu Tunjangan. Hal ini berkaitan mengenai Tunjangan yang diterima karyawan (Tunjangan Makan, Tunjangan Transport dan Tunjangan Hari Raya) sesuai dengan harapan. Tidak hanya itu, perusahaan juga memberikan tunjangan transport untuk karyawan bagian *sales* seperti yang tercantum dalam pasal 20 tentang Tunjangan Transport yang salah satunya berbunyi, “Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja Pekerja, Perusahaan memberikan tunjangan transport untuk Pekerja pada hari kerja”. Adanya hal tersebut membuat karyawan tenang dalam melakukan pekerjaannya karena telah diberikan tunjangan transport. Terakhir, hasil jawaban responden terbesar ketiga ada pada pernyataan indikator 2 yaitu Insentif. Hal ini berkaitan mengenai insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang dicapai. Pada perusahaan tersebut terdapat beberapa insentif diantaranya ada insentif tahunan dan insentif bulanan. Insentif bulanan yang diberikan tergantung dari *job* yang dimiliki karyawan. Karyawan bagian lapang insentif bulanan yang diberikan dihitung dari berapa persen dari target bila capai, sedangkan karyawan admin dihitung harian. Terkait nominalnya setiap karyawan berbeda-beda.

Kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan (Armanu, W dan Sudjatno, 2017). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lumiu, Pio dan Tatimu (2019), Syahira (2020) dan Yanuresta (2021)

dengan hasil kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari diberikannya kompensasi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kepada karyawan untuk menambah tingkat prestasi kerja, loyalitas, membangun komitmen serta efisiensi dan efektivitas karyawan.

#### **4.6 Keterbatasan Penelitian**

Pada saat penelitian ini berlangsung terdapat keterbatasan yaitu pengumpulan data berupa kuesioner pada seluruh karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember dilaksanakan pada saat jam kerja berlangsung sehingga terdapat keterbatasan waktu dalam mengisi kuesioner mengingat banyaknya responden yang sibuk dan terburu-buru. Keterbatasan tersebut diharapkan dapat diperbaiki pada penelitian dimasa yang akan datang.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember. Dapat dilihat pada regresi linier berganda, nilai koefisien regresinya positif menunjukkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Nilai signifikan iklim organisasi pun juga lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Ini menjelaskan semakin baik iklim organisasi pada perusahaan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.
- b. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember. Dapat dilihat pada regresi linier berganda, nilai koefisien regresinya positif menunjukkan bahwa pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Nilai signifikan pengembangan karir pun juga lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Ini menjelaskan semakin baik pengembangan karir pada perusahaan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.
- c. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember. Dapat dilihat pada regresi linier berganda, nilai koefisien regresinya positif menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Nilai signifikan kompensasi pun juga lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Ini menjelaskan semakin baik kompensasi yang

diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, antara lain:

### a. Bagi Pihak PT. Anugrah Argon Medica Jember

#### 1) Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil kesimpulan, iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan iklim organisasi yang kondusif. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang bersahabat, saling memberi dukungan antar sesama karyawan, dan dapat mengelola konflik sehingga tidak menghambat penyelesaian pekerjaan serta akan tercipta iklim organisasi yang semakin kuat dan positif dari hal tersebut karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan akan lebih setia kepada perusahaan.

#### 2) Pengembangan Karir

Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti pengembangan karir juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, PT. Anugrah Argon Medica Jember diharapkan tetap memberikan pengembangan karir yang positif pada karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan perencanaan karir yang jelas, menempatkan karyawan sesuai dengan minat serta kemampuannya dan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan agar bisa mencapai karir yang baik sehingga rasa loyalitas dalam diri karyawan juga semakin meningkat.

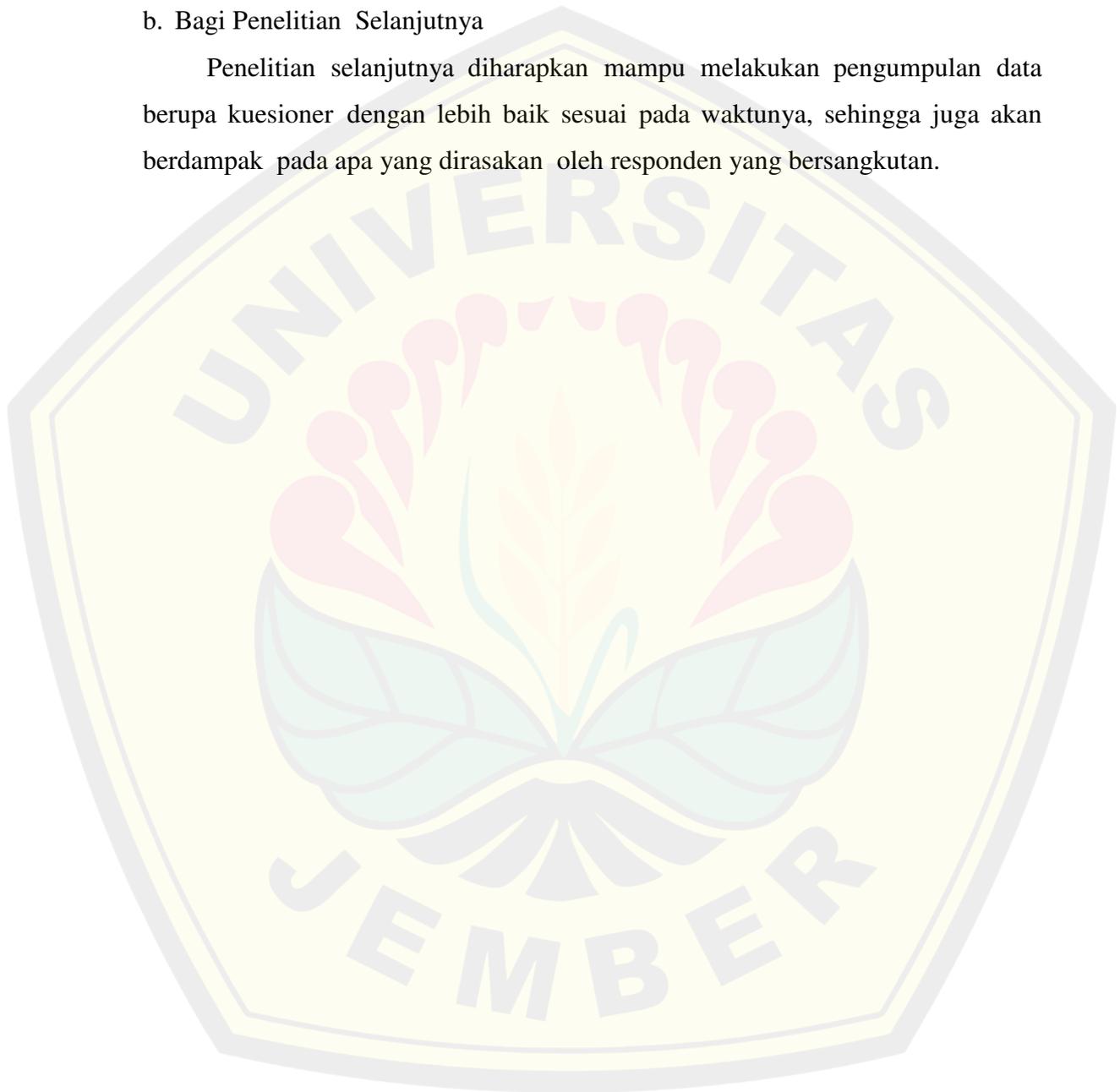
#### 3) Kompensasi

Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. PT. Anugrah Argon Medica Jember diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dengan cara gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, insentif yang diberikan sesuai dengan

kinerja yang dicapai dan tunjangan yang diterima karyawan (Tunjangan Makan, Tunjangan Transport dan Tunjangan Hari Raya) sesuai dengan harapan. Hal tersebut juga dapat berdampak pada peningkatan rasa loyalitas dalam diri karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melakukan pengumpulan data berupa kuesioner dengan lebih baik sesuai pada waktunya, sehingga juga akan berdampak pada apa yang dirasakan oleh responden yang bersangkutan.



## DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Armanu, A., W, M. A. D. I., dan Sudjatno, S. 2017. The Effect of Direct and Indirect Compensation to Motivation and Loyalty of the Employee. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 15(1): 25–32.

Busro, M. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenamedia Group.

Cahyono, E. A dan Adnyani, I. G. A. D. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Engeneering Pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2784–2798.

Darma, B. 2021. *Statiska Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Jakarta: Guepedia.

Damodar, G. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

Duwi, P. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media.

Elizabeth. S., Nana. A, B. 2016. *Analysing the Factors Influencing Employee Loyalty in the Hotel Industry in Takoradi, Ghana*.

Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.11(2): 117-124.
- Hermita, R. 2021. Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas II Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Imam, G. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal, M. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Cendana Tehnika Utama Malang. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Jonathan, S. 2008. *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Jyoti, Jeevan. 2013. Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice*. 1(1): 67-82.
- Kaseger, R.G. (2013). Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 1(4): 906-916.
- Kurniawan, R. dan B, Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: K E N C A N A.
- Leblebici, D. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee'S Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*. 1(1): 38-49.
- Litwin Gh, dan Stringer Ra Jr. 1968. *Motivation And Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.

- Lumi, C. A., R. J. Pio, dan V. Tatimu. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9(3): 93-100.
- Manullang, M dan Pakpahan, M. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka Medi.
- Maryatmi, A. S. 2021. *Well-Being di Dunia Kerja*. Cetakan Pertama. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Mathis, Robert. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R.Wayne. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Mursita, W. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. *Jom Fisip*, 2(2).
- Nawawi, H. 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noeryanti dan Yuni, D. S. 2017. Penggunaan Metode Weight Least Square untuk Mengatasi Masalah Heterokedastisitas dalam Analisis Regresi. *Jurnal Statiska Industri dan Komputasi*. 2(1): 51-58.
- Nurramdiani, T., F. Mulia, dan D. Jhoansyah. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fahmi Cipta Abadi. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 5(1): 66-72.
- Owens, R. G. *Organizational Behavior in Education*, Boston : Allyn and Bacon, 1995.
- Purnamasari, N. P. D., dan D. K. Sintaasih. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E- Jurnal Manajemen*. 8(9): 5762-5782.
- Rahimic, Zijada. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*. 6(3): 129-139.

Rivai, V dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, S.P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo.

Rusiadi. 2016. *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan:USU Press.

Saifuddin, A. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Saraswati, E. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta.

Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.

Siagian, S. 2016. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.

Sidik, R. 2016. *Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Wahid Galeri Seni Ukir*. Universitas Bina Darma.

Simanjuntak, M. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kerjasama Tim dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Angkasa Tour & Travel. *Skripsi*. Medan: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sondang. P. S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 12. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudimin, T. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12(11): 3-8.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methodes), Penelitian Tindakan (Action Research) dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahira, R. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Capella Medan. *Skripsi*. Medan: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Tavakol, M. dan Dennick, R. 2011. Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*. 2: 53-55.
- Yanuresta, M. R. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Starbucks Coffee. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(9): 1-19.
- Yulianto, A., dan D. Martina. 2018. Hubungan Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan Pada Sebuah Perusahaan E-Commerce di Jakarta. *Jurnal Psikologi*. 16(1): 29-36.
- Yusuf, B. dan N. R. Al Arif. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN****Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri****Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember****Di Tempat**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan guna memperoleh gelar sarjana (S1), maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Die Ajeng Imandasari  
NIM : 190810201016  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Jember  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Jember.

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan jujur. Sesuai dengan etika penelitian, informasi yang Bapak/Ibu berikan akan terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Dukungan Bapak/Ibu sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu. Peneliti mengucapkan terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk bekerja sama dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Die Ajeng Imandasari

NIM. 190810201016

**1. Identitas Responden**

- a. Nomor Responden..... (Diisi Oleh Peneliti)
- b. Jenis Kelamin : (Pria atau Wanita) \*coret yang tidak perlu
- c. Usia..... Tahun
- d. Pendidikan Terakhir : \* Lingkari yang sesuai
  - 1. SMA/Sederajat
  - 2. D3
  - 3. S1
  - 4. S2
  - 5. S3
- e. Jabatan :
- f. Lama Bekerja ..... Tahun

**2. Petunjuk Pengisian**

- a. Mohon isi pernyataan berikut ini dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami.
- b. Mohon berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
- c. Terdapat 5 (lima) kategori jawaban :
  - 1) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
  - 2) Skor 4 : Setuju (S)
  - 3) Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
  - 4) Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
  - 5) Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3. Daftar Pernyataan

#### A. Variabel Iklim Organisasi

| No | Pernyataan   | SS | S | CS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya bangga menjadi karyawan PT. Anugrah Argon Medica Jember.                  |    |   |    |    |     |
| 2. | Saya merasa suasana kerja yang penuh persahabatan.                             |    |   |    |    |     |
| 3. | Adanya dukungan antara saya dengan sesama karyawan (pimpinan dan rekan kerja). |    |   |    |    |     |
| 4. | Tidak terdapat konflik yang menghambat penyelesaian pekerjaan.                 |    |   |    |    |     |

#### B. Variabel Pengembangan Karir

| No. | Pernyataan  | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Perusahaan memberikan perencanaan karir yang jelas kepada karyawan. |    |   |    |    |     |
| 2.  | Perusahaan menempatkan sesuai minat serta kemampuan karyawannya.    |    |   |    |    |     |
| 3.  | Perusahaan memberikan kesempatan karir bagi setiap karyawan.        |    |   |    |    |     |

**C. Variabel Kompensasi**

| No. | Pernyataan  | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Saya mendapat gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.  |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya mendapat insentif sesuai dengan kinerja yang dicapai.  |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya mendapat tunjangan (tunjangan makan, tunjangan transport dan tunjangan keagamaan) sesuai dengan harapan. |    |   |    |    |     |

**D. Variabel Loyalitas**

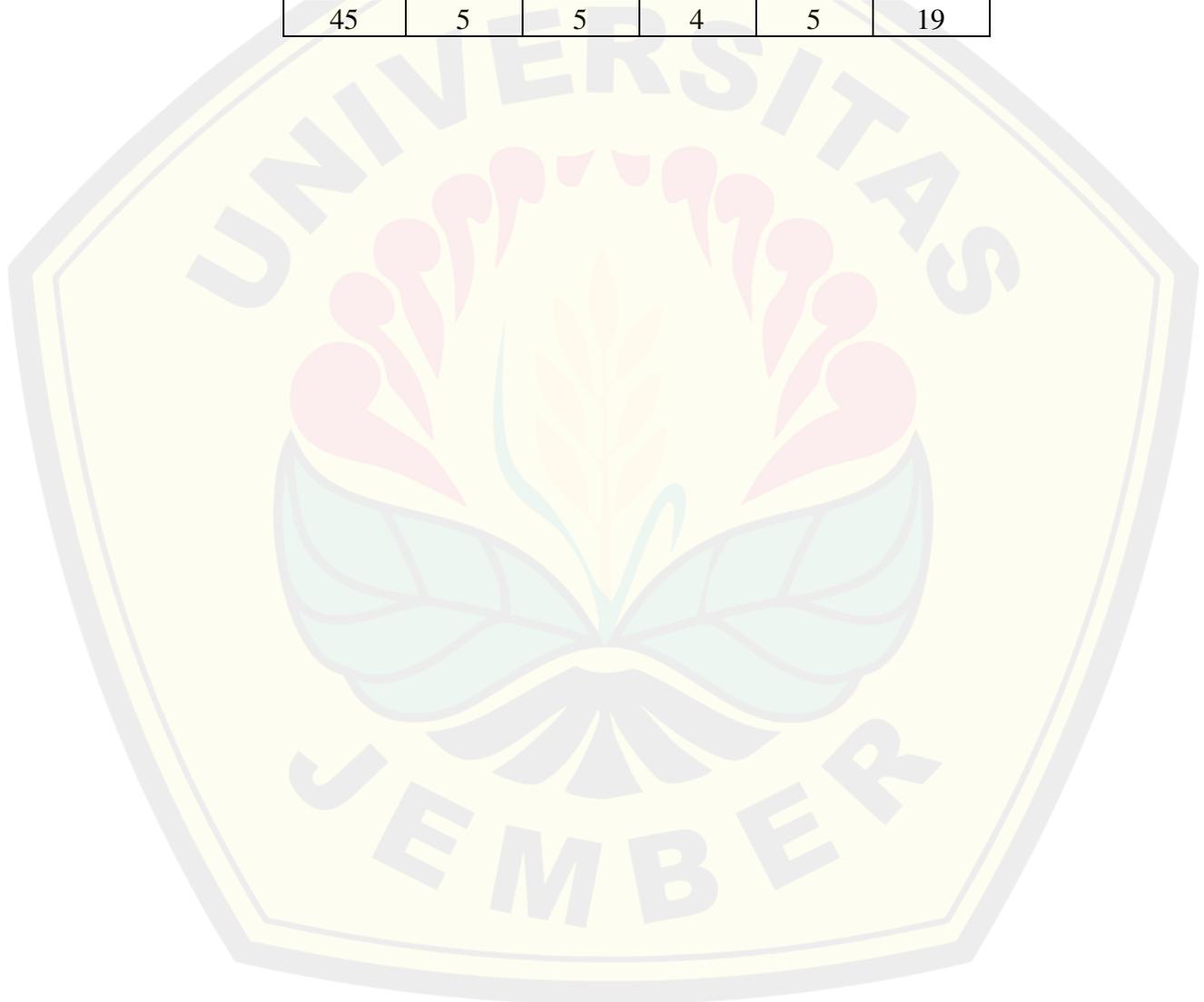
| No. | Pernyataan  | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.            |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik.             |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya memberikan sumbangan pemikiran serta tenaga kepada perusahaan. |    |   |    |    |     |

**LAMPIRAN 2. HASIL KUESIONER**

Iklim Organisasi (X1)

| No. | Iklim Organisasi |      |      |      | Total |
|-----|------------------|------|------|------|-------|
|     | X1.1             | X1.2 | X1.3 | X1.4 |       |
| 1   | 5                | 5    | 4    | 4    | 18    |
| 2   | 5                | 5    | 4    | 4    | 18    |
| 3   | 5                | 4    | 5    | 5    | 19    |
| 4   | 4                | 5    | 5    | 4    | 18    |
| 5   | 4                | 5    | 5    | 5    | 19    |
| 6   | 5                | 5    | 4    | 3    | 17    |
| 7   | 5                | 4    | 4    | 5    | 18    |
| 8   | 4                | 4    | 4    | 4    | 16    |
| 9   | 3                | 4    | 3    | 4    | 14    |
| 10  | 4                | 5    | 4    | 5    | 18    |
| 11  | 5                | 5    | 5    | 5    | 20    |
| 12  | 4                | 5    | 4    | 5    | 18    |
| 13  | 5                | 4    | 3    | 4    | 16    |
| 14  | 5                | 4    | 4    | 5    | 18    |
| 15  | 5                | 5    | 5    | 5    | 20    |
| 16  | 4                | 5    | 5    | 5    | 19    |
| 17  | 4                | 5    | 4    | 3    | 16    |
| 18  | 3                | 4    | 3    | 3    | 13    |
| 19  | 4                | 3    | 4    | 4    | 15    |
| 20  | 4                | 4    | 5    | 5    | 18    |
| 21  | 5                | 5    | 5    | 5    | 20    |
| 22  | 4                | 4    | 5    | 5    | 18    |
| 23  | 5                | 5    | 5    | 5    | 20    |
| 24  | 5                | 5    | 5    | 4    | 19    |
| 25  | 4                | 5    | 4    | 4    | 17    |
| 26  | 4                | 4    | 3    | 4    | 15    |
| 27  | 3                | 4    | 5    | 5    | 17    |
| 28  | 4                | 3    | 4    | 3    | 14    |
| 29  | 4                | 5    | 4    | 5    | 18    |
| 30  | 5                | 5    | 5    | 4    | 19    |
| 31  | 4                | 5    | 4    | 5    | 18    |
| 32  | 4                | 5    | 5    | 5    | 19    |
| 33  | 5                | 5    | 5    | 5    | 20    |
| 34  | 4                | 5    | 5    | 5    | 19    |
| 35  | 5                | 5    | 5    | 5    | 20    |

| No. | Iklim Organisasi |      |      |      | Total |
|-----|------------------|------|------|------|-------|
|     | X1.1             | X1.2 | X1.2 | X1.4 |       |
| 36  | 3                | 4    | 5    | 4    | 16    |
| 37  | 4                | 4    | 3    | 4    | 15    |
| 38  | 4                | 5    | 4    | 5    | 18    |
| 39  | 4                | 5    | 5    | 5    | 19    |
| 40  | 3                | 4    | 5    | 4    | 16    |
| 41  | 4                | 5    | 4    | 5    | 18    |
| 42  | 5                | 5    | 5    | 4    | 19    |
| 43  | 5                | 4    | 5    | 4    | 18    |
| 44  | 5                | 5    | 5    | 5    | 20    |
| 45  | 5                | 5    | 4    | 5    | 19    |



## Pengembangan Karir (X2)

| No. | Pengembangan Karir |      |      | Total |
|-----|--------------------|------|------|-------|
|     | X2.1               | X2.2 | X2.3 |       |
| 1   | 4                  | 5    | 5    | 14    |
| 2   | 5                  | 4    | 4    | 13    |
| 3   | 3                  | 4    | 4    | 11    |
| 4   | 3                  | 4    | 3    | 10    |
| 5   | 4                  | 4    | 5    | 13    |
| 6   | 4                  | 5    | 5    | 14    |
| 7   | 5                  | 5    | 4    | 14    |
| 8   | 5                  | 5    | 5    | 15    |
| 9   | 4                  | 5    | 4    | 13    |
| 10  | 3                  | 4    | 5    | 12    |
| 11  | 4                  | 5    | 4    | 13    |
| 12  | 5                  | 5    | 5    | 15    |
| 13  | 5                  | 4    | 4    | 13    |
| 14  | 3                  | 4    | 4    | 11    |
| 15  | 3                  | 4    | 3    | 10    |
| 16  | 4                  | 3    | 3    | 10    |
| 17  | 5                  | 4    | 4    | 13    |
| 18  | 5                  | 5    | 4    | 14    |
| 19  | 4                  | 4    | 5    | 13    |
| 20  | 3                  | 4    | 4    | 11    |
| 21  | 4                  | 3    | 3    | 10    |
| 22  | 3                  | 3    | 3    | 9     |
| 23  | 3                  | 4    | 4    | 11    |
| 24  | 5                  | 4    | 5    | 14    |
| 25  | 5                  | 5    | 5    | 15    |
| 26  | 5                  | 4    | 5    | 14    |
| 27  | 5                  | 4    | 4    | 13    |
| 28  | 4                  | 3    | 4    | 11    |
| 29  | 4                  | 4    | 4    | 12    |
| 30  | 4                  | 3    | 4    | 11    |
| 31  | 4                  | 5    | 5    | 14    |
| 32  | 4                  | 4    | 4    | 12    |
| 33  | 3                  | 4    | 4    | 11    |
| 34  | 4                  | 3    | 4    | 11    |
| 35  | 5                  | 4    | 4    | 13    |
| 36  | 4                  | 3    | 3    | 10    |
| 37  | 3                  | 4    | 5    | 12    |
| 38  | 5                  | 5    | 4    | 14    |

| No. | Pengembangan Karir |      |      | Total |
|-----|--------------------|------|------|-------|
|     | X2.1               | X2.2 | X2.3 |       |
| 39  | 5                  | 4    | 4    | 13    |
| 40  | 4                  | 3    | 4    | 11    |
| 41  | 4                  | 5    | 4    | 13    |
| 42  | 5                  | 5    | 4    | 14    |
| 43  | 4                  | 4    | 4    | 12    |
| 44  | 5                  | 5    | 4    | 14    |
| 45  | 5                  | 5    | 5    | 15    |



## Kompensasi (X3)

| No. | Kompensasi |      |      | Total |
|-----|------------|------|------|-------|
|     | X3.1       | X3.2 | X3.3 |       |
| 1   | 5          | 5    | 5    | 15    |
| 2   | 4          | 5    | 4    | 13    |
| 3   | 4          | 5    | 5    | 14    |
| 4   | 5          | 4    | 4    | 13    |
| 5   | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 6   | 4          | 4    | 5    | 13    |
| 7   | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 8   | 4          | 3    | 3    | 10    |
| 9   | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 10  | 4          | 3    | 3    | 10    |
| 11  | 5          | 4    | 4    | 13    |
| 12  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 13  | 3          | 3    | 4    | 10    |
| 14  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 15  | 4          | 4    | 5    | 13    |
| 16  | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 17  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 18  | 5          | 4    | 4    | 13    |
| 19  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 20  | 4          | 4    | 5    | 13    |
| 21  | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 22  | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 23  | 4          | 4    | 5    | 13    |
| 24  | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 25  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 26  | 5          | 4    | 4    | 13    |
| 27  | 4          | 3    | 3    | 10    |
| 28  | 5          | 4    | 4    | 13    |
| 29  | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 30  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 31  | 4          | 4    | 3    | 11    |
| 32  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 33  | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 34  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 35  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 36  | 5          | 5    | 5    | 15    |
| 37  | 5          | 4    | 4    | 13    |
| 38  | 4          | 4    | 4    | 12    |

| No. | Kompensasi |      |      | Total |
|-----|------------|------|------|-------|
|     | X3.1       | X3.2 | X3.3 |       |
| 39  | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 40  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 41  | 4          | 4    | 3    | 11    |
| 42  | 4          | 4    | 4    | 12    |
| 43  | 4          | 3    | 4    | 11    |
| 44  | 5          | 4    | 4    | 13    |
| 45  | 4          | 4    | 3    | 11    |



## Loyalitas Karyawan (Y)

| No. | Loyalitas Karyawan |     |     | Total |
|-----|--------------------|-----|-----|-------|
|     | Y.1                | Y.2 | Y.3 |       |
| 1   | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 2   | 5                  | 5   | 4   | 14    |
| 3   | 4                  | 4   | 5   | 13    |
| 4   | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 5   | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 6   | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 7   | 4                  | 5   | 5   | 14    |
| 8   | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 9   | 5                  | 3   | 3   | 11    |
| 10  | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 11  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 12  | 4                  | 3   | 4   | 11    |
| 13  | 3                  | 4   | 3   | 10    |
| 14  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 15  | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 16  | 3                  | 4   | 3   | 10    |
| 17  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 18  | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 19  | 4                  | 5   | 5   | 14    |
| 20  | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 21  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 22  | 4                  | 3   | 3   | 10    |
| 23  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 24  | 4                  | 5   | 5   | 14    |
| 25  | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 26  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 27  | 4                  | 3   | 4   | 11    |
| 28  | 4                  | 5   | 5   | 14    |
| 29  | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 30  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 31  | 4                  | 3   | 4   | 11    |
| 32  | 3                  | 4   | 3   | 10    |
| 33  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 34  | 4                  | 5   | 5   | 14    |
| 35  | 4                  | 4   | 4   | 12    |
| 36  | 3                  | 4   | 3   | 10    |
| 37  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 38  | 4                  | 5   | 5   | 14    |

| No. | Loyalitas Karyawan |     |     | Total |
|-----|--------------------|-----|-----|-------|
|     | Y.1                | Y.2 | Y.3 |       |
| 39  | 4                  | 5   | 5   | 14    |
| 40  | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 41  | 5                  | 4   | 5   | 14    |
| 42  | 5                  | 5   | 5   | 15    |
| 43  | 4                  | 5   | 5   | 14    |
| 44  | 5                  | 5   | 4   | 14    |
| 45  | 5                  | 5   | 5   | 15    |



## LAMPIRAN 3. HASIL DISKUSI FREKUENSI

Iklim Organisasi (X1)

**X1.1**

|       |       | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS    | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
|       | S     | 20        | 44.4    | 44.4          | 55.6               |
|       | SS    | 20        | 44.4    | 44.4          | 100.0              |
|       | Total | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.2**

|       |       | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS    | 2         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | S     | 16        | 35.6    | 35.6          | 40.0               |
|       | SS    | 27        | 60.0    | 60.0          | 100.0              |
|       | Total | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.3**

|       |       | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS    | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
|       | S     | 17        | 37.8    | 37.8          | 48.9               |
|       | SS    | 23        | 51.1    | 51.1          | 100.0              |
|       | Total | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.4**

|       |       | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS    | 4         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
|       | S     | 16        | 35.6    | 35.6          | 44.4               |
|       | SS    | 25        | 55.6    | 55.6          | 100.0              |
|       | Total | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Pengembangan Karir (X2)

**X2.1**

|       |       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | CS    | 10            | 22.2    | 22.2             | 22.2                  |
|       | S     | 18            | 40.0    | 40.0             | 62.2                  |
|       | SS    | 17            | 37.8    | 37.8             | 100.0                 |
|       | Total | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

