

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
COLUMBIA ASIA SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Peminatan: Sumber

Daya Manusia



Diajukan Oleh:

SULISTRI

NIM 1421103565

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS

WIDYA DHARMA KLATEN Mei 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT COLUMBIA
ASIA SEMARANG

Diajukan Oleh:

SULISTRI

NIM 1421103565

Telah Disetujui Pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

t l
Pada tanggal.....

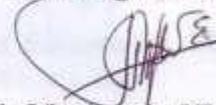
Pembimbing Utama



Abdul Haris, SE. MM. MPd

NIK 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Anis Marjulah, SE. MM

NIDN 0624036901

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE. MM. MPd

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT COLUMBIA ASIA
SEMARANG**

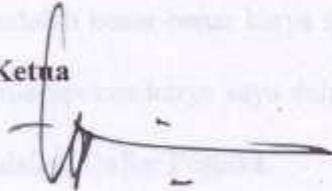
Diajukan Oleh :

SULISTRI

NIM: 1421103565

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
Pada tanggal.....

Ketua


Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK 690 208 290

Sekretaris


H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 250

Penguji Utama


Abdul Haris, SE., MM., M.Pd.
NIK 690 098 194

Penguji Pendamping


Hj. Anis Marjukah, SE., MM.
NIDN 0624036901Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.**
NIK 690 208 290

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sulistri

NIM : 1421103565

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi
Terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit
Columbia Asia Semarang.

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juli 2018
Yang membuat pernyataan,



Sulistri

ABSTRAK

Sulistri 1421103565, “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi dirumah sakit Columbia Asia Semarang)**”. Program Strata 1, Program Studi Manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia, fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dirumah sakit Columbia Asia Semarang, baik secara simultan dan parsial.

Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang perawat bagian rawat inap rumah sakit Columbia Asia Semarang dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*, metode analisis penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan Analisis Regresi Linier Berganda yaitu $Y=5,479+0,421X_1+0,363X_2$, hasil dari uji F dari penelitian ini nilai F menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positive dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dirumah sakit Columbia Asia Semarang. Berdasarkan Uji t dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan nilai Adjusted R Square sebesar 0,621 hal ini berarti bahwa sebesar 62,1% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan ahmat, taufik dan hidayahnya kepada kita semua, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, dan tak lupa sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada junjungan kita Rosulullah SAW beserta keluarga, sahabat ummatnya. Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata 1 pada fakultas ekonomi Universitas Widhya Dharma Klaten dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan dirumah Sakit Columbia Asia Semarang**". Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa terdapat banyak hambatan dan kendala namun berkat doa ,bimbingan, arahan serta bantuan dan motivasi dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M. Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M. Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, SE. MM. M. Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Widya Dharma Klaten dan merangkap sebagai Pembimbing Utama skripsi penulis yang telah meluangkan waktu serta memberikan

arahan, saran serta motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Ibu Anis Marjukah, SE. MM selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan dan saran kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah mendidik dan memberikan ilmunya yang tak ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya di Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Segenap Staff Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
7. Kepada dr. Sisca, General Manager Rumah Sakit Columbia Asia Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dirumah Sakit Columbia Asia Semarang.
8. Kepada ibu Elsa selaku HRD dan para perawat rumah Sakit Columbia Asia Semarang atas bantuannya dalam melaksanakan penelitian dirumah Sakit Columbia Asia Semarang.
9. Kedua orang tua saya yang telah banyak memberikan doa dan bantuan sehingga penulisan skripsi ini dapat cepat terselesaikan.
10. Suami saya terima kasih atas support dan doanya, serta pengertiannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
11. Anak saya Shakilla terima kasih atas pengertiannya sehingga skripsi ini dapat cepat terselesaikan.

12. Keluarga besar saya dan suami saya terima kasih atas doa dan supportnya.
13. Teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
14. Dan akhirnya terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Kiranya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun kritik dan saran dari para pembaca sangat diharapkan untuk kesempurnaannya, besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi penulis dan berbagai pihak.

Klaten, 24 juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	ii
LEMBAR PERNYATAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Alasan Pemilihan Judul.....	5
D. Penegasan Judul.....	5
E. Rumusan Masalah.....	6
F. Pembatasan Masalah.....	6
G. Manfaat Penelitian.....	6
H. Tujuan Penelitian.....	7
I. Hipotesis.....	7
J. Sistematika Penulisan.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
a. Lingkungan Kerja.....	10
a) Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
b) Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	11
c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	12
b. Kompensasi.....	15
a) Pengertian Kompensasi.....	15
b) Jenis-jenis kompensasi.....	16
c) Tujuan Pemberian Kompensasi.....	17
c. Loyalitas Karyawan.....	18
a) Pengertian Loyalitas.....	18
b) Aspek-aspek yang Meliputi Loyalitas.....	19
c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas.....	21
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Penelitian.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Definisi Konsep dan Operasional.....	26
a. Definisi Konsep Penelitian.....	26
b. Operasional Variabel.....	26
B. Variabel Penelitian.....	26
C. Tehnik Sampling.....	28
a. Obyek Penelitian.....	28
b. Populasi Penelitian.....	28
c. Sampel.....	28

D. Teknik Pengumpulan Data	29
a. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
E. Teknik Analisa Data.....	30
a. Metode Analisa Data.....	30
F. Gambaran Umum Obyek Penelitian	37
a. Sejarah Singkat Obyek Penelitian.....	37
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
c. Struktur Organisasi.....	39
G. Profil Responden.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
B. Analisis Diskriptif.....	44
C. Analisa Temuan Penelitian.....	48
a. Uji Asumsi Klasik.....	48
b. Analisis Linier Berganda.....	53
c. Koefisien Berganda.....	55
d. Pengujian Hipotesis.....	56
a) Uji t.....	57
b) Uji F.....	58
D. Pembahasan.....	59
a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas (Y).....	59
b. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas (Y).....	59
c. Pengaruh Variabel (X1)dan X2 terhadap (Y).....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN****DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	51
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Kajian Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.2	Struktur Organisasi	39
Tabel 4.1	Rangkuman Uji Validitas	41
Tabel 4.2	Rangkuman Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.3	Rangkuman Indikator Variabel (X ₁)	44
Tabel 4.4	Rangkuman Indikator variabel (X ₂)	46
Tabel 4.5	Rangkuman Indikator Variabel (Y)	47
Tabel 4.6	Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel 4.7	Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.8	Keterangan Hasil Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.9	Uji Regresi.....	54
Tabel 4.10	Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.11	Uji t	56
Tabel 4.12	Uji F.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3 Uji Multikolinieritas
- Lampiran 4 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 5 Uji Autokorelasi
- Lampiran 6 Uji Normalitas
- Lampiran 7 Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 Uji t Hitung
- Lampiran 10 Uji F Hitung
- Lampiran 11 Regresi Sederhana Variabel X1 terhadap Y
- Lampiran 12 Regresi Sederhana Variabel X2 terhadap Y
- Lampiran 13 Skor Kuesioner
- Lampiran 14 Tabel Distribusi Frekuensi
- Lampiran 15 Data X1,X2,Y

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam sebuah organisasi/perusahaan, mereka menjadi perencana dan pelaku yang aktif dalam setiap aktivitas, berbeda dengan mesin, uang atau material yang sifatnya pasif, sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan serta status dan latar belakang yang berbeda yang kemudian disatukan dalam sebuah organisasi/perusahaan.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra yang positif dimata masyarakat atau konsumen tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia mempunyai peranan paling vital dalam sebuah perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia

yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan.

Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu sebaiknya perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang dapat dilakukan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin serta mempertahankan karyawan yang berkualitas agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan yang namanya loyalitas, mereka selalu mencari bagaimana cara memotivasi karyawan agar selalu semangat bekerja dan produktif serta loyal kepada mereka, yang antara lain melalui cara dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, selain itu perusahaan memberikan kompensasi yang sepadan dengan kinerja para karyawan, kompensasi bisa berupa gaji, insentif atau pun bonus serta jaminan kesehatan dan keselamatan karyawan, diharapkan dengan cara tersebut diatas para karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal serta tetap loyal pada perusahaan.

Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah perusahaan, loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Evawati, 2013), banyak faktor yang menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaannya, diantaranya, lingkungan kerja, kompensasi, jenjang karir yang menjanjikan, fasilitas yang diberikan

perusahaan, jaminan kesehatan serta keselamatan bekerja, serta adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, antar karyawan dengan karyawan lainnya.

Utomo(Tommy dkk, 2010) loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian,,loyalitas dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan, menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan disebuah organisasi/perusahaan maka semakin mudah bagi organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bangun (2012:254) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi/perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas . Menurut Fajar dan Heru(2010 : 154) kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah , insentif dan beberapa tunjangan (benefits).

Persaingan antar perusahaan dalam memberikan kompensasi bisa jadi menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, yang disebabkan adanya tawaran kompensasi yang lebih menarik dari perusahaan lain, selain itu lingkungan kerja yang tidak kondusif juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan oleh karena itu sebaiknya ada komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dan para karyawan sehingga perusahaan mengetahui apa yang diinginkan para karyawan dan tentunya para karyawan juga memberikan yang terbaik kepada perusahaan,

Selain kompensasi faktor lain yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, salah satu cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman adalah dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta karyawan satu dengan yang lainnya, selain itu adanya fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan para karyawan seperti tempat ibadah, toilet dll. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan selain itu menjadi alasan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan dan memilih pindah ke perusahaan lain.

RS. Columbia Asia Semarang terletak di jalan Siliwangi No. 143, Kalibanteng, Semarang, merupakan grup pelayanan kesehatan internasional yang di Indonesia, selain di Semarang juga beroperasi di Medan dan Pulomas, berada di area Semarang Barat buka sejak 8 Juni 2014, Rumah Sakit Columbia Semarang merupakan rumah sakit yang paling dekat dengan Bandara A. Yani. Selain di Indonesia Rumah Sakit Columbia Asia juga beroperasi di Vietnam, Malaysia dan India. RS. Columbia Asia memiliki keunggulan di bidang operasi bedah dan memiliki konsep hospitality layaknya hotel berbintang.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan RS. Columbia Asia Semarang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam setiap perusahaan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting sebab SDM merupakan pengelola agar system tetap berjalan sesuai aturan serta tercapainya tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan. Dalam pengelolaan SDM sering terjadi permasalahan yang antara lain karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang bisa terjadi karena ketidakpuasan akan kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

C. Alasan Pemilihan Judul

Penulis sangat tertarik untuk mengetahui apa pengaruh dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, menurut penulis loyalitas bisa terjadi dengan adanya kompensasi yang sesuai yang diharapkan oleh para karyawan, selain itu loyalitas bisa terjadi dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

D. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT COLUMBIA ASIA SEMARANG”. Untuk memudahkan dan menghindari kesalahfahaman dalam mengartikan kalimat judul diatas maka perlu penulis jelaskan sebagai berikut:

Pengaruh secara umum diartikan dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)- adalah sebuah daya tarik yang ada atau imbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik

yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan , kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia, dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, maka dapatlah diambil suatu kesimpulan dari judul skripsi tersebut adalah suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

E. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di RS. Columbia Asia Semarang”

F. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, terfokus dan tidak keluar dari tema penulisan maka penulis membatasinya hanya membahas yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan di RS. Columbia Asia Semarang

G. Manfaat Penelitian.

a. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta informasi untuk peneliti selanjutnya.

b) Untuk menambah pengetahuan untuk mahasiswa lain

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

H. Tujuan Penelitian.

Tujuan Penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di RS. Columbia Asia Semarang.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan di rumah sakit Columbia Asia Semarang.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di rumah Sakit Columbia Asia Semarang.

I. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998), dalam penelitian ini hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan di rumah sakit Columbia Asia Semarang

H2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan

H3 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di rumah sakit Columbia Asia Semarang.

J. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini akan membahas latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul Pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan metode penelitian yang berisi mengenai metode penelitian, metode pengumpulan data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisa data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisikan pembahasan hasil analisis terhadap temuan penelitian dengan cara mengolah data dari alat uji yang disesuaikan

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya serta saran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan dirumah sakit Columbia Asia Semarang hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $8,311 >$ dari t tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak hal ini dapat dibuktikan dengan melihat rata –rata karyawan telah bekerja antara 2-4 tahun.
- b. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dirumah sakit Columbia Asia Semarang, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $7,292 >$ dari t tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi $0,000 <$ dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- c. Secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dirumah sakit Columbia Asia Semarang hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar $0,000 >$ dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
- d. Hasil koefisien dterminasi diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,621 hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan kompensasi dapat menentukan loyalitas karyawan sebesar 62,1% sedangkan sisanya

sebesar 37,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian variabel lingkungan kerja dan kompensasi

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diperoleh, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Mengingat variabel yang paling tinggi mempengaruhi loyalitas karyawan dirumah sakit Columbia Asia Semarang adalah variabel lingkungan kerja maka sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan lingkungan kerja tetap nyaman, karena semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan.
- b. Dari pengalaman pribadi saya Rumah Sakit Columbia Asia Semarang sejauh ini sangat bagus pelayanannya dan semoga tetap dipertahankan.
- c. Penulis berharap ada penelitian lanjutan mengenai loyalitas karyawan diluar variabel lingkungan kerja dan kompensasi, karena masih banyak variabel-variabel lain yang akan berpengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2006, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Bina Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* .
Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta:Erlangga
- Budiharjo, Kadarwati. (2003). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*.
Yogyakarta: koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V
- Evawati, 2013 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bag.anak
RSUD Tangerang, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis No.1 Vol2, universitas
Mercu Buana*
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:
Universitas Diponegoro,2001
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang:
UNiversitas Diponegoro, 2007
- Gouzali, Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources
Management) Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya jawab)*, Djembatan
Jakarta
- H.M Yani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta- Mitra Wacana
Media
- Handoko, T. Hani 2014 . *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*
,Yogyakarta –BPFE
- Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber daya Manusia* , Edisi Revisi Kedua,
Penerbit BPEE-UGM, Yogyakarta
- Marcella soegandhi, Vannecia, Drs Eddy M. Sutanto, M.Sc & Roy setiawan
S.Kom., MM.,MSM. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas
Terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Surya
Timur Sakti Jatim 2013.
- Nitisemito, Alex S. 2004.*Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya
Manusia)*. Jakarta: Ghalia indonesia

- Nitisemito, Alex. S, 1982, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S, 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. S, 2002, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan kesembilan, Edisi keempat, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Poerwopoespito, 2005, *Mengatasi Krisis Manusia diperusahaan*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Poerwopoespito, FZ, 2004, *Mengatasi Krisis Manusia Pada Perusahaan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Purba, Berto Kristanto (2017), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap loyalitas karyawan*, FISIP Universitas Riau.
- Sarwoto. 2001. *Efektifitas organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Soedarmayanti (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta
- Steers, R., Porter, Lyman. (1983). *Motivational and Work Behavior*, 3th ediion. Tokyo: Mc. Graw Hill Book Company
- Stephani, Lea Ayu. *Pengaruh Kompensasai dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Cv Alfabeta, 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian*. Jakarta: Alfabeta ,2001
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* . Bandung: Alfabeta, 2014
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Sitinjak, J. R.T dan Sugiyarto *LISREL*, Yogyakarta, Graha Ilmu 2006
- Tjiptono, Fandy. *Strategi Pemasaran* , Yogyakarta Andi, 2006
- Trianasari Y, (2005) *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*, Surakarta , Fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta