

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. ANDALAS JAVA GROUP YOGYAKARTA

Fajar Dwi Fendi Prasetyo ¹, Awan Santosa, S.E., M.Sc²
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Correspondence		
Email: fajardwifendiprasetyo@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 3 Juli 2025	Accepted 8 Juli 2025	Published 9 Juli 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta. Metode penelitian data yang digunakan peneliti melalui pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data kuesioner. Sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh atau seluruh karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta sejumlah 60 orang. Hasil Uji Instrumen penelitian yang digunakan terbukti valid dan reliabel. Pada Uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan norma, dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas. Hasil dari heteroskedasit penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta, (3) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta.

Kata kunci: kompensasi, Lingkungan kerja, Dukungan organisasi, dan loyalitas karyawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of compensation, work environment, and organizational support on employee loyalty at CV. Andalas Java Group Yogyakarta. The data collection method used by the researcher is a quantitative approach with a questionnaire technique. The sample used is a saturated sample or all employees of CV. Andalas Java Group Yogyakarta, totaling 60 people. The results of the instrument test used in the research proved to be valid and reliable. In the classical assumption test, it is stated that the data in this study is normally distributed, resulting in a regression model free from multicollinearity. The results of the research on heteroscedasticity show that (1) Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty at CV. Andalas Java Group Yogyakarta, (2) The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty at CV. Andalas Java Group Yogyakarta, (3) Organizational support has a positive and significant effect on employee loyalty at CV. Andalas Java Group.

Keywords: Compensation, Work Environment, Organizational Support, and Employee loyalty

PENDAHULUAN

Bidang konstruksi di Indonesia menunjukkan peningkatan yang pesat, seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan pembangunan infrastruktur perumahan, gedung komersial, pabrik dan fasilitas public menyebutkan pada rentan waktu 5 tahun terakhir ada kenaikan sebesar 15% pada sektor industri baja dan *steel*. Hal ini mencerminkan bahwa tinggkat kepercayaan terhadap kualitas produk domestik dan meningkatnya permintaan di sektor konstruksi. Yang saat ini berkembang pesat dalam dunia konstruksi adalah penggunaan baja ringan dan baja struktural (*steel*) sebagai material utama dalam berbagai proyek pembangunan. Baja ringan sendiri menjadi pilihan populer karena mempunyai sejumlah keunggulan seperti bobot yang ringan, kekuatan tinggi, tahan karat, pemasangan yang cepat, serta ramah lingkungan. Sementara itu, baja struktural (*steel*) diterapkan secara luas untuk konstruksi bangunan bertingkat, jembatan, pabrik, dan struktur

berat lainnya karena daya tahannya yang tinggi serta efisiensi dalam hal waktu dan biaya konstruksi.

Melihat perkembangan tersebut, usaha jasa konstruksi baja ringan dan *steel* menjadi peluang bisnis yang menjanjikan. usaha ini mencakup berbagai layanan seperti perencanaan dan desain struktur, fabrikasi komponen baja, instalasi rangka atap, gudang, kanopi, hingga konstruksi gedung dengan struktur baja secara keseluruhan. dukungan tenaga kerja terampil, peralatan modern, serta pemahaman terhadap standar keamanan dan teknis menjadi kunci utama faktor keberhasilan dalam jasa industri ini.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) ialah suatu wilayah yang mengalami pertumbuhan relevan di sektor pembangunan, baik untuk hunian, fasilitas pendidikan, pariwisata, hingga kawasan industri kecil dan menengah. dengan terus meningkatnya kebutuhan akan infrastruktur yang cepat, efisien, dan tahan lama, material konstruksi seperti baja ringan dan baja struktural (*steel*) menjadi pilihan utama dalam mendukung percepatan pembangunan di daerah ini. Yogyakarta yang sering disebut sebagai kota pelajar sekaligus kota budaya, yang mendatangkan arus investasi dan pembangunan fasilitas penunjang dalam skala terus meningkat. Hal ini membuka peluang besar bagi usaha jasa konstruksi baja ringan *steel* untuk memenuhi kebutuhan desain, fabrikasi, dan instalasi struktur bangunan yang modern, fungsional, dan ekonomis. Namun peluang atas pertumbuhan usaha jasa konstruksi ini juga harus dibarengi dengan beberapa faktor yang mempengaruhi berkembangnya perusahaan jasa tersebut terutama dalam masalah SDM.