**X2.2**

|       |       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | CS    | 8             | 17.8    | 17.8             | 17.8                  |
|       | S     | 22            | 48.9    | 48.9             | 66.7                  |
|       | SS    | 15            | 33.3    | 33.3             | 100.0                 |
|       | Total | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

**X2.3**

|       |       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | CS    | 6             | 13.3    | 13.3             | 13.3                  |
|       | S     | 25            | 55.6    | 55.6             | 68.9                  |
|       | SS    | 14            | 31.1    | 31.1             | 100.0                 |
|       | Total | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

## Kompensasi (X3)

**X3.1**

|       |       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | CS    | 1             | 2.2     | 2.2              | 2.2                   |
|       | S     | 35            | 77.8    | 77.8             | 80.0                  |
|       | SS    | 9             | 20.0    | 20.0             | 100.0                 |
|       | Total | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

**X3.2**

|       |       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | CS    | 14            | 31.1    | 31.1             | 31.1                  |
|       | S     | 27            | 60.0    | 60.0             | 91.1                  |
|       | SS    | 4             | 8.9     | 8.9              | 100.0                 |
|       | Total | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

**X3.3**

|       |       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | CS    | 6             | 13.3    | 13.3             | 13.3                  |
|       | S     | 32            | 71.1    | 71.1             | 84.4                  |
|       | SS    | 7             | 15.6    | 15.6             | 100.0                 |
|       | Total | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

Loyalitas (Y)

**Y.1**

|       |       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | CS    | 4             | 8.9     | 8.9              | 8.9                   |
|       | S     | 14            | 31.1    | 31.1             | 40.0                  |
|       | SS    | 27            | 60.0    | 60.0             | 100.0                 |
|       | Total | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y.2**

|       |       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | CS    | 5             | 11.1    | 11.1             | 11.1                  |
|       | S     | 18            | 40.0    | 40.0             | 51.1                  |
|       | SS    | 22            | 48.9    | 48.9             | 100.0                 |
|       | Total | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

## Y.3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS    | 6         | 13.3    | 13.3          | 13.3               |
|       | S     | 6         | 13.3    | 13.3          | 26.7               |
|       | SS    | 33        | 73.3    | 73.3          | 100.0              |
|       | Total | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |



## LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS

Iklim Organisasi (X1)

|              |                     | Correlations |        |        |        | Total_X<br>1 |
|--------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------------|
|              |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   |              |
| X1.1         | Pearson Correlation | 1            | .345*  | .218   | .179   | .632**       |
|              | Sig. (2-tailed)     |              | .020   | .151   | .241   | .000         |
|              | N                   | 45           | 45     | 45     | 45     | 45           |
| X1.2         | Pearson Correlation | .345*        | 1      | .317*  | .346*  | .701**       |
|              | Sig. (2-tailed)     | .020         |        | .034   | .020   | .000         |
|              | N                   | 45           | 45     | 45     | 45     | 45           |
| X1.3         | Pearson Correlation | .218         | .317*  | 1      | .430** | .724**       |
|              | Sig. (2-tailed)     | .151         | .034   |        | .003   | .000         |
|              | N                   | 45           | 45     | 45     | 45     | 45           |
| X1.4         | Pearson Correlation | .179         | .346*  | .430** | 1      | .710**       |
|              | Sig. (2-tailed)     | .241         | .020   | .003   |        | .000         |
|              | N                   | 45           | 45     | 45     | 45     | 45           |
| Total_X<br>1 | Pearson Correlation | .632**       | .701** | .724** | .710** | 1            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |              |
|              | N                   | 45           | 45     | 45     | 45     | 45           |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Pengembangan Karir (X2)

## Correlations

|              |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | Total_X<br>2 |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------------|
| X2.1         | Pearson Correlation | 1      | .374*  | .274   | .746**       |
|              | Sig. (2-tailed)     |        | .011   | .068   | .000         |
|              | N                   | 45     | 45     | 45     | 45           |
| X2.2         | Pearson Correlation | .374*  | 1      | .500** | .811**       |
|              | Sig. (2-tailed)     | .011   |        | .000   | .000         |
|              | N                   | 45     | 45     | 45     | 45           |
| X2.3         | Pearson Correlation | .274   | .500** | 1      | .743**       |
|              | Sig. (2-tailed)     | .068   | .000   |        | .000         |
|              | N                   | 45     | 45     | 45     | 45           |
| Total_X<br>2 | Pearson Correlation | .746** | .811** | .743** | 1            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |              |
|              | N                   | 45     | 45     | 45     | 45           |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompensasi (X3)

**Correlations**

|              |                        | X3.1   | X3.2   | X3.3   | Total_X<br>3 |
|--------------|------------------------|--------|--------|--------|--------------|
| X3.1         | Pearson<br>Correlation | 1      | .411** | .173   | .653**       |
|              | Sig. (2-tailed)        |        | .005   | .257   | .000         |
|              | N                      | 45     | 45     | 45     | 45           |
| X3.2         | Pearson<br>Correlation | .411** | 1      | .435** | .849**       |
|              | Sig. (2-tailed)        | .005   |        | .003   | .000         |
|              | N                      | 45     | 45     | 45     | 45           |
| X3.3         | Pearson<br>Correlation | .173   | .435** | 1      | .735**       |
|              | Sig. (2-tailed)        | .257   | .003   |        | .000         |
|              | N                      | 45     | 45     | 45     | 45           |
| Total_X<br>3 | Pearson<br>Correlation | .653** | .849** | .735** | 1            |
|              | Sig. (2-tailed)        | .000   | .000   | .000   |              |
|              | N                      | 45     | 45     | 45     | 45           |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Loyalitas Karyawan (Y)

|         |                     | Correlations |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|---------|
|         |                     | Y.1          | Y.2    | Y.3    | Total_Y |
| Y.1     | Pearson Correlation | 1            | .240   | .630** | .765**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | .112   | .000   | .000    |
|         | N                   | 45           | 45     | 45     | 45      |
| Y.2     | Pearson Correlation | .240         | 1      | .560** | .747**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .112         |        | .000   | .000    |
|         | N                   | 45           | 45     | 45     | 45      |
| Y.3     | Pearson Correlation | .630**       | .560** | 1      | .909**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000    |
|         | N                   | 45           | 45     | 45     | 45      |
| Total_Y | Pearson Correlation | .765**       | .747** | .909** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 45           | 45     | 45     | 45      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS

Iklim Organisasi (X1)

**Case Processing Summary**

|       |               | N  | %     |
|-------|---------------|----|-------|
| Cases | Valid         | 45 | 100.0 |
|       | Excluded<br>a | 0  | .0    |
|       | Total         | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .634             | 4          |

Pengembangan Karir (X2)

**Case Processing Summary**

|       |               | N  | %     |
|-------|---------------|----|-------|
| Cases | Valid         | 45 | 100.0 |
|       | Excluded<br>a | 0  | .0    |
|       | Total         | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .810             | 4          |

Kompensasi (X3)

**Case Processing Summary**

|       |               | N  | %     |
|-------|---------------|----|-------|
| Cases | Valid         | 45 | 100.0 |
|       | Excluded<br>a | 0  | .0    |
|       | Total         | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .802             | 4          |

Loyalitas Karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

|       |               | N  | %     |
|-------|---------------|----|-------|
| Cases | Valid         | 45 | 100.0 |
|       | Excluded<br>a | 0  | .0    |
|       | Total         | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .830             | 4          |

**LAMPIRAN 6. UJI NORMALITAS DATA****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 45                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | .73205991               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .129                    |
|                                  | Positive       | .129                    |
|                                  | Negative       | -.114                   |
| Test Statistic                   |                | .129                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .057 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## LAMPIRAN 7. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 4.997                       | 1.487      |                           | 3.361 | .002 |
|       | Iklm Organisasi    | .097                        | .045       | .244                      | 2.144 | .038 |
|       | Pengembangan Karir | .253                        | .051       | .570                      | 4.974 | .000 |
|       | Kompensasi         | .304                        | .068       | .507                      | 4.489 | .000 |

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

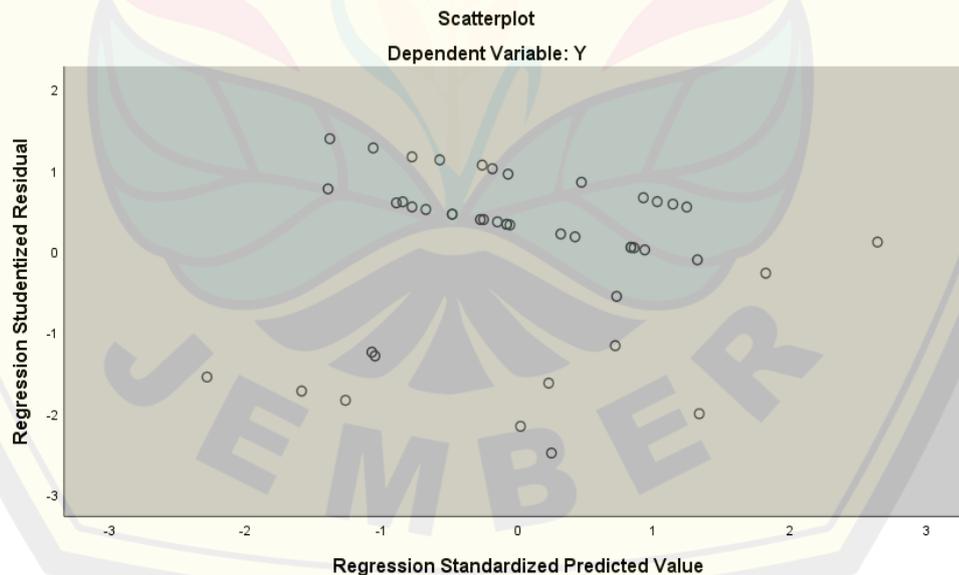
**LAMPIRAN 8. UJI ASUMSI KLASIK**

**UJI MULTIKOLINIERITAS**

| Model |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant)         | 4.997                       | 1.487      |                           | 3.361 | .002 |                         |       |
|       | Iklm Organisasi    | .097                        | .045       | .244                      | 2.144 | .038 | .955                    | 1.047 |
|       | Pengembangan Karir | .253                        | .051       | .570                      | 4.974 | .000 | .943                    | 1.061 |
|       | Kompensasi         | .304                        | .068       | .507                      | 4.489 | .000 | .971                    | 1.030 |

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan (Y)

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**



## LAMPIRAN 9. TABEL DISTRIBUSI NILAI R DAN T

Distribusi Nilai  $r_{tabel}$ 

| N  | The Level of Significance |       | N    | The Level of Significance |       |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
|    | 5%                        | 1%    |      | 5%                        | 1%    |
| 3  | 0.997                     | 0.999 | 38   | 0.320                     | 0.413 |
| 4  | 0.950                     | 0.990 | 39   | 0.316                     | 0.408 |
| 5  | 0.878                     | 0.959 | 40   | 0.312                     | 0.403 |
| 6  | 0.811                     | 0.917 | 41   | 0.308                     | 0.398 |
| 7  | 0.754                     | 0.874 | 42   | 0.304                     | 0.393 |
| 8  | 0.707                     | 0.834 | 43   | 0.301                     | 0.389 |
| 9  | 0.666                     | 0.798 | 44   | 0.297                     | 0.384 |
| 10 | 0.632                     | 0.765 | 45   | 0.294                     | 0.380 |
| 11 | 0.602                     | 0.735 | 46   | 0.291                     | 0.376 |
| 12 | 0.576                     | 0.708 | 47   | 0.288                     | 0.372 |
| 13 | 0.553                     | 0.684 | 48   | 0.284                     | 0.368 |
| 14 | 0.532                     | 0.661 | 49   | 0.281                     | 0.364 |
| 15 | 0.514                     | 0.641 | 50   | 0.279                     | 0.361 |
| 16 | 0.497                     | 0.623 | 55   | 0.266                     | 0.345 |
| 17 | 0.482                     | 0.606 | 60   | 0.254                     | 0.330 |
| 18 | 0.468                     | 0.590 | 65   | 0.244                     | 0.317 |
| 19 | 0.456                     | 0.575 | 70   | 0.235                     | 0.306 |
| 20 | 0.444                     | 0.561 | 75   | 0.227                     | 0.296 |
| 21 | 0.433                     | 0.549 | 80   | 0.220                     | 0.286 |
| 22 | 0.432                     | 0.537 | 85   | 0.213                     | 0.278 |
| 23 | 0.413                     | 0.526 | 90   | 0.207                     | 0.267 |
| 24 | 0.404                     | 0.515 | 95   | 0.202                     | 0.263 |
| 25 | 0.396                     | 0.505 | 100  | 0.195                     | 0.256 |
| 26 | 0.388                     | 0.496 | 125  | 0.176                     | 0.230 |
| 27 | 0.381                     | 0.487 | 150  | 0.159                     | 0.210 |
| 28 | 0.374                     | 0.478 | 175  | 0.148                     | 0.194 |
| 29 | 0.367                     | 0.470 | 200  | 0.138                     | 0.181 |
| 30 | 0.361                     | 0.463 | 300  | 0.113                     | 0.148 |
| 31 | 0.355                     | 0.456 | 400  | 0.098                     | 0.128 |
| 32 | 0.349                     | 0.449 | 500  | 0.088                     | 0.115 |
| 33 | 0.344                     | 0.442 | 600  | 0.080                     | 0.105 |
| 34 | 0.339                     | 0.436 | 700  | 0.074                     | 0.097 |
| 35 | 0.334                     | 0.430 | 800  | 0.070                     | 0.091 |
| 36 | 0.329                     | 0.424 | 900  | 0.065                     | 0.086 |
| 37 | 0.325                     | 0.418 | 1000 | 0.062                     | 0.081 |

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Imam Ghozali)

Titik Presentase Distribusi  $t_{\text{tabel}}$ 

| d.f | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ |
|-----|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 1   | 3.078      | 6.314      | 12.71       | 31.82      | 63.66       |
| 2   | 1.886      | 2.920      | 4.303       | 6.965      | 9.925       |
| 3   | 1.638      | 2.353      | 3.182       | 4.541      | 5.841       |
| 4   | 1.533      | 2.132      | 2.776       | 3.747      | 4.604       |
| 5   | 1.476      | 2.015      | 2.571       | 3.365      | 4.032       |
| 6   | 1.440      | 1.943      | 2.447       | 3.143      | 3.707       |
| 7   | 1.415      | 1.895      | 2.365       | 2.998      | 3.499       |
| 8   | 1.397      | 1.860      | 2.306       | 2.896      | 3.355       |
| 9   | 1.383      | 1.833      | 2.262       | 2.821      | 3.250       |
| 10  | 1.372      | 1.812      | 2.228       | 2.764      | 3.169       |
| 11  | 1.363      | 1.796      | 2.201       | 2.718      | 3.106       |
| 12  | 1.356      | 1.782      | 2.179       | 2.681      | 3.055       |
| 13  | 1.350      | 1.771      | 2.160       | 2.650      | 3.012       |
| 14  | 1.345      | 1.761      | 2.145       | 2.624      | 2.977       |
| 15  | 1.341      | 1.753      | 2.131       | 2.602      | 2.947       |
| 16  | 1.337      | 1.746      | 2.120       | 2.583      | 2.921       |
| 17  | 1.333      | 1.740      | 2.110       | 2.567      | 2.898       |
| 18  | 1.330      | 1.734      | 2.101       | 2.552      | 2.878       |
| 19  | 1.328      | 1.729      | 2.093       | 2.539      | 2.861       |
| 20  | 1.325      | 1.725      | 2.086       | 2.528      | 2.845       |
| 21  | 1.323      | 1.721      | 2.080       | 2.518      | 2.831       |
| 22  | 1.321      | 1.717      | 2.074       | 2.508      | 2.819       |
| 23  | 1.319      | 1.714      | 2.069       | 2.500      | 2.807       |
| 24  | 1.318      | 1.711      | 2.064       | 2.492      | 2.797       |
| 25  | 1.316      | 1.708      | 2.060       | 2.485      | 2.787       |
| 26  | 1.315      | 1.706      | 2.056       | 2.479      | 2.779       |
| 27  | 1.314      | 1.703      | 2.052       | 2.473      | 2.771       |
| 28  | 1.313      | 1.701      | 2.048       | 2.467      | 2.763       |
| 29  | 1.311      | 1.699      | 2.045       | 2.462      | 2.756       |
| 30  | 1.310      | 1.697      | 2.042       | 2.457      | 2.750       |
| 31  | 1.309      | 1.696      | 2.040       | 2.453      | 2.744       |
| 32  | 1.309      | 1.694      | 2.037       | 2.449      | 2.738       |
| 33  | 1.308      | 1.692      | 2.035       | 2.445      | 2.733       |
| 34  | 1.307      | 1.691      | 2.032       | 2.441      | 2.728       |
| 35  | 1.306      | 1.690      | 2.030       | 2.438      | 2.724       |
| 36  | 1.306      | 1.688      | 2.028       | 2.434      | 2.719       |
| 37  | 1.305      | 1.687      | 2.026       | 2.431      | 2.715       |
| 38  | 1.304      | 1.686      | 2.024       | 2.429      | 2.712       |
| 39  | 1.304      | 1.685      | 2.023       | 2.426      | 2.708       |
| 40  | 1.303      | 1.684      | 2.021       | 2.423      | 2.704       |
| 41  | 1.303      | 1.683      | 2.020       | 2.421      | 2.701       |

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Imam Ghozali)