
PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI SMK PGRI 02 PEGANDON

Bambang Krismantyo¹, Triyoso², Dwi Julianto³, Ismail⁴, Siti Humaeroh Fadila⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

E-mail : 2407030098@students.unis.ac.id¹, 2407030158@students.unis.ac.id²,

2407030117@students.unis.ac.id³, 2407030108@students.unis.ac.id⁴,

2407030087@students.unis.ac.id⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, workload, and work motivation on employee loyalty at SMK PGRI 02 Pegandon, a private school in Kendal Regency facing serious challenges in terms of student numbers and teaching staff stability. Using a quantitative approach, data was collected through questionnaires (primary data) and supported by secondary sources from relevant articles. A saturated sample size of 15 respondents was used, and data analysis was conducted using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software. The results indicate low employee loyalty, characterized by high teacher turnover rates, low incentives/salaries, and an unbalanced workload due to the limited number of students. These findings provide important contributions to management as a basis for HR policy-making, improved managerial strategies, and comprehensive performance evaluation and measurement to increase employee retention and loyalty in the future.

Keywords: Compensation, Work Environment, Workload, Work Motivation, Employee Loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di SMK PGRI 02 Pegandon, sebuah sekolah swasta di Kabupaten Kendal yang mengalami tantangan serius dalam hal jumlah siswa dan stabilitas tenaga pengajar. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner (data primer) dan didukung oleh sumber sekunder dari artikel relevan. Sampel jenuh digunakan dengan melibatkan 15 responden, dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil penelitian menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan yang ditandai dengan tingginya tingkat *turnover* guru, rendahnya insentif/gaji, serta beban kerja yang tidak seimbang akibat minimnya jumlah siswa. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pihak manajemen sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan SDM, perbaikan strategi manajerial, serta evaluasi dan pengukuran kinerja secara menyeluruh guna meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan di masa depan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan pendidikan yang semakin ketat, organisasi pendidikan swasta menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Loyalitas guru menjadi penting untuk memastikan kontinuitas dan mutu proses belajar. Isu tingginya *turnover* guru dan rendahnya loyalitas berdampak pada stabilitas layanan edukasi, menjadikan penelitian terhadap faktor pendukung loyalitas sangat krusial.

Dalam konteks manajemen pendidikan, loyalitas guru sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi yang adil berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru, yang kemudian mengurangi niat berhenti (*turnover intention*) (Alifuddin & Widodo, 2021).

Tren terbaru menunjukkan beban kerja dan ketidakseimbangan *work-life balance* juga ikut memengaruhi *turnover intention*. Studi oleh Ainul Yaqin & Indradewa (2025) pada industri telekomunikasi menemukan kompensasi, beban kerja, dan keseimbangan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai mediator penting (Alexa, 2019).

Fenomena ini juga terjadi di SMK PGRI 02 Pegandon: jumlah siswa yang terbatas, jam terbang guru tinggi, dan *turnover* guru yang tinggi menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan terhadap institusi. Kondisi ini menyiratkan adanya kelemahan dalam sistem kompensasi, beban

kerja yang tidak seimbang, serta motivasi kerja yang kurang optimal.

Beban kerja yang berlebihan dan kompensasi yang tidak memadai sering kali menjadi penyebab utama menurunnya loyalitas karyawan. Di Bank BRI Unit Kaimana, penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas, sementara beban kerja berpengaruh negatif (Pakidi & Pakidi, 2023). Hal ini mendukung observasi di SMK PGRI 02 Pegandon, di mana ketidaksesuaian gaji dengan tuntutan kerja menjadi faktor pemicu *turnover*.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya informasi empiris untuk pengembangan kebijakan SDM di institusi pendidikan swasta. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas, manajemen sekolah dapat merancang strategi kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan retensi guru.

Kontribusi penelitian ini diharapkan memperkaya literatur manajemen pendidikan, khususnya dalam memahami hubungan variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap loyalitas guru. Hasilnya juga dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan sekolah untuk menjaga stabilitas organisasi dan kualitas pengajaran.

Dengan mempertimbangkan urgensi fenomena, kontribusi teoretis dan praktis yang potensial, penelitian ini penting dilakukan. Fokusnya untuk mengungkap secara mendalam pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan di SMK PGRI 02 Pegandon sebagai refleksi dari isu yang lebih luas.

Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan yang dikerjakan pegawai itu (Dessler 2016). Menurut Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa keseluruhan dari semua hadiah yang di berikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan (Khalidah & Adi, 2022).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka tunjukkan. Imbalan ini dapat bersifat finansial, seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial, seperti pengakuan, tunjangan, dan peluang pengembangan karier. Kompensasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemberian kompensasi yang adil dan proporsional mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap upaya individu dalam mencapai target organisasi. Tidak hanya sekadar sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, kompensasi juga menjadi instrumen penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Oleh karena itu, perancangan sistem kompensasi harus mempertimbangkan aspek keadilan, kelayakan, dan daya saing.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015). Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan. Setiap perusahaan seharusnya menata lingkungan sedemikian rupa sehingga timbul lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pegawainya (Hantoro & Kurniawati, 2023).

Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi yang terdapat di tempat kerja dan secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, baik dari sisi fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang ideal tidak hanya menyediakan fasilitas dan kenyamanan secara fisik, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung secara psikologis dan sosial. Kedua aspek tersebut menjadi faktor penting dalam menciptakan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di dalam organisasi.

Lingkungan fisik meliputi semua elemen yang bisa dirasakan secara langsung oleh pancaindra, seperti: Suhu, Pencahayaan, Ventilasi, Kebisingan, Keamanan dan Kenyamanan ruang kerja, Fasilitas kerja dan Peralatan.

Lingkungan non fisik Berkaitan dengan hubungan sosial, struktur organisasi, dan iklim kerja, misalnya: Hubungan antar rekan kerja dan atasan, Gaya kepemimpinan, Beban kerja dan tekanan psikologis, Budaya organisasi.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas, semangat, dan kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan fisik dan emosional karyawan, maka mereka cenderung lebih fokus, loyal, serta memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan potensi konflik antar pegawai. Hal ini pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, hingga tingginya angka *turnover*. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikososial merupakan aspek strategis yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam membangun organisasi yang sehat dan berdaya saing.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, sementara beban kerja yang seimbang akan mendukung produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara proporsional menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan bagi organisasi.

Menurut pernyataan Widyastuti dalam (Hatta, 2021) beban kerja merupakan

sekumpulan atau serangkaian aktivitas yang perlu dilakukan oleh sebuah unit organisasi atau individu eksekutif dalam periode waktu tertentu yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mar'ih dalam (Rohman & Ichsan, 2021) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan, termasuk jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang sangat tinggi, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Munandar dalam (Hermawati & Syofian, 2021) menyatakan bahwa beban kerja terdapat dua jenis, yaitu yang pertama beban kerja kuantitatif, ini termasuk tugas yang dilakukan secara ketat pada jam kerja, banyaknya jenis pekerjaan yang harus dilakukan, dan kontak langsung antara karyawan dan tugas yang terus menerus selama jam kerja. Dan yang ke dua beban kerja kualitatif, ini termasuk kesulitan kerja dan tanggung jawab yang berat, harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, dan kurangnya keterampilan serta pengetahuan karyawan untuk menyeimbangkan kebutuhan hasil kerja (Dwi Novita Sari et al., 2022).

Motivasi Kerja

Pada awalnya motivasi berasal dari kata motif yang berasal dari kata dalam bahasa latin, yaitu *movere*, yang berarti bergerak. Kata tersebut dapat diartikan dasar motivasi adalah suatu yang dapat membuat seseorang bergerak atau melakukan sesuatu tindakan. Duncan dalam Amir (2015) mengatakan dalam bukunya "*Organization Behavior*" bahwa di dalam manajemen, motivasi dapat diartikan setiap usaha yang dilakukan dengan kesadaran guna mempengaruhi perilaku seseorang agar

meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk menggapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, mencapai target, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, bahkan memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan motivasi kerja menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

Menurut Sutrisno (2012), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2010) juga mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang anggota organisasi dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang terarah atau tertuju gun mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Mathis (2011) motivasi ialah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. (Khalidah & Adi, 2022).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan komitmen afektif dan niat kuat seorang karyawan untuk tetap tinggal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Loyalitas juga mencerminkan rasa bangga, tanggung jawab, dan keterikatan

emosional yang kuat terhadap tempat bekerja. Indikatornya antara lain keinginan bertahan di perusahaan dalam jangka panjang, keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan rekomendasi positif terhadap institusi tempat bekerja. Menurut Husni, dkk (2018) Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Sedangkan menurut Lestari (2015) Loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja".Dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan tersebut (Hantoro & Kurniawati, 2023).

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir disusun melalui integrasi antara konsep-konsep dasar dan hasil kajian teoritis yang telah diuraikan sebelumnya. Proses ini bertujuan untuk membentuk pemahaman menyeluruh mengenai variabel-variabel yang diteliti serta konteks ilmiah yang melatarbelakanginya. Dengan demikian, kerangka berpikir bukan sekadar gambaran umum, melainkan representasi dari konstruksi pemikiran yang logis dan sistematis, yang mencerminkan posisi teori dalam mendasari penelitian.

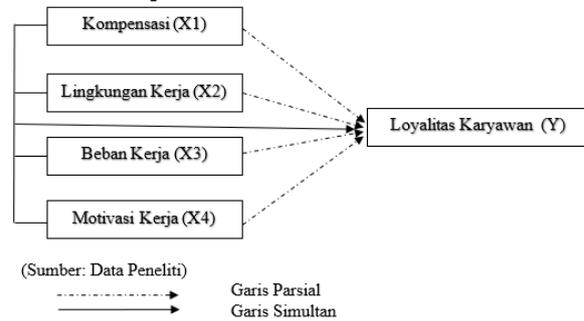
Peran utama dari kerangka berpikir adalah memberikan landasan yang rasional

dan ilmiah dalam penyusunan hipotesis. Melalui kerangka ini, setiap variabel dalam penelitian memiliki justifikasi teoretis yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Lebih dari itu, kerangka berpikir juga menjadi panduan untuk memastikan bahwa arah dan fokus penelitian berada dalam jalur yang relevan, terukur, dan sesuai dengan tujuan ilmiah yang hendak dicapai.

Loyalitas Karyawan merupakan hasil dari sinergi berbagai upaya kolektif yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dapat dikategorikan sebagai faktor internal yang berperan dalam mendorong Loyalitas Karyawan secara positif. Di sisi lain, Motivasi Kerja termasuk dalam faktor eksternal yang mampu mendorong individu untuk memberikan kontribusi secara lebih maksimal. Oleh karena itu, keempat elemen tersebut Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja memiliki peranan penting yang saling melengkapi dalam memengaruhi Loyalitas Karyawan.

Penjelasan berikut bermaksud untuk mengkaji:

1. Hubungan antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan ;
2. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan;
3. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan;
4. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan
5. Hubungan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan.



METODE PENELITIAN

Data adalah kumpulan keterangan atau informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan, dapat berupa angka, lambang atau sifat. Data adalah bentuk jamak dari datum. Data itu sendiri merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui ataupun dianggap. Jadi dapat diartikan bahwa data itu adalah sebagai sesuatu (anggapan) (Nalendra, 2021).

Syarat data yang baik adalah 1). Data harus benar/obyektif. yang diketahui atau yang 2). Data harus bisa mewakili/wajar (*representative*). 3). Data harus bisa dipercaya, artinya kesalahan bakunya kecil. 4). Data harus tepat waktu (*up to date*) 5). Data harus relevan (data yang dikumpulkan ada hubungannya dengan permasalahannya).

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiono, 2022).

Jenis penelitian asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Arikunto (2010:173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Sampel jenuh dalam pendekatan penelitian kuantitatif merupakan suatu teknik pengambilan sampel di mana semua individu yang termasuk dalam populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini umumnya digunakan ketika jumlah populasi tergolong kecil atau terbatas, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari seluruh elemen populasi tanpa melakukan seleksi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan komprehensif terhadap populasi yang diteliti. Teknik ini sering dianggap paling tepat jika peneliti menghendaki hasil yang representatif secara penuh tanpa risiko bias pemilihan sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dengan responden berjumlah 16 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data memiliki peran penting dalam menguji kebenaran hipotesis serta menginterpretasikan hubungan antar variabel. Salah satu alat bantu yang sering digunakan untuk menganalisis data secara statistik adalah Software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). SPSS memudahkan peneliti dalam mengolah data numerik secara sistematis, cepat, dan akurat.

Uji Validitas

Langkah awal dalam proses analisis data adalah uji validitas, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas biasanya dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara setiap item dengan total skor, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai $sig <$ 0,05.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas, yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Kedua uji ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, peneliti melanjutkan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Dalam regresi ini, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan model regresi memiliki kemampuan prediksi yang baik.

Uji f dan Uji t

Untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan, digunakan uji F (simultan). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F signifikan ditunjukkan dengan nilai $Sig. <$ 0,05.

Terakhir, digunakan uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Jika nilai *Sig.* < 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial. Penggunaan kombinasi uji ini dalam SPSS memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.839	1,996

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,740	4	76,435	19,176	.000 ^b
	Residual	39,860	10	3,986		
	Total	345,600	14			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,506	3,980		1,635	.133
	X1	.559	.190	.479	2,935	.015
	X2	-.792	.341	-.535	-2,323	.043
	X3	.109	.244	.095	.447	.665
	X4	.892	.143	.931	6,222	.000

a. Dependent Variable: Y

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS, diperoleh nilai *R* sebesar 0,941 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara variabel bebas (*X*₁, *X*₂, *X*₃, *X*₄) dengan variabel terikat (*Y*). Nilai *R Square* sebesar 0,885 berarti bahwa 88,5% variasi pada *Y* dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas dalam model, sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,839 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dan ukuran sampel,

model tetap memiliki kemampuan prediksi yang tinggi.

Hasil uji F (ANOVA) menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,176 dengan *Sig.* = 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Artinya, secara simultan variabel *X*₁, *X*₂, *X*₃, dan *X*₄ berpengaruh signifikan terhadap *Y*.

Hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. *X*₁ memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,559 dengan *Sig.* = 0,015 (< 0,05) sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Y*. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan *X*₁ akan meningkatkan nilai *Y* sebesar 0,559.
2. *X*₂ memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,792 dengan *Sig.* = 0,043 (< 0,05) sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Y*. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan *X*₂ akan menurunkan nilai *Y* sebesar 0,792.
3. *X*₃ memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,109 dengan *Sig.* = 0,665 (> 0,05) sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Y*.
4. *X*₄ memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,892 dengan *Sig.* = 0,000 (< 0,05) sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Y*. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan *X*₄ akan meningkatkan nilai *Y* sebesar 0,892.

Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 6,506 + 0,559X_1 - 0,792X_2 + 0,109X_3 + 0,892X_4$$

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *X*₄ memiliki pengaruh positif paling dominan terhadap *Y*,

sedangkan X_2 memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Variabel X_3 tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Y .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan pada loyalitas karyawan dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain adalah pertama, disarankan pihak lembaga atau sekolah “SMK PGRI 02 Pegandon” dapat memperbaiki dan meningkatkan jumlah kompensasi dikarenakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap naik turunnya loyalitas karyawan, sehingga karyawan dapat menghasilkan loyalitas karyawan yang berimbang pada kinerja karyawan yang optimal seperti yang diharapkan oleh lembaga. Kedua, mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain

seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, nilai nilai budaya organisasi, dan sebagainya yang merupakan variabel lain diluar yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexa. (2019). *The effect of compensation, organizational commitment and work environment on turnover intention*. 13(4).
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3437>
- Alifuddin, M., & Widodo, W. (2021). Mitigating turnover intention among private school teachers. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(3), 443–449.
<https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i3.20069>
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal sosial dan sains*, 2(5), 554–562.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Hantoro, Y. C., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 736–747.
<https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.10>
- Khalidah, N. K., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(2), 126–135.
<https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.01>

Nalendra, A. R. A. (2021). *Statistika Seri Dasar SPSS*.

Pakidi, M., & Pakidi, J. C. P. (2023). The Effect Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At Bank Rakyat Indonesia Kaimana Unit. *Jurnal*

Indonesia Sosial Teknologi, 4(12), 2481–2490.

<https://doi.org/10.59141/jist.v4i12.846>

Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*.