Sumber daya manusia sekarang menjadi keunggulan strategis bagi bisnis di era globalisasi dan persaingan yang lebih ketat. Perusahaan harus mempertahankan tim yang terampil dan berdedikasi selain memproduksi barang dan layanan yang berkualitas. Salah satu metrik terpenting untuk mengevaluasi efisiensi manajemen sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Fenomena rendahnya peran loyalitas karyawan dapat berdampak pada tingginya angka turnover, berkurangnya produktivitas, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan yang menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan banyak waktu dan biaya.

Berdasarkan informasi dan wawancara langsung dengan salah satu Supervisor CV. Andalas Java Group mengungkapkan bahwa tingkat loyalitas karyawan pada CV. Andalas Java Group dirasa rendah. Hal ini terlihat dari sifat rasa mempunyai terhadap perusahaan sudah sangat kurang, karyawan kerja kurang semangat, karyawan selalu bekerja sesuai jam kerja saja dan susah untuk disuruh lembur, serta isu berita tentang keinginan untuk keluar dari perusahaan sangat sering di dengar. hal ini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan jika karyawan sudah tidak menunjukkan komitmen dan kesetiaan terhadap Perusahaan.

Salah satu fenomena yang sering terjadi pada perusahaan industri konstruksi adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan. hal ini kadang di picu oleh pekerjaan yang berat dan membutuhkan tenaga, tidak sesuainya gaji dan tunjangan yang kadang belum sepenuhnya bisa sesuai dengan keinginan pekerja, serta lingkungan internal dan eksternal yang juga kadang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan adalah keadaan psikologis yang memperkuat ikatan antara pekerja dan bisnis (Azzahra1, 2024). Loyalitas karyawan merupakan aset penting bagi bisnis, dan jika diabaikan, dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas, yang pada akhirnya akan menghabiskan waktu, usaha, dan sumber daya mental organisasi untuk merekrut pengganti Fatwathurrohim, (2024).

CV. Andalas java group perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan kembali loyalitas karyawannya, agar perusahaan bisa teruas berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Asset terbaik suatu perusahaan adalah ketika karyawan mempunyai tingkat loyalitas tinggi yang dapat

berdampak pada hasil kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Seorang karyawan akan menjalankan tanggung jawab mereka dengan rasa tanggung jawab yang besar karena tingkat loyalitas yang tinggi yang berkembang di antara mereka. Sebagai konsekuensinya, tugas yang diselesaikan akan menghasilkan hasil yang menguntungkan dan memuaskan, meningkatkan produksi perusahaan (Setiyono1, 2021). Oleh karena itu, bisnis harus memahami elemen-elemen yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Tiga variabel diteliti dalam penelitian ini oleh peneliti: dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan gaji. Gaji adalah salah satu faktor penelitian, dan mempunyai korelasi baik dengan loyalitas karyawan. Menurut penelitian sebelumnya, gaji mempunyai korelasi yang kuat dan menguntungkan dengan loyalitas karyawan (Tawarniate, 2019). Ini juga dapat meningkatkan motivasi dan kebiasaan kerja, yang pada gilirannya mendorong loyalitas (Muzaiyanah, 2021).

Tantangan yang terjadi pada CV. Andalas java group adalah isu tentang sistem pemberian kompensasi yang belum merata. Kompensasi, seperti yang dinyatakan oleh Fatwathurrohim, (2024), ialah penerimaan pekerjaan sebagai hasil dari pelayanan yang mereka berikan kepada tempat kerja. Ketika harapan mereka terpenuhi, karyawan cenderung lebih setia pada pekerjaan mereka. Setiap orang di perusahaan ingin dibayar sesuai dengan yang mereka harapkan. Menurut penelitian oleh Purnamasari dan Sintaasih (2019) di Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali, gaji memberikan pengaruh yang lebih relevan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan suasana kerja organisasi dan peluang pengembangan karir. Di samping itu, penelitian oleh Gunawan (2023) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan manufaktur sangat dipengaruhi oleh imbalan moneter langsung. Sebaliknya, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa besaran remunerasi tidak berhubungan secara nyata dengan loyalitas tenaga kerja, penelitian ini menekankan pentingnya menawarkan kompensasi yang adil dan transparan untuk meningkatkan loyalitas karyawan (Yafiz, 2023). Pada objek penelitian CV. Andalas java group pemberian kompensasi belum sepenuhnya merata antara karyawan lama dan karyawan baru. Ketidaksetaraan ini berpotensi menimbulkan perasaan ketidakadilan dan kecemburuan di antara karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi juga dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan keinginan untuk mencari perusahaan baru sehingga menyebabkan loyalitas karyawan akan menurun.

Selain persoalan kompensasi, CV. Andalas java group juga mengalami permasalahan pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja, menurut Agung dan Jum (2024), adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Ketika mereka bekerja di lingkungan yang mereka hargai, karyawan cenderung merasa puas dan nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan atau organisasi. Tempat kerja mempunyai dampak besar terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa mempunyai mereka. Gagasan ini didukung oleh sebuah penelitian yang menemukan korelasi baik antara lingkungan kerja yang baik dan peningkatan tingkat keterlibatan serta loyalitas karyawan (Basari, 2019). Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Adnyani (2019) dan Azizi (2023) mendukung gagasan bahwa tempat kerja mempunyai dampak yang menguntungkan dan relevan terhadap loyalitas karyawan. Di sisi lain, penelitian lain menunjukkan bahwa tempat kerja tidak mempunyai dampak baik yang dapat dilihat terhadap loyalitas karyawan (Oktavia, 2022). Di CV. Andalas Java Group, lingkungan kerja yang ketat masih berlaku. Banyak karyawan mengikuti deskripsi pekerjaan mereka dengan tepat, mengikuti instruksi atasan mereka, yang menyisakan sedikit kesempatan untuk kerja sama atau kolaborasi. Ketidakhadiran budaya tempat kerja yang

kolaboratif menimbulkan pertanyaan tentang pemisahan rekan kerja dan atasan serta bawahan, yang pada akhirnya mempengaruhi lingkungan kerja dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Elemen ketiga yang penting adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah ukuran seberapa besar karyawan percaya bahwa majikan mereka menghargai kontribusi mereka, membantu mereka, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Arnice & Ibrahim, 2023). Dukungan organisasi ini mencakup perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan, pemberian umpan balik, pengakuan atas pencapaian, serta peluang pengembangan karier. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan menunjukkan komitmen jangka panjang kepada organisasi Fatwathurrohim, (2024). Ini lebih lanjut diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan secara relevan dipengaruhi oleh dukungan organisasi (Dharmani et al., 2022; Nuswantoro, 2021). Sedangkan menurut (Arnice & Ibrahim, 2023) menjelaskan bahwa adanya dukungan organisasi tidak secara relevan memengaruhi loyalitas para karyawan. CV. Andalas juga mempunyai permasalahan tentang atasan yang kurang mendengarkan ide dan masukan dari awahan, hal ini akan menimbulkan persepsi bahwa karyawan tidak dihargai sehingga akan berdampak pada lingkungan yang kurang nyaman sehingga mengakibatkan keinginan untuk bertahan dalam jangka lama di perusahaan juga akan turun.

CV. Andalas Java Group Yogyakarta ialah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi baja, beralamatkan di dua tempat yaitu JL.Imogiri timur km 7,5 desa Botokenceng Bantul, Yogyakarta. dan JL. Imogiri barat km 9 Timbulharjo Sewon Bantul Yogyakarta perusahaan mempunyai jumlah karyawan tetap yang berjumlah 60 orang yang terbagi di beberapa bagian. Perusahaan perlu mendorong peningkatan loyalitas keryawan yang lebih tinggi guna membengun organisasi yang solid dan memberikan dampak baik bagi perusahaan di tengah dinamika persaingan pasar serta kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten. Berdasarkan penjelasapada latar belakang di atas dan adanya celah pada penelitian sebelumnya, maka masih diperlukan kajian lebih mendalam terkait pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap loyalitas karyawan di perusahaan ini. Oleh karena itu, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Dukungan organisasi terhadap Loyalitas karyawan di CV. Anandalas Java Group Yogyakarta”**

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara deskriptif sebagai metodologi penelitiannya. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel acak diterapkan dalam metodologi penelitian kuantitatif untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu. Alat penelitian diterapkan untuk pengumpulan data, dan metode kuantitatif serta statistik diterapkan untuk kajian data. Alat-alat ini diterapkan untuk menguji teori-teori yang ada saat ini. Tujuan utama dari penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan, menjelaskan, dan memdisahkanasi data atau kesimpulan penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Andalas Java Group, yang terletak di Jalan Imogiri Barat, Km 9, Timbulharjo, Sewon, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Jalan Imogiri Timur, Km 7,5, Botokenceng RT 01, Yogyakarta.

Sumber Data

Data primer diterapkan sebagai sumber data untuk penelitian ini. Data primer adalah informasi yang telah dikumpulkan langsung dari sumbernya; dalam hal ini, data penelitian didasarkan pada tanggapan peserta terhadap kuesioner yang diberikan kepada setiap karyawan.

Populasi dan Sampel

Sebuah populasi, menurut Sugiyono (2015), adalah area generalisasi yang terdiri dari barang atau subjek dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulan.

60 orang yang bekerja sebagai karyawan tetap di CV. Andalas Java Group membentuk populasi penelitian. Strategi pengambilan sampel jenuh digunakan di mana seluruh populasi diterapkan sebagai sampel, diterapkan karena ukuran populasi lebih kecil dari 100.

Metode Pengumpulan data

Pada penelitian ini, Teknik data yang dilakukan oleh penulis yaitu memakai kuisisioner. Kuisisioner merupakan prasarana yang diterapkan dalam mengumpulkan data dari para responden pada penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuisisioner berisi tentang pertanyaan mengenai indikator – indikator kompensasi , lingkungan kerja, dukungan organisasi dan loyalitas karyawan.

Skala yang dipakai guna mengukur jawaban dari pertanyaan kuisisioner pada skala likert berjenjang 5, dengan kriteria dibawah ini:

Tabel 3. 1 Skala Likert Variabel

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber data: (Sugiyono, 2015)

Definisi Operasional variabel penelitian, Indikator, Skala Pengukuran Variabel Independen

Variabel tidak terikat adalah variabel yang berpengaruh atau menyebabkan perubahan variabel lain. Selain itu faktor ini disebut juga sebagai variabel pendahulu, pendorong atau indikator. Adapun variabel tidak terikat pada penelitian ini berjumlah 3 variabel yaitu kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Dukungan Organisasi (X3).

Kompensasi

Semua yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka disebut sebagai kompensasi (Handoko, 2014). Karena tidak dapat dipungkiri bahwa mayoritas karyawan di sebuah perusahaan menjadikan kompensasi sebagai prioritas utama mereka, Safrida (2023) menegaskan bahwa memberikan imbalan yang adil akan menguntungkan pekerja.

Menurut Heryati (2016), indikator kompensasi meliputi:

1. Pemberian upah yang layak dan sepadan dengan tugas yang dilakukan.
2. Pemberian insentif yang sebanding dengan usaha yang dikeluarkan.
3. Penyediaan tunjangan yang memenuhi ekspektasi.
4. Fasilitas kerja yang memadai dan mendukung.

Lingkungan Kerja

Setiap aspek dari lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan termasuk dalam lingkungan kerja (Dewi, 2013). Ini adalah aspek penting dari sebuah bisnis yang perlu diperhatikan karena hasil kerja individu dapat sangat dipengaruhi oleh tempat mereka bekerja. Karena ketika lingkungan kerja aman nyaman dan kondusif karyawan akan condong bertahan pada perusahaan. (Andinni & Harun, 2024). di dalam lingkungan kerja ada 2 aspek yang mempengaruhi menurut (Yafiz, 2023) seperti:

1. Istilah "lingkungan kerja fisik" menggambarkan suatu lingkungan di tempat kerja yang mempunyai dampak langsung terhadap kesehatan fisik pekerja.

Indikatornya meliputi:

- a. Penerangan
 - b. Pengaturan suhu
 - c. Mutu udara, ukuran ruang kerja
 - d. Pengaturan ruang kerja
2. Istilah 'aspek lingkungan non-fisik' menggambarkan fitur di tempat kerja yang secara langsung mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan sambil juga mempunyai efek tidak langsung pada keadaan fisik mereka.

Indikatornya meliputi :

- a. Kebersamaan.
- b. Hubungan antar rekan kerja.
- c. Sikap atau perilaku karyawan.
- d. Sifat atau karakteristik individu.
- e. Keadaan emosi.

Dukungan Organisasi

Siombing (2023) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai sejauh mana pekerja merasa bahwa usaha mereka dihargai dan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Rahayu (2024), salah satu keuntungan yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya dukungan organisasi.

Indikator dukungan organisasi menurut (Widiyastuti1, 2022)

- a. Keadilan
- b. Dukungan Supervisor
- c. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja

Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel terikat adalah variabel terpengaruh ataupun menyebabkan perubahan pada variabel lain Ketika ada dua variabel yang saling berhubungan, meskipun sifat hubungan tersebut adalah perubahan pada satu variabel dapat mempengaruhi atau menciptakan perubahan pada variabel lainnya. Variabel terikat yang dipakai pada penelitian ini yaitu loyalitas karyawan (Y).

Indikator loyalitas menurut (Sundari, 2018) adalah :

- a. Memilih untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.
- b. Bersedia melakukan lembur guna menuntaskan tugas yang ada.
- c. Menjaga kerahasiaan informasi bisnis perusahaan.
- d. Menjadi pihak yang merekomendasikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat luas.
- e. Patuh pada aturan tanpa memerlukan pengawasan intensif.
- f. Sanggup mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
- g. Memberikan masukan atau ide untuk perbaikan.
- h. Bersedia bekerja sama dan memberikan bantuan kepada rekan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Obyek penelitian

CV. Andalas Java Group Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang spesialis konstruksi baja, beralamatkan di dua tempat Jl. Imogiri Timur km 7,5 Desa Botokenceng, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jl. Imogiri Barat km 9, Timbulharjo, Sewon, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. CV. Andalas Java Group memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan konstruksi berbasis baja, baik di sektor swasta maupun publik, dengan spesialisasi yang cukup jarang dibandingkan konstruksi konvensional (beton atau kayu). Keahliannya dalam struktur baja memberikan keunggulan dalam kecepatan pembangunan, efisiensi biaya, dan kekuatan bangunan.

Profil Responden

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta, dengan profil sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Tabel Profil Responden

Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
Pria	55	91,7%
Perempuan	5	8,3%
Total	60	100%
Usia:		
18-25 tahun	16	26,7%
26-35 tahun	29	48,3%
>35 tahun	15	25%
Total	60	100%
Pendidikan Terakhir :		
SMP	2	3,3%
MENENGAH/KEJURUAN	53	88,3%
S1	5	8,3%
Total	60	100%
Lama Bekerja:		
1-3 tahun	29	48,3%
4-5 tahun	18	30,0%
>5 tahun	13	21,7%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari Lampiran 3

Dari data yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dari karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta berdasarkan dari gender maka paling banyak adalah pria yaitu sebanyak 55 orang atau 91,7%. Responden paling banyak berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 48,3%. Jenjang Pendidikan terakhir paling banyak adalah lulusan MENENGAH/KEJURUAN sebanyak 53 atau 88,3%. Lama bekerja responden paling banyak adalah 1-3 umurnya yaitu sebanyak 48,3%.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Menurut hasil uji hipotesis, loyalitas karyawan di CV. Andalas Java Group Yogyakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H_a diterima, yang menunjukkan bahwa penelitian ini secara efektif menggambarkan bagaimana gaji mempunyai dampak baik dan relevan terhadap loyalitas karyawan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan akan meningkat dengan pengelolaan distribusi kompensasi yang lebih baik; di sisi lain, loyalitas karyawan akan menurun dengan kompensasi yang tidak memadai. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaji mempunyai dampak yang baik secara langsung dan tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan yang menerima gaji lebih tinggi akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang meningkatkan loyalitas mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan pada gilirannya, lebih banyak loyalitas karyawan berkorelasi dengan gaji yang lebih baik yang ditawarkan oleh organisasi (Selvia & Karneli, 2023).

Mengacu pada temuan dari kajian deskriptif diatas bisa dijelaskan bahwa rata-rata karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini disebabkan karena kompensasi ialah sebuah kekuatan pada karyawan, yang bisa meningkatkan semangat kerja dan hak mereka terpenuhi. Berdasarkan statistik deskriptif, pernyataan yang mempunyai skor tertinggi Insentif yang diterima sesuai dengan usaha dan pengorbanan yang dilakukan karyawan, sehingga dapat membuat karyawan semakin meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Hasil dari penelitian ini, yang konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Swadarma (2020), Rivai (2022), Apriyanto (2023), dan Hidayati (2024), menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai dampak baik dan relevan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut temuan dari uji hipotesis, loyalitas karyawan di CV. Andalas Java Group Yogyakarta dipengaruhi secara baik oleh variabel lingkungan kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_a diterima, yang menunjukkan bahwa penelitian ini menunjukkan bagaimana loyalitas karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang lebih baik akan meningkatkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan, sedangkan tempat kerja yang kurang produktif akan mempunyai dampak sebaliknya. Ini konsisten dengan penelitian Rohimah (2018), yang mengklaim bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan di mana karyawan melaksanakan tanggung jawab sehari-hari mereka. Oleh karena itu, karyawan lebih loyal ketika mereka bekerja dalam suasana yang lebih baik.

Berdasarkan temuan kajian deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata karyawan CV. Andalas Java Group merasa lingkungan kerja yang ada diimplementasikan dengan baik, serta

berdampak pada loyalitas karyawan. Faktor utama pada lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan loyalitas karyawan adalah lingkungan yang terasa nyaman. Berdasarkan statistik deskriptif, pernyataan yang mempunyai skor tertinggi mempunyai hubungan yang positif dan baik di antara rekan kerja.

Kesimpulan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Putra & Sriathi (2018), Larastrini (2019), Seminyak (2020), dan Yuliana (2022), yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan secara baik dan relevan oleh tempat kerja.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan di CV. Andalas Java Group Yogyakarta terbukti dipengaruhi secara baik dan relevan oleh dukungan organisasi, menurut temuan dari uji hipotesis 3. Pernyataan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat seiring dengan perbaikan dalam kualitas dukungan organisasi. Di sisi lain, dukungan organisasi yang tidak memadai akan mengakibatkan penurunan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pekerja yang merasakan bantuan serta menerima pujian dan komentar yang mendorong dari manajer mereka lebih mungkin untuk berkinerja baik atau menunjukkan loyalitas (Rani Sumartini1, Yulianita Rahayu, 2024).

Hasil kajian deskriptif menunjukkan bahwa pada umumnya dukungan organisasi telah diterapkan dengan baik, serta berdampak pada loyalitas karyawan. Faktor utama pada dukungan organisasi yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan adalah pimpinan perusahaan memberikan perhatian serta dapat menghargai kontribusi yang diberikan karyawannya. Berdasarkan statistik deskriptif, pernyataan yang mempunyai skor tertinggi karyawan merasa mendapat perhatian dan bantuan saat mengalami keadaan yang sulit.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Achmad & Yuniawan (2018), Fauzi (2022), Muryanto (2021), dan Malanuwa (2023), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara relevan dan baik memengaruhi loyalitas karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini mencakup pengesahan dampak gaji, budaya tempat kerja, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Andalas Java Group Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi, gaji, dan lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap loyalitas karyawan. Mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi loyalitas karyawan, pengujian ini konsisten dengan ide tersebut.

Dengan demikian penelitian selanjutnya perlu melaksanakan pengujian kembali secara empiris dengan menggunakan obyek dan subyek yang berbeda sehingga celah penelitian tersebut dapat dibuktikan.

Implikasi Manajerial

Skor rata-rata untuk setiap variabel diambil dari penelitian ini tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Andalas Java Group Yogyakarta. Skor rata-rata dari variabel kompensasi X1 adalah 3,83. Skor rata-rata dari variabel lingkungan kerja X2 adalah 3,80. Variabel loyalitas karyawan (Y) mempunyai skor rata-rata 3,65, sedangkan variabel dukungan organisasi (X3) mempunyai skor rata-rata 3,72. Kategori 'setuju' ditunjukkan oleh skor rata-rata semua variabel. Bisnis harus memperhatikan masalah ini karena variabel dukungan organisasi mempunyai skor rata-rata

terendah. Cara untuk melakukannya adalah dengan memberikan penghormatan atas dedikasi kerja dan pencapaian karyawan, baik secara formal maupun informal. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan menumbuhkan perasaan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan persepsi terhadap dukungan organisasi.

Dalam penelitian tersebut, variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), maupun dukungan organisasi (X3) berpengaruh baik dan relevan terhadap loyalitas karyawan (Y). Oleh karena itu pimpinan CV. Andalas Java Group Yogyakarta penting untuk memberikan perhatian pada kondisi kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Dengan memberikan perhatian yang lebih mengenai hal tersebut, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Temuan berikut adalah hasil kajian penelitian ini tentang variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Andalas Java Group Yogyakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Andalas Java Grup Yogyakarta.
3. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Andalas Java Grup Yogyakarta.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini secara terbatas difokuskan di 3 variabel tidak terikat utama yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Berdasarkan hasil kajian data uji determinasi, dari ketiga variabel tersebut secara simultan dapat menjelaskan sebesar 80,6% variabel loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mempunyai kontribusi cukup besar dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Namun dari 80,6% masih terdapat sisa 19,4% dari variabel loyalitas karyawan yang tidak dijelaskan oleh ketiga variabel diatas tersebut. Presentase ini mengindikasikan masih ada pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian telah memberikan rekomendasi berikut berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian.

1. Berdasarkan variabel kompensasi, perusahaan disarankan untuk terus meninjau dan meningkatkan kompensasi agar tetap adil dan kompetitif, khususnya terkait tunjangan dan fasilitas yang masih ada kekurangan kepuasan karyawan. transparansi dan kejelasan dalam perhitungan gaji juga bisa menjadi suatu upaya untuk menumbuhkan kepercayaan karyawan yang berpengaruh pada loyalitas mereka. Dengan dipenuhinya kompensasi yang baik diharapkan karyawan akan semakin betah dan loyal terhadap perusahaan.
2. Berdasarkan variabel Lingkungan kerja, perusahaan harus terus memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja, seperti mutu dan sirkulasi udara dan pengaturan tata ruang di semua bagian agar karyawan bekerja lebih nyaman lagi dan optimal, baik yang ada didalam ruangan benkel, kantor, dan juga yang dilapangan. serta terus menjaga dan memupuk

keharmonisan antar semua karyawan dan pimpinan yang sudah berjalan baik antara sesama karyawan lain dan juga antara pimpinan dan bawahan.

3. Berdasarkan variabel dukungan organisasi, perusahaan perlu meningkatkan perhatian dan pengakuan kepada karyawan atas hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan baik secara reward langsung atau apresiasi dalam bentuk lain, pimpinan juga sangat berperan penting terlibat dalam menciptakan rasa menghargai tersebut. perlunya komunikasi dua arah yang terbuka menerima dan mencoba masukan dari team, mengadakan briefing tiap waktu akan membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga pimpinan bisa lebih tanggap terhadap apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Dengan memperhatikan ketiga aspek di atas secara berkelanjutan, diharapkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat, yang pada akhirnya mendukung produktivitas dan pertumbuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1369-Article Text-4359-1-10-20230617 (1).pdf. (t.t.).

Achmad, A. W., & Yuniawan, A. (t.t.). *KAJIAN PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEKOMPAKAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Penelitian pada RS. Aisyiyah Kudus)*.

Agung, F. P., & Jum, N. (2024). *Dampak Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Lapangan di Terminal Joyoboyo Dinas Perhubungan*. 2(3), 143–153.

Ahmad Setiyono1. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. 9.

Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Penelitian kasus karyawan PT. X yang bekerja di divisi produk pelanggan menunjukkan bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi memengaruhi kepuasan kerja dan bagaimana hal ini memengaruhi loyalitas karyawan. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206.

Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., & Setiawan, H. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari*. 2.

Azizi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(19), 1–18.

Bulang Witari. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KTM RESORT. *universitas putera batam*, 01, 1–7.

Dharmani, A., Fauzi, M., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 58–70.

Fatwathurrohim, F., Mafra, N. U., & Hendri, E. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tiki Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 5(2), 219–231.

Fauzi, M. (2022). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 01.

- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75.
- Hidayati, M. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA*. 7(2).
- Jamaludin, A., Said, R., Panchadcharam, S., Kulal, S. M., Zainal, S. Z., & Bakar, Z. A. (2024). The Relationship between Compensation and Benefits and Work Environment on Employee Loyalty in Government-Link Property Companies. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 5941–5951.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108. E ISSN:2655:1578
- Larastrini, P. M. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 8(6).
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674.
- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 105–117.
- Muzaiyanah, S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI UNLIMITED TERHADAP LOYALITAS PENDAHULUAN Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan , pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga , yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Nabilah, F., Azam, A., Jamaludin, A., Fauzi, A., Zaini, A., Muhamad, S., Sheikh, H., Azam, A., Zaini, A., Khairuddin, S., Compensation, R. B., & Environment, W. (2022). The Relationship Between Compensation and Benefit, Work Environment and Organizational Support on Employee Loyalty in Legal Firms in Klang Valley. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 7(30), 30–38.
- Nadiya Faza Azzahra1, N. Fitria Salma. (2024). HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KINERJA KARYAWAN. *HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KINERJA KARYAWAN*, 4(4), 171–179.
- Nuswantoro, M. A. (2021). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT YANG BERIMPLEMENTASIPADA LOYALITAS KERJA (Penelitian Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2), 240.
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112–119.
- Olivia, L. H. J., & Sukma, R. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Turnover Intentions melalui Kepuasan Kerja di PT Akasha Wira International. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 1–19.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (t.t.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 8(2).

- Putri, N. E. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT FAHIRA BERKAH OLINDO*.
- Rani Sumartini¹, Yulianita Rahayu², A. S. P. (2024). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 01(02), 20–26.
- Rivai, A. (2022). *PENGARUH UPAH DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PARA PEKERJA BURUH TANI DUSUN PANDEAN, DESA BANJARSARI WETAN, KECAMATAN DAGANGAN, KABUPATEN MADIUN SKRIPSI*.
- Rohimah, S. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASELI DAGADU DJOKDJA*. *JURNAL EKOBIS DEWANTARA*, 1(10), Art. 10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition). Pearson Education.
- Rusdiana, E., Mutmainah, I., & Putra, M. G. (2025). *Penelitian Komparasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup Antara Karyawan Generasi X dan Karyawan Generasi Y*. 9(1), 37–45.
- Selvia, S., & Karneli, O. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Bisnis*, 10(2), Art. 2.
- Seminyak, P. S. (2020). *Ni Luh Putu Ayu Anjani¹ I Wayan Gede Supartha²*. *Jurnal Manajemen*, 9(7).
- Setiyawan, R. S., Ahyar, M., Lysander, S., & Tamansiswa, U. S. (2025). *Pengaruh Kompensasi , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta*. 8, 338–348.
- Sihombing, M., Iskandarini, & Sembiring, M. T. (2023). *Analysis of Company Organizational Support for Millennial Employee Loyalty through Organizational Culture Mediation*. *International Journal of Science and Society*, 5(4), 427–441.
- Swadarma, I. P. S. (2020). *KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RAME CAFÉ JIMBARAN SEAFOOD*. *Jurnal Manajemen*, 9(5).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widiyastuti¹, E. N. (2022). *JUMPA Vol. 9 No.1 Februari 2022 Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta*. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(1), 34–46. <https://doi.org/10.55963/jumpavol4no1feb2017.v9i1.420>
- Yafiz, M. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683.
- Yuliana, U. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang*. 18(2).
- Yuniar, F. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Mcdonald 's Hertasing Gowa*. 7(3), 1696–1700.