

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI BANK
SYARIAH (STUDI KASUS PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH SUKOWATI SRAGEN)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :
RILO IRFAN ERDIANSYAH
NIM : 16820026

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI BANK
SYARIAH (STUDI KASUS PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH SUKOWATI SRAGEN)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

RILO IRFAN ERDIANSYAH

NIM : 16820026

Dosen Pembimbing:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.

19840523 201101 1 008

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-335/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI BANK SYARIAH (STUDI KASUS PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH SUKOWATI SRAGEN)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **RILO IRFAN ERDIANSYAH**
Nomor Induk Mahasiswa : **16820026**
Telah diujikan pada : **Selasa, 23 Februari 2021**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A/B**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketan Sidang

Jaohar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

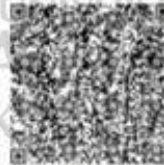
Valid ID: 6073b5d72c3d6



Penguji I

Joko Setyano, SE., M.Si.
SIGNED

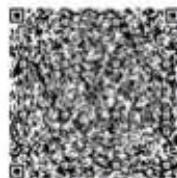
Valid ID: 605c93f2b2aad



Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., ME
SIGNED

Valid ID: 606caff06e74



Yogyakarta, 23 Februari 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6073de2d0bed4



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Rilo Irfan Erdiansyah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rilo Irfan Erdiansyah

Nim : 16820026

Judul Skripsi : “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam

Demikian ini kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Januari 2021
Pembimbing

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.
19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rilo Irfan Erdiansyah

NIM : 16820026

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Sukowati Sragen)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 21 Januari 2021

Penyusun,



Rilo Irfan Erdiansyah
NIM. 16820026

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rilo Irfan Erdiansyah
NIM : 16820026
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 21 Januari 2021

Yang menyatakan,



Rilo Irfan Erdiansyah

NIM.16820026

MOTTO

Manusia hanya sebagai penikmat,
Entah dia menjadi penikmat pahit atau manis atau jangan-jangan menjadi
penikmat keduanya.

Percayalah semua memiliki kenikmatan tersendiri,
seperti rasa seduhan kopi.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tua saya Bapak Habib Bunanjar dan Ibu Siti Supatmi dua malaikat yang diturunkan tuhan dalam wujud manusia, yang telah mengasuh dan mengasihi lebih dari siapapun.

Abangdan Adek yang selalu hadir menjadi *support system* terbaik selama ini.

Sahabat-sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung atau tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik bagi mahasiswanya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2016.

Beserta Almamater tercinta
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | Ba' | B | Be |
| ت | Ta' | T | Te |
| ث | Ša' | š | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha' | ḥ | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha' | Kh | Ka dan Ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Žal | Ž | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra' | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | Es dan Ye |
| ص | Šad | š | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Ḍad | ḍ | De (dengan titik di bawah) |
| ط | Ṭa' | ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Ža' | ž | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'Ain | ' | koma terbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa' | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |

| | | | |
|---|--------|---|----------|
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wawu | W | We |
| ه | Ha' | H | Ha |
| ء | Hamzah | ` | Apostrof |
| ي | Ya' | Y | Ye |

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

| | | |
|-------|---------|---------------------|
| عتمدد | Ditulis | <i>Muta'addidah</i> |
| دّع | Ditulis | <i>'iddah</i> |

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

| | | |
|-------------|---------|---------------------------|
| مكح | Ditulis | <i>Hikmah</i> |
| قلع | Ditulis | <i>'illah</i> |
| الولياءكرمة | Ditulis | <i>Karamah al auliya'</i> |

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

| | | | |
|----------|--------|---------|----------------|
| ---َ --- | Fathah | Ditulis | A |
| ---ِ --- | Kasrah | Ditulis | I |
| ---ُ --- | Dammah | Ditulis | U |
| لعف | Fathah | Ditulis | <i>Fa'ala</i> |
| ذكر | Kasrah | Ditulis | <i>Zukira</i> |
| بهذي | Dammah | Ditulis | <i>Yazhabu</i> |

E. Vokal Panjang

| | | |
|------------------------|---------|-------------------|
| 1. Fathah + alif | Ditulis | A |
| فَيْهَلْجَا | Ditulis | <i>Jahiliyyah</i> |
| 2. Fathah + ya' mati | Ditulis | A |
| سَنْت | Ditulis | <i>Tansa</i> |
| 3. Kasrah + ya' mati | Ditulis | I |
| كْرِيْم | Ditulis | <i>Karim</i> |
| 4. Dhammah + wawu mati | Ditulis | U |
| فُرُوْض | Ditulis | <i>Furud</i> |

F. Vokal Rangkap

| | | |
|-----------------------|---------|-----------------|
| 1. Fathah + ya' mati | Ditulis | Ai |
| بَيْنَكُمْ | Ditulis | <i>Bainakum</i> |
| 2. Fathah + wawu mati | Ditulis | Au |
| قَوْل | Ditulis | <i>Qaul</i> |

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

| | | |
|-----------------|---------|------------------------|
| أَنْتُمْ | Ditulis | <i>A'antum</i> |
| دَتَّاع | Ditulis | <i>U'iddat</i> |
| رَتْمَكْسَنْتَل | Ditulis | <i>La'in syakartum</i> |

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

| | | |
|--------|---------|-----------------|
| نراقال | Ditulis | <i>Al-Quran</i> |
| القياس | Ditulis | <i>Al-Qiyas</i> |

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

| | | |
|--------|---------|-----------------|
| السماء | Ditulis | <i>As-sama'</i> |
| سشملا | Ditulis | <i>Asysyams</i> |

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

| | | |
|-----------|---------|----------------------|
| الفروضذوي | Ditulis | <i>Zawi al-furud</i> |
| ةنسالاه | Ditulis | <i>Ahl as-sunnah</i> |

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbal'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag.,M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. IbuRuspita Rani, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.

5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan BPRS Sukowati Sragen yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua terkasih Bapak Habib Bunanjar dan Ibu Siti Supatmi semoga kalian bangga dengan segala yang telah adinda ambil dan selesaikan.
10. Kakak, Adek dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
11. Sahabat-Sahabat Deska, Dede, Rudi, Nidya, Putri, Gusti, Dhea, Miftah, dan Aulia yang selalu memberi semangat dan berjuang bersama untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
12. Teman-teman KKN Angkatan 99 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Kelompok 42 Desa Jebengsari yaitu Fahmi, Iwan, Herlin, Ajeng, Besty, Ari, Eka
13. Bapak Agus Fatkhtul Mujab, Ibu Halimah, dan Adek selaku Induk Semang Dusun Papak yang selama 2 bulan menjadi keluarga kami dan selalu memberikan dukungannya.

14. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2016, khususnya PS A yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
15. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 21 Januari 2021



Rilo Irfan Erdiansyah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| PENGESAHAN TUGAS AKHIR | i |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | iv |
| MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN | vii |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| ABSTRAK | xix |
| ABSTRACT | xx |
| BAB IPENDAHULUAN | 1 |
| A. LATAR BELAKANG | 1 |
| B. RUMUSAN MASALAH..... | 8 |
| C. TUJUAN PENELITIAN..... | 9 |
| D. MANFAAT PENELITIAN..... | 9 |
| E. SISTEMATIKA PENULISAN..... | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 12 |
| A. LANDASAN TEORI..... | 12 |
| 1. Loyalitas Karyawan..... | 12 |
| 2. Kompensasi | 16 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 23 |
| 4. Beban kerja..... | 26 |

| | |
|---|-----------|
| B. TELAAH PUSTAKA | 29 |
| C. HIPOTESIS PENELITIAN | 34 |
| D. KERANGKA PEMIKIRAN | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Jenis Penelitian..... | 38 |
| B. Sumber Data Penelitian..... | 38 |
| C. Populasi..... | 38 |
| D. Sampel penelitian | 39 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| F. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 43 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 43 |
| H. Uji Asumsi Klasik | 44 |
| I. Analisis Regresi Linear Berganda..... | 45 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 47 |
| A. Gambaran Umum Penelitian | 47 |
| B. Karakteristik Responden | 49 |
| C. Hasil Penelitian | 51 |
| D. Pembahasan..... | 61 |
| BAB V PENUTUP..... | 70 |
| A. Kesimpulan | 70 |
| B. Saran..... | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| LAMPIRAN | i |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Perkembangan Tenaga Kerja BPRS | 2 |
| Tabel 3.1 Skala Likert | 40 |
| Tabel 3.2 Variabel Dependen | 42 |
| Tabel 3.3 Variabel Independen | 42 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Penelitian | 49 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Penelitian | 49 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Penelitian | 50 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama bekerja | 50 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi | 51 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja | 51 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beben Kerja | 52 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan | 52 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas | 53 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas | 53 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas | 54 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Park | 55 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 56 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi | 57 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji F | 58 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji T | 59 |
| Tabel 4.17 Jawaban responden variabel kompensasi | 62 |
| Tabel 4.18 Jawaban responden variabel kompensasi | 64 |
| Tabel 4.19 Jawaban responden variabel kompensasi | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 37 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS. Sukowati Sragen | 48 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-------|
| Lampiran I Kuesioner | i |
| Lampiran II Hasil Olah Data SPSS dan MS. Excel | vi |
| Lampiran III Transkrip Wawancara | xxii |
| Lampiran IV Dokumentasi..... | xxv |
| Lampiran V Surat Bukti Penelitian..... | xxvi |
| Lampiran VI <i>Curriculum Vintae</i> | xxvii |



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPRS Sukowati Sragen. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling (dengan syarat minimal 1 tahun bekerja) yang berjumlah 32 karyawan. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation, Work Environment and Workload on Employee Loyalty. The population in this study were all employees at BPRS Sukowati Sragen. Sampling in this study using purposive sampling technique (with a minimum requirement of 1 year of work), amounting to 32 employees. Primary data in this study were obtained from distributing questionnaires. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation has a negative and significant effect on employee loyalty. The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty. Workload has a positive and significant effect on employee loyalty.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia bagian yang tidak dapat dipisahkan, karena mereka merupakan pelaksana dalam menjalankan kegiatan di perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai potensi cukup besar untuk menjalankan aktivitas diperusahaan. Potensi ini harus bisa dimanfaatkan untuk kemajuan perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas yang baik sangat berpengaruh disegala bidang salah satunya perbankan. Industri perbankan syariah saat ini telah bertransformasi dari hanya sekedar bank alternatif dengan sistem syariah sekarang mampu menjadi yang memaikan peranan dalam dunia ekonomi. Perbankan syariah saat ini terus mengalami perkembang. Industri perbankan yang terus mengalami perkembangan salah satunya yaitu, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Menurut Undang-Undang Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau

berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Pertumbuhan BPR Syariah yang positif ditengah persaingan keuangan yang semakin ketat. Perkembangan BPR Syariah juga diikuti dengan meningkatnya tenaga kerja setiap tahunnya. Berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah yang dikeluarkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terakhir, yakni pada September 2019, jumlah total tenaga kerja sebanyak 5.864 orang. Jumlah tersebut naik jika dibandingkan tahun sebelumnya yang jumlahnya hanya mencapai 4.918¹.

Tabel 1.1 Perkembangan Tenaga Kerja BPRS

| KETERANGAN | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| Tenaga Kerja | 4.372 | 4.619 | 4.918 | 5.864 |

Sumber: Statistik Perbankan Syariah

Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk kesuksesan perusahaan, menurut Reichheld dalam Utomo (2002:10) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan sebaliknya, jika karyawan di perusahaan rendah maka semakin sulit

¹<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/default.aspx> di akses 6 februari 2020

bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas merupakan kesediaan mematuhi yang dinyatakan dalam perilaku dan sikap sehari-hari dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran (Saydam, 2005:485). Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi pada diri karyawan, maka karyawan akan mencurahkan kemampuan serta potensi yang dimiliki secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus menggunakan berbagai cara untuk mendukung karyawan supaya bekerja secara maksimal. Menurut Flippo (1984: 121) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efisien, motivasi dari perusahaan, kondisi yang nyaman, peluang karir, adanya pelatihan dan pendidikan karyawan, kontribusi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan atau hubungan sesama karyawan.

Hal ini, didukung juga oleh penelitian Adhitia dkk (2015) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian,

masalah loyalitas karyawan dapat diatasi sehingga kinerja karyawan bisa lebih maksimal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti mengambil beberapa faktor, yaitu faktor kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dengan loyalitas karyawan sebagai variabel dependennya.

Kualitas kinerja karyawan agar menciptakan rasa loyal terhadap perusahaan salah satunya pemberian kompensasi. kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan (Hasibuan, 2000:118). Pemberian kompensasi bertujuan pemberian balas jasa untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Manajemen perusahaan harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini, sejalan penelitian dari Sesilia dkk (2016) menyatakan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh kompensasi. Dengan demikian, kompensasi merupakan cara untuk memberikan dorongan supaya karyawan meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak pada pendapatan perusahaan.

Peranan lingkungan kerja juga turut mendukung, kenyamanan lingkungan kerja di perusahaan menjadi faktor pendukung. Adanya kenyamanan lingkungan kerja di perusahaan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja di sekitar karyawan tidak mendukung akan

menurunkan kinerja karyawan dan membuat motivasi karyawan menurun (Purba, 2017).

Lingkungan kerja berperan penting dalam pelaksanaan penyelesaian tugas karyawan. Menurut Sutrisno (2012:118) lingkungan kerja merupakan seluruh alat serta penunjang pekerjaan disekitar karyawan yang dapat mendukung jalannya pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat melakukan kegiatan dengan optimal.

Hal ini, didukung penelitian I Wayan & Sriathi (2018) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Setelah kompensasi, peneliti memilih variabel lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan karyawan secara langsung ditempat kerja. Lingkungan kerja bukan hanya mengenai kebersihan, tata ruang dan sebagainya, tetapi yang berhubungan dengan internal karyawan baik dengan teman kerja maupun dengan atasan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja untuk dapat mengoptimalkan karyawan dalam bekerja, perusahaan harus menyesuaikan batas kemampuan karyawan dengan beban kerja yang diberikan. Terkait hal tersebut Kemennakertrans (2010:2), menjelaskan beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang

harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Untuk karyawan beban kerja merupakan penentu berhasil atau tidaknya target atau sasaran yang diciptakan perusahaan atas dirinya dan perusahaan.

Beban kerja merupakan kewajiban karyawan yang harus dikerjakan, tetapi jika beban kerja yang berikan perusahaan berlebihan karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas dengan optimal dan tepat waktu. Beban kerja salah satu tolak ukur untuk mengetahui bagaimana loyalitas karyawan terhadap perusahaan, seperti halnya penelitian yang dilakukan Heryati (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga, peneliti memilih beban kerja sebagai variabel bebas yang ketiga karena ingin mengetahui apakah dengan tingginya beban kerja yang dimiliki karyawan BPR Syariah Sragen sebagai kantor pusat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan teori dan penelitian terdahulu di atas dapat dilihat bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Hal ini, tentu saja diperlukan strategi untuk dapat mendorong karyawan di BPR Syariah Sukowati Sragen supaya bekerja dengan *skil* atau kemampuan yang dimiliki dengan maksimal.

BPR Syariah Sukowati merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang sistem operasionalnya berlandaskan syariat islam. BPR Syariah Sukowati Sragen adalah salah satu lembaga syariah di kabupaten sragen. Bank syariah yang berdiri sejak 2 juni 2008 telah membuka cabangnya diberbagai kabupaten di jawa tengah yaitu di Kabupaten Boyolali, Wonogiri, Grobogan, Karanganyar, Kabupaten Sragen dan di Kecamatan Gemolong kabupaten Sragen.

Penelitian ini tertarik untuk meneliti PT BPRS Sukowati Sragen, karena salah satu BPR Syariah terbesar di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu juga berdasarkan dari laporan tahunan 2019 BPRS Sukowati sragen mendapatkan tiga penghargaan utama. Penghargaan pertama sebagai top improvement 2019 dinilai secara obyektif dan independen oleