

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA LOYALITAS KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

**Lea Ayu Stephani<sup>(1)</sup>**

**I Made Artha Wibawa<sup>(2)</sup>**

<sup>(1)(2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
*e-mail: [lea\\_stephani@yahoo.com](mailto:lea_stephani@yahoo.com) / telp: +6287852020170*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin baik secara simultan maupun secara parsial. Responden sebanyak 73 orang karyawan ditentukan menggunakan metode sampel jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik analisis diskriminan (*discriminant analysis*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata kunci:** *Jenis Kelamin, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan*

### **ABSTRACT**

This study aimed to examine the effect of compensation and work environment on employee loyalty by gender either simultaneously or partially. 73 Respondents as employees is determined using the method of saturated samples. Data were obtained through questionnaires, were analyzed using discriminant analysis techniques (*discriminant analysis*). Based on the analysis it was found that compensation and work environment simultaneously significant effect on employee loyalty. Partially compensated significant effect on employee loyalty. The working environment is partially no significant effect on employee loyalty.

*Keywords: Compensation, Employee Loyalty, Gender and Work Environment*

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia, adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012:3). 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, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011). Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Voon *et al.* (2011) bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan se-optimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan Kabene *et al.* (dalam Yaseen, 2013).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan teori loyalitas yang diungkapkan oleh Steers & Porter (1983), yang menyatakan bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik – baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Evawati, 2013). Menurut Utomo (dalam Soegandhi, dkk. 2013) karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya

untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010). Namun pada penelitian ini hanya memilih faktor kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel penelitian.

Kompensasi sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Bila mereka merasa tidak loyal, mereka mungkin tidak bekerja seperti seharusnya, dan pada akhirnya perusahaan akan sulit mempertahankan karyawan, dan juga sulit mengharapkan loyalitasnya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan (Muljani, 2002).

Pengembangan atau peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut pasar, aman, mengandung nilai-nilai kekeluargaan, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut (Aityan, 2011:4). Hal ini untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal maupun eksternal (Suswardji, dkk. 2012). Beberapa peneliti sepakat bahwa uang bisa menjadi motivator yang baik, karena uang adalah bagian dari kebutuhan manusia. Selain

itu, orang-orang yang sangat miskin secara finansial menunjukkan peningkatan kebahagiaan ketika pendapatan mereka meningkat (Omar *et al.* 2010).

Khan *et al.* (2012) melakukan studi empiris untuk menganalisis pengaruh komponen kompensasi yang berbeda pada tingkat motivasi karyawan bank. Hasil studi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan motivasi. Dengan adanya kompensasi yang sesuai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka setiap karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *labor turnover intention*. Menurut Ramlall (2003) pertimbangan intensi karyawan untuk pindah kerja ditentukan oleh faktor kompensasi (59%) dan pengembangan karir (41%). Penelitian yang dilakukan Zeffane (1994) mengungkapkan bahwa terjadinya tingkat turnover tidak hanya dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang meliputi pasar tenaga kerja, dan faktor institusi tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal lainnya seperti kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karekteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hameed *et al.* (2009) faktor lain yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Pech dan Slade (dalam Leblebici,

2012) juga menyatakan bahwa meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Cahyadi, 2013). Menurut Bartkus *et al.* (1997) dan Van Dyne *et al.* (1995) lingkungan kerja yang baik akan dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga nantinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh Mike (dalam Shikdar, 2002) bahwa tempat kerjayang efektif adalah sebuah lingkungan dimana hasil yang dapat dicapai seperti yang diharapkan oleh manajemen.

Secara biologis laki-laki dan perempuan berbeda. Perbedaan itu terlihat jelas pada alat reproduksi. Perbedaan biologis laki-laki dan perempuan disebabkan oleh adanya hormon yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan. Dengan adanya perbedaan ini berakibat pada perlakuan yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan (Ekawati dan Shinta, 2011). Pengertian serupa diungkapkan oleh Aditya (2009) yang mengungkapkan bahwa jenis kelamin dan gender memiliki pengertian yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan di PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar, perusahaan ini bergerak dibidang distribusi *consumer goods* yang memiliki

jaringan distribusi diseluruh Indonesia, dengan produk unggulan seperti Ovale Facial, Elips, Eskulin, Minuman Panther, Larutan Penyegar Cap Kaki Tiga, Minuman Herbal Liang Teh Cap Panda, Permen Kino dan sebagainya. Berikut ini merupakan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar, dimana dalam Tabel 1. ini dapat dilihat bahwa keseluruhan departemen terpenuhi.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Karyawan PT. Duta Lestari Sentratama ( Tahun 2014 )**

No	Departemen	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Finance &amp; Accounting</i>	<i>Staff External Audit</i>	1
		<i>Staff Internal Audit</i>	1
2	<i>Support</i>	<i>Security</i>	3
		<i>Office Boy</i>	1
		<i>Staff Human Resources &amp; General Affair</i>	1
		<i>Co Driver Dropping</i>	10
		<i>Collector</i>	1
		<i>Driver Dropping</i>	10
3	<i>Operation</i>	<i>Helper Dropping</i>	2
		<i>Helper Logistic</i>	6
		<i>Staff Account Receivable</i>	6
		<i>Staff Administration Entry</i>	5
		<i>Staff Cashier</i>	1
		<i>Staff Administration Logistic</i>	1
		<i>Sales Representative General Trade Exclusive</i>	2
		<i>Sales Representative General Trade Institusi</i>	5
		<i>Sales Representative General Trade Reserved</i>	3
		<i>Sales Representative General Trade Taking Order</i>	10
4	<i>Sales</i>	<i>Sales Support Territory</i>	1
		<i>Staff Administration Sales General Trade</i>	1
		<i>Staff Administration Sales Modern Trade</i>	1
		<i>Sales Modern Trade</i>	6
		<b>Total</b>	<b>78</b>

Sumber : PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar

**Tabel 2.**  
**Jumlah Turnover Karyawan PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin (Tahun 2010 – 2013)**

Tahun	Departemen	Keluar				Masuk			
		Laki – laki	Perempuan	Jumlah Orang	Jumlah Keseluruhan (Orang)	Laki – laki	Perempuan	Jumlah Orang	Jumlah Keseluruhan (Orang)
2010	<i>Operation</i>	7	3	10	20	6	4	10	21
	<i>Sales</i>	9	1	10		8	3	11	
2011	<i>Operation</i>	11	2	13	30	9	4	13	31
	<i>Sales</i>	13	4	17		12	6	18	
2012	<i>Operation</i>	20	2	22	34	18	5	23	37
	<i>Sales</i>	10	2	12		11	3	14	
2013	<i>Operation</i>	15	5	20	46	11	9	20	49
	<i>Sales</i>	24	2	26		22	7	29	
Jumlah				130	Jumlah				138

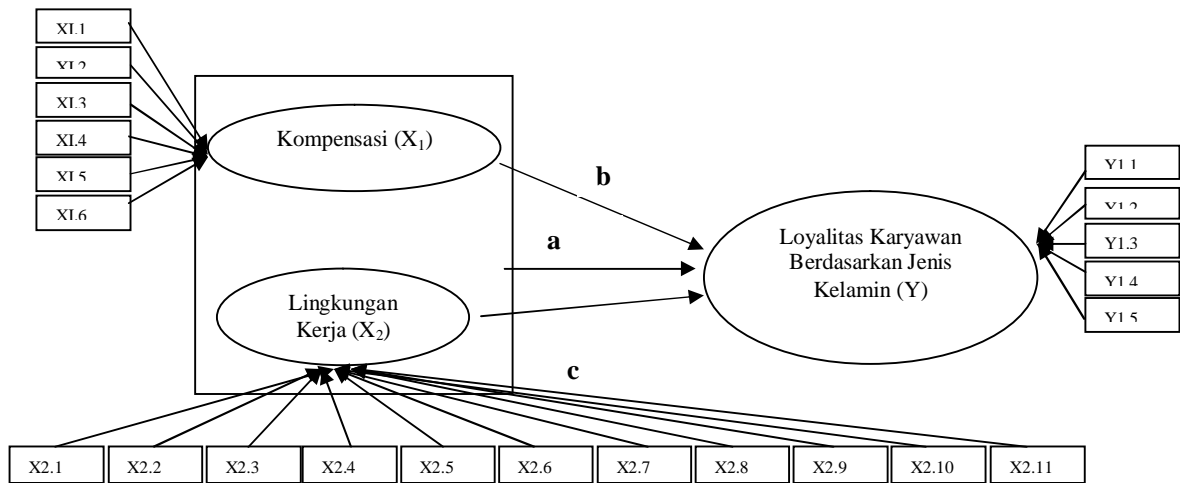
*\*Operation: Finance & Accounting, Support.*

Sumber: PT. Duta Lestari Sentratama Tahun 2010 – 2013

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terhadap PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar secara keseluruhan didapati bahwa loyalitas karyawan dalam bekerja dirasa masih kurang. Pada Tabel 2. dibuktikan dengan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Diduga dalam hal ini karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan faktor pemberian kompensasi yang dirasa kurang adil terhadap karyawan laki – laki maupun perempuan serta lingkungan perusahaan yang kurang aman dan nyaman. Namun dapat dilihat juga bahwa Tabel 2. dengan adanya karyawan laki – laki dan perempuan yang keluar dari perusahaan, perusahaan segera mencari penggantinya dalam divisi tersebut. hal ini dimaksudkan agar setiap proses pendistribusian barang dapat dilaksanakan dengan tepat waktu.

Keterbaruan dalam penelitian ini masih sedikitnya para peneliti yang meneliti mengenai loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin dengan menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

Pada Gambar 1. dapat dilihat model konseptual yang menggambarkan hubungan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin.



**Gambar 1.**  
**Model Konseptual Penelitian**

Sumber:

- a : Sanjaya, dkk (2007) dan Siswanti (2010)
- b : Irbayuni (2012), Elkina (2011) dan Ostroff (2003)
- c : Imran, ddk (2013), Abdullah *et al.* (2011) dan Omar *et al.* (2010)

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan). Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner mengenai loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di JL. Fujiyama No. 2 Buluh Indah, Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar yang berjumlah 78 orang, namun dalam penelitian ini responden yang digunakan ialah sebanyak 73 dari hasil kuesioner yang dikembalikan serta layak untuk



digunakan dalam penelitian. Karena penelitian ini dibawah 100 orang maka seluruh karyawan dijadikan responden pada penelitian ini, dengan tidak mengikutsertakan kepala pimpinan dan *supervisor* PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar sebagai responden. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh dimana sampel yang terdapat dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasinya sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah analisis diskriminan (*discriminant analysis*) yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Teknik analisis diskriminan digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Pada Tabel 3. menunjukkan empat karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur dan departemen. Responden pada penelitian sebagian besar berjenis kelamin laki – laki sebanyak 58 orang dengan presentase sebesar 79,5%. Responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar berpendidikan SMA sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar 63%. Responden berdasarkan umur sebagian besar sebanyak 18 orang berumur antara 30 – 32 tahun dengan presentase sebesar 24,7%. Responden berdasarkan departemen sebagian besar berada di departemen *operation* sebanyak 40 orang dengan presentase sebesar 54,80%.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Orang	Presentase	
1	Laki – laki	58	79,5	
	Perempuan	15	20,5	
	Jumlah	73	100,0	
2	<b>Tingkat Pendidikan</b>		<b>Orang</b>	<b>Persentase</b>
	SMP	1	1,4	
	SMA	46	63,0	
	SMK	14	19,2	
	D1	5	6,8	
	D3	1	1,4	
	S1	6	8,2	
	Jumlah	73	100,0	
3	<b>Usia</b>		<b>Orang</b>	<b>Persentase</b>
	18 – 20	4	5,5	
	21 – 23	14	19,2	
	24 – 26	17	23,29	
	27 – 29	11	15,1	
	30 – 32	18	24,7	
	33 – 35	5	6,8	
	36 – 38	4	5,5	
	Jumlah	73	100,0	
	4	<b>Departemen</b>		<b>Orang</b>
<i>Finance &amp; Accounting</i>		2	2,73	
<i>Support</i>		5	6,85	
<i>Operation</i>		40	54,80	
<i>Sales</i>		26	35,62	
Jumlah		73	100	

Sumber: kuesioner

### Analisis Diskriminan

Berdasarkan Tabel 4. merupakan koefisien diskriminan yang dihasilkan untuk membentuk model diskriminan, sehingga model diskriminan yang terbentuk untuk membedakan laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

$$Z = -4,260 + 0,344X_1 - 0,081X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :  $X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Setelah model diskriminan terbentuk, selanjutnya ditentukan nilai *cut off point* yang dapat menentukan batasan jenis kelamin dimana berada pada kategori

terdapat perbedaan berdasarkan jenis kelamin atau tidak terdapat perbedaan berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan nilai centroid yang telah dihasilkan.

**Tabel 4.**  
*Canonical Discriminant Function Coefficients*

	<i>Function 1</i>
<i>Kompensasi</i>	<i>.344</i>
<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>-.081</i>
<i>(Constant)</i>	<i>-4.260</i>

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

1) Nilai *Cut Off Point* Kompensasi

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai *cut off point* sebesar 21,24. Pada penelitian ini, nilai rata-rata *score* diskriminan pada kompensasi sebesar 21,23 yang memiliki nilai kurang dari nilai *cut off point*. Maka didalam penelitian ini terdapat perbedaan jenis kelamin dalam kompensasi.

2) Nilai *Cut Off Point* Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *cut off point* sebesar 37,50. Pada penelitian ini, nilai rata-rata *score* diskriminan pada komitmen organisasi sebesar 37,51 yang memiliki nilai lebih dari nilai *cut off point*. Maka didalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan jenis kelamin dalam lingkungan kerja.

**Tabel 5.**  
*Tests of Equality of Group Means*

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Kompensasi	.924	5.880	1	71	.018
Lingkungan Kerja	.971	2.134	1	71	.148

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan Uji kelayakan variabel (*Tests of Equality of Group Means*) dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen secara parsial. Dapat dilihat pada Tabel 5, bahwa terdapat perbedaan secara signifikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) berdasarkan jenis kelamin sebesar 0,018 dan tidak terdapat perbedaan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berdasarkan jenis kelamin sebesar 0,148.

**Tabel 6.**  
**Uji Wilk's Lambda**

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	Df	Sig.
1	.911	6.512	2	.039

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Hasil dari uji kelayakan Wilk's Lambda dapat dilihat bahwa tingkat signifikannya sebesar 0,039 dan nilai wilk's lambda sebesar 0,911 yakni mendekati 1 ini berarti data setiap grup cenderung sama.

### **Hasil Analisis Diskriminan**

#### **Perbedaan Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin. Dari Tabel 6. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,039. Hal ini menandakan bahwa terdapat perbedaan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan terdapat perbedaan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar diterima. Hasil penelitian ini

mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya,dkk. (2007) dan Siswanti (2010) yang mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa terdapat perbedaan kompensasi serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin.

### **Perbedaan Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas berdasarkan jenis kelamin. Dari Tabel 5. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,018. Hal ini menandakan bahwa terdapat perbedaan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan terdapat perbedaan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Elkina (2011) dan Ostroff (2003) yang menyatakan bahwa adanya perbedaan pemberian kompensasi dilihat dari banyaknya jumlah responden karyawan berdasarkan jenis kelamin dalam suatu perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap loyalitas kerjanya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **Perbedaan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Duta Lestari sentratama Denpasar**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan pengaruh lingkungan kerja berdasarkan jenis kelamin. Dari Tabel 5. dapat dilihat bahwa

tingkat signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,148. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan terdapat perbedaan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar ditolak. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Omar *et al.* (2010) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin. Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh Abdullah *et al.* (2011) dalam penelitiannya terhadap kepuasan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap loyalitas karyawan di hotel industri di Klang Valley Malaysia. Hasilnya menyebutkan bahwa terdapat perbedaan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan hotel tersebut. Didalam penelitian ini menyatakan bahwa tidak adanya perbedaan lingkungan kerja tersebut justru akan menjadikan karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam perusahaan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil *Discriminant Analysis* secara simultan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh berdasarkan jenis kelamin yakni laki-laki dan perempuan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar. Berdasarkan hasil perhitungan *Discriminant Analysis* diketahui bahwa nilai koefisien kompensasi laki-laki dan perempuan menunjukkan nilai yang positif namun dibawah tingkat signifikan, artinya terdapat perbedaan pengaruh kompensasi berdasarkan jenis kelamin, yakni

laki-laki dan perempuan pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar. Berdasarkan hasil *Discriminant Analysis* diketahui bahwa nilai koefisien lingkungan kerja laki-laki dan perempuan menunjukkan nilai yang positif dan diatas tingkat signifikan, artinya tidak terdapat perbedaan pengaruh lingkungan kerja berdasarkan jenis kelamin, yakni laki-laki dan perempuan pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar. Berdasarkan simpulan yang didapat, saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya ialah mencari perusahaan yang memiliki responden lebih banyak dari penelitian ini dan mencari perusahaan yang memiliki bidang yang berbeda dari penelitian ini agar memiliki variasi dan keterbaruan didalam penelitian selanjutnya, serta menggunakan variabel bebas selain kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan bagi pihak perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan kembali mengenai kompensasi yang diberikan bagi karyawan mengenai gaji dan bonus , serta menata ulang kembali lingkungan kerja perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara aman dan nyaman di perusahaan. Hal tersebut dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

## REFERENSI

- Abdullah, R., Musa, M., Zahari, H. dan Rahman, R. 2011. The Study of Employee Satisfaction, Workplace and Communication to Wards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (3). pp: 147 – 155.
- Aditya, E.M. 2009. The Influence of Workplace Environment on Workers Welfare, Performance and Produktivity. *Journal of The African Educational Research Network*. 12 (1). pp: 141 -149.

- Aityan, S.K. dan Gupta. 2011. Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Journal Research Article, Accepted Version*. 2 (2). pp 47-54.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W. dan Utama, I.W.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bartkus, K.R., Howell, R.D., Parent, M.C.R. dan Hartman, C.L. 1997. Managerial Antecedents and Individual Consequences of Group Cohesiveness in Travel Service Selling. *Journal of Travel Research*. 37 (4). pp: 56- 63.
- Cahyadi, A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada dilingkungan Kabupaten Lingga. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 1 (2). pp: 145 – 176.
- Ekawati, A. dan Wulandari, S. 2011. Perbedaan Jenis Kelamin Terhadap Kemampuan Siswa Dalam Mata Pelajaran Matematika (Studi Kasus Sekolah Dasar). *Jurnal Ilmu Sosial*. 3 (1). pp: 19 – 24.
- Elkina, S. dan Mark, S. 2011. Gender Differences in Executive Compensation: Variation With Board Gender Composition and Time. *Journal of Economics and Bussines*. 63 (1). pp: 23 – 45.
- Evawati. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tanggerang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. 1 (3). pp: 233 – 355.
- Imran, R., Nadia, R. dan Maulina. 2013. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Pegawai PKU Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 12 (5). pp: 143 – 154.
- Irbayuni, S. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*. 6 (1). pp: 43 – 56.
- Khan, W.E. dan Mutfi, O. 2012. Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2 (5). pp: 4616 – 4623.
- Leblebici, D. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*. 1 (1). pp: 38 – 49.
- Muljani, N. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4 (2). pp: 108 – 122.



- Nongkeng, H., Armanu., Eka, A.T. dan Margono, S. 2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (3). pp: 547-588.
- Omar, M.W., Kamaruzaman, J. dan Harniyati, H. 2010. Employee Motivation, Workplace and its Impact on Employee Loyalty. *World Applied Sciences Journal*. 8 (7). pp: 871 – 873.
- Ostroff, C. dan Leanne, E. A. 2003. Does Whom You Work With Matter? Effects of Referent Group Gender and Age Composition on Managers Compensation. *Journal of Applied Psychology*. 88 (4). pp: 725 – 740.
- Ramlall, S. 2009. Case Study: Strategic Human Resource Management at Mayo Clinic, *Journal of Human Resource Education*. 3(3). pp: 13-35.
- Shikdar, A.A. 2002. Identification of Ergonomic Issues That Affect Workers in Oilrigs in Desert Environment. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomic*. 10 (8). pp: 169 – 177.
- Siswanti, R. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Swasta di Lumajang Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 24 (3). pp: 34 -47.
- Soegandhi, V.M., Eddy, M. S. dan Roy, S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. 1 (1). pp: 65 – 78.
- Steers, R. dan Porter, R.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Suswardji, E., Rachmat, H. dan Tresna. 2012. Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Karawang. *Jurnal Manajemen*. 9 (3), pp:787 – 797.
- Van, D.L., Cummings, I.L. dan Parks, J.M. 1995. Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity (a Bridge Over Muddled Waters). *Research in Organizational Behavior*. 17, pp: 215 – 285.
- Voon, M.L., Lo, M.C., Ngui, K.S. dan Ayob, N.B. 2011. The influence of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction in Public Sector Organization Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*. 2(1). pp: 24-32.

- Yaseen, A. 2013. Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction A Study of Doctor Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*. 3 (1). pp: 142 – 157.
- Zeffane,R., Ibrahim, M.E. dan Mehairi. 1994. Exploring the Differential Impact of Job Satisfaction on Employee Attendance and Conduct: The Case of a Utility in the United Arab Emirates. *International Journal of Business and Management*. 30 (3). pp: 237 – 250.