

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Koperasi Karya Mandiri Jambi

Karo Indah Manalu <sup>1)</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi<sup>1)</sup>  
[manaluindah40@gmail.com](mailto:manaluindah40@gmail.com)<sup>1)</sup>  
Friska Artaria Sitanggang<sup>2)</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi<sup>2)</sup>  
[artaria888@gmail.com](mailto:artaria888@gmail.com)<sup>2)</sup>  
Herlina <sup>3)</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi<sup>3)</sup>  
[Herlinakampus@gmail.com](mailto:Herlinakampus@gmail.com)<sup>3)</sup>

### ABSTRAK

*Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi serta lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan Koperasi Karya Mandiri Jambi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran karyawan sebagai aset utama dalam mendukung keberlangsungan serta perkembangan organisasi. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi yang perusahaan berikan serta lingkungan kerja yang tercipta dalam keseharian. Kompensasi yang layak dan adil mampu meningkatkan semangat kerja serta membuat karyawan merasa dihargai. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi yang efektif, budaya kekeluargaan, serta hubungan kerja yang harmonis juga dapat menumbuhkan rasa nyaman sehingga meningkatkan loyalitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 27. Data diperoleh dari 30 responden menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data meliputi uji prasyarat analisis, uji asumsi klasik, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.*

*Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang relatif kecil karena terbatas pada satu koperasi saja sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke organisasi lain. Selain itu, penelitian hanya menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik, sehingga faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi loyalitas karyawan belum terungkap secara menyeluruh.*

**Kata kunci :** kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan loyalitas karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran sentral dalam menunjang kinerja organisasi serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan SDM yang efektif akan berdampak pada stabilitas kinerja karyawan serta optimalisasi kontribusi mereka terhadap organisasi (Friscila

& Angelina Sofya, 2024). Baik pada koperasi maupun perusahaan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas organisasi, sehingga upaya mempertahankan SDM yang kompeten sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan menjadi tantangan strategis yang perlu mendapat perhatian serius.

Koperasi sebagai organisasi yang berlandaskan asas kekeluargaan dan prinsip gerakan ekonomi rakyat turut menghadapi tantangan terkait loyalitas karyawan. Karyawan koperasi memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta kepuasan anggota. Loyalitas karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Hermawan dan Riana (dalam Larastrini & Adnyani, 2019), faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dapat dikelompokkan ke dalam faktor motivator, seperti kepuasan kerja, serta hygiene factors yang meliputi kompensasi, hubungan antarpegawai, pengawasan manajemen, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian Hartoyo, Handayani, dan Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada berbagai penelitian lapangan di Indonesia. Kompensasi dipahami sebagai bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 1. Gaji Pokok Karyawan Koperasi Karya Mandiri Jambi Periode Tahun 2019-2023**

Tahun	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Perbulan/Orang	Gaji Per tahun
2019	Karyawan	30 Orang	2.200.000	792.000.000
2020	Karyawan	30 Orang	2.375.000	855.000.000
2021	Karyawan	30 Orang	2.550.000	918.000.000
2022	Karyawan	30 Orang	2.725.000	981.000.000
2023	Karyawan	30 Orang	2.900.000	1.044.000.000
Total				4.590.000.000

*Sumber : Data Diolah, 2025*

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa gaji pokok karyawan Koperasi Karya Mandiri Jambi mengalami peningkatan secara bertahap dari tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019, gaji pokok karyawan sebesar Rp2.200.000 dan meningkat hingga mencapai Rp2.900.000 pada tahun 2023. Meskipun demikian,

besaran gaji tersebut masih berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi tahun 2023 yang ditetapkan sebesar Rp2.943.121. Jika dihitung berdasarkan jam kerja efektif karyawan sekitar 160 jam per bulan, maka UMP Jambi setara dengan Rp18.393 per jam, sedangkan gaji pokok yang diterima karyawan koperasi masih berada di bawah nilai tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan gaji yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi standar minimum yang berlaku serta belum optimal dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Selain kompensasi, lingkungan kerja non-fisik juga memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan kerja antarpegawai, komunikasi, serta budaya organisasi. Berdasarkan survei awal, beberapa karyawan mengungkapkan adanya komunikasi yang kurang terbuka, koordinasi antarunit yang belum optimal, serta budaya organisasi yang cenderung informal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap koperasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap loyalitas karyawan Koperasi Karya Mandiri Jambi. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 30 orang, dengan harapan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pihak koperasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui kebijakan kompensasi yang adil serta pengelolaan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Commitment Theory*, yang menjelaskan loyalitas karyawan melalui tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif. Teori ini diperkuat dengan kajian kontemporer yang menyoroti perubahan komitmen organisasi akibat digitalisasi serta dinamika pola kerja pascapandemi (Smith & Lazarus, 2022). Selain itu, *Perceived Organizational Support (POS)* relevan untuk menjelaskan bagaimana dukungan organisasi dan lingkungan kerja non-fisik membentuk loyalitas karyawan (Eisenberger et al., 2002; studi terkini 2023). *Job Embeddedness Theory* juga digunakan sebagai penguatan teori dengan menekankan keterikatan sosial dan rasa kebersamaan sebagai faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan (Rahman & Aziz, 2021). Dengan demikian,

penelitian ini menempatkan Organizational Commitment Theory sebagai grand theory utama yang diperkuat oleh teori-teori modern agar tetap relevan dengan dinamika loyalitas karyawan saat ini.

## METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh 30 karyawan Koperasi Karya Mandiri Jambi. Teknik sampling pada studi ini memakai teknik sampling jenuh, yakni seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sebagai bagian dari pendekatan pengumpulan data menggunakan instrumen kusioner sebagai salah satu pendekatan utama dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki tiga variabel yang mana diantaranya variabel independent atau bebas kompensasi (X1) serta lingkungan kerja non-fisik (X2), dan variabel dependent atau terikat loyalitas karyawan (Y). Adapun analisis data yang dilakukan pada studi ini yakni : (1) uji prasyarat analisis (a) Uji validitas, dan (b) Uji reliabilitas, diterapkan guna mengetahui seberapa konsisten hasil jawaban responden terhadap instrumen penelitian. (2) uji asumsi klasik (a) uji normalitas, (b) uji multikolinearitas, (c) uji heteroskedastisitas, (d) uji linearitas (e) uji autokorelasi, (3) uji hipotesis (a) uji t, dan uji (b) uji f, dan (4) koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Prasyat Analisis

#### a. Hasil Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,500	0,361	Valid
2.	X1.2	0,732	0,361	Valid
3.	X1.3	0,630	0,361	Valid
4.	X1.4	0,548	0,361	Valid
5.	X1.5	0,695	0,361	Valid
6.	X1.6	0,724	0,361	Valid
7.	X1.7	0,631	0,361	Valid
8.	X1.8	0,613	0,361	Valid
9.	X1.9	0,390	0,361	Valid
10.	X1.10	0,582	0,361	Valid

*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Berdasarkan olah data SPSS hasil pengujian validitas instrumen untuk variabel X1, terlihat bahwasannya semua pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel yakni 0,361. Untuk setiap item, nilai  $r$  hitung ada pada rentang 0,500 - 0,582.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik**

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,488	0,361	Valid
2.	X2.2	0,498	0,361	Valid
3.	X2.3	0,578	0,361	Valid
4.	X2.4	0,501	0,361	Valid
5.	X2.5	0,453	0,361	Valid
6.	X2.6	0,509	0,361	Valid
7.	X2.7	0,590	0,361	Valid
8.	X2.8	0,500	0,361	Valid
9.	X2.9	0,482	0,361	Valid
10.	X2.10	0,495	0,361	Valid

*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Hasil uji validitas pada 10 item pernyataan variable X2, didapat bahwa seluruh nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel yakni 0,361.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan**

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Variabel (Y)	0,499	0,361	Valid
2.	Variabel (Y)	0,553	0,361	Valid
3.	Variabel (Y)	0,434	0,361	Valid
4.	Variabel (Y)	0,586	0,361	Valid
5.	Variabel (Y)	0,578	0,361	Valid
6.	Variabel (Y)	0,664	0,361	Valid
7.	Variabel (Y)	0,622	0,361	Valid
8.	Variabel (Y)	0,547	0,361	Valid
9.	Variabel (Y)	0,558	0,361	Valid
10.	Variabel (Y)	0,439	0,361	Valid

*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Hasil pengujian validitas terhadap 10 item pernyataan variabel Loyalitas Karyawan (Y) didapat bahwa seluruh nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  table yakni sebesar 0,361.

b. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbac'h Alpha	Standar Cronbac'h Alpha	N item	Keterangan
1.	Kompensasi ( X1)	0,808	0,6	10	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,680	0,6	10	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	0,740	0,6	10	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS vs 27

Merujuk pada hasil pengujian reliabilitas dengan memakai metode Cronbach's Alpha, didapat bahwasannya nilai bagi semua variabel penelitian berada di atas standar minimum sebesar 0,6, yang menandakan bahwasannya instrumen yang dipakai ialah reliabel. Variable X1 serta X2 masing-masing mendapat nilai Cronbach's Alpha 0,732, sementara variabel Y mendapat nilai 0,681.

Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,92814071
Most Extreme Differences	Absolute		,121
	Positive		,121
	Negative		-,115
Test Statistic			,121
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		,308
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,296
		Upper Bound	,320
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : data diolah SPSS vs 27

Hasil pengujian K-S menunjukkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat sig.  $\alpha=0,05$ . Selain itu, hasil *Monte Carlo significance (2-tailed)* juga memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,308 dengan interval

kepercayaan 99% berada di antara 0,296 dan 0,320. Karena nilai signifikansi  $>0,05$ , maka residual dinyatakan mempunyai distribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

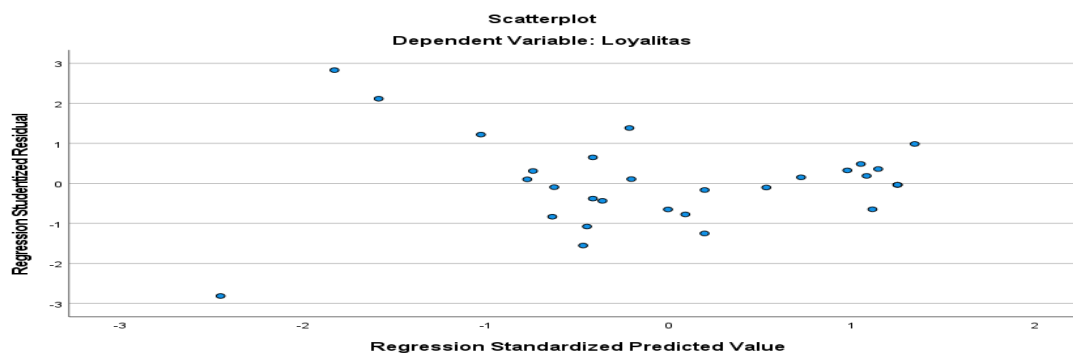
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,663	1,509
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,663	1,509
a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN			

*Sumber : data diolah SPSS vs 2025*

Merujuk pada output yang didapat, nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi serta Lingkungan Kerja Non Fisik masing-masing adalah 0,663, sedangkan nilai VIF untuk keduanya adalah 1,509. Nilai Tolerance  $> 0,10$  serta VIF  $< 10$  menunjukkan di antara kedua variable independen tersebut tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

**Gambar 1 Hasil Uji Herokedastisitas**



*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Merujuk pada hasil pengujian heteroskedastisitas yang digambarkan melaluiscatterplot antara nilai prediksi (*Regression Standardized Predicted Value*) dengan residual (*Regression Studentized Residual*), tampak bahwasannya penyebaran titik berlangsung secara acak pada posisi di bawah ataupun di atas garis nol sumbu Y, serta tidak memperlihatkan pola tertentu, baik berupa kerucut,

melebar, atau bergelombang. Kondisi ini menunjukkan bahwasannya model regresi tidak terdeteksi mengalami heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,799 <sup>a</sup>	,638	,611	4,071	2,783
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI					
b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN					

*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Model regresi yang memakai variable Kompensasi serta Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai prediktor cukup baik dalam menjelaskan loyalitas karyawan, dengan kekuatan hubungan sebesar 0,799 dan sekitar 61-64% variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh model ini.

e. Hasil Uji Linearitas

**Tabel 9 Hasil Uji Linearitas**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	785.624	2	392.812	23.499	.000 <sup>b</sup>
	Residual	451.343	27	16.716		
	Total	1236.967	29			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, kompensasi						

*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Merujuk pada hasil pengujian linearitas yang ditunjukkan pada tabel ANOVA, didapat nilai F hitung 23,499 serta nilai sig.0,000. Mengingat nilai signifikansi tersebut <0,05, maka bisa tarik kesimpulan bahwasannya terdapat hubungan linear antara kompensasi serta lingkungan kerja non-fisik, dengan loyalitas karyawan.



## Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji t ( Parsial)

**Tabel 10 Hasil Uji t ( Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,858	4,289		1,133	,267
	KOMPENSASI	,413	,128	,457	3,215	,003
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,469	,151	,442	3,106	,004

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Merujuk pada hasil tabel diatas, bisa diketahui bahwasannya kompensasi memberikan pengaruh signifikan serta positif terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan pemberian kompensasi menunjukkan kecenderungan berbanding lurus dengan meningkatnya loyalitas karyawan. Demikian pula, variable lingkungan kerja non fisik dengan koefisien regresi 0,469 serta nilai sig. 0,004 ( $p < 0,05$ ), juga terbukti mempunyai pengaruh signifikan serta positif terhadap loyalitas karyawan.

### b. Hasil Uji f ( Simultan)

**Tabel 11 Hasil Uji f ( Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789,488	2	394,744	23,818	,000 <sup>b</sup>
	Residual	447,478	28	16,573		
	Total	1236,967	30			
a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI						

*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Dari hasil uji ANOVA pada model regresi linear berganda, didapat nilai F hitung 23,818 serta nilai sig. (p-value) 0,000. Mengingat nilai sig. tersebut  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka bisa disimpulkan bahwasannya model regresi memiliki signifikansi secara simultan. Hal tersebut mengindikasikan bahwasannya secara

simultan variabel independen, yakni Kompensasi serta Lingkungan Kerja Non Fisik, memberi pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.511	4.64706
a. Predictors: (Constant), L.K Non Fisik, Kompensasi				

*Sumber : data diolah SPSS vs 27*

Mengacu pada hasil analisis regresi linear berganda, didapat nilai koefisien korelasi (R) 0,739. Nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang kuat secara simultan serta bersifat positif antara variable X1 serta X2 terhadap Y. Selanjutnya, nilai R Square 0,546 mengindikasikan sebesar 54,6% variasi pada Loyalitas Karyawan bisa diterangkan melalui keberadaan kedua variabel independen tersebut, yakni Kompensasi serta Lingkungan Kerja Non Fisik. Adapun sebesar 45,4% sisanya ditentukan faktor lain yang tidak ada pada model regresi ini.

### KESIMPULAN

Merujuk pada temuan studi tentang pengaruh kompensasi serta lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan Koperasi Karya Mandiri Jambi , maka bisa disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kedua faktor ini merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Friscila, & Sofya, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi*. Jurnal Manajemen & Bisnis, 12(1), 45–56.
2. Hartoyo, N., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. P. (2023). *Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan di Indonesia*. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 101–115.
3. Setiawan, R., & Putri, D. (2022). *Lingkungan kerja dan loyalitas karyawan: Studi empiris pada sektor koperasi*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 9(3), 210–225.
4. Smith, J., & Lazarus, M. (2022). *Organizational commitment in the digital era: Re-examining affective, continuance, and normative dimensions post-pandemic*. Journal of Organizational Behavior, 43(7), 1152–1168.
5. Wang, H., & Kim, S. (2023). *Perceived organizational support and employee loyalty: Evidence from hybrid working environments*. International Journal of Human Resource Studies, 13(1), 88–104.
6. Rahman, A., & Aziz, M. (2021). *Job embeddedness and employee retention: The mediating role of workplace cohesion*. Asian Journal of Business and Management, 9(4), 55–67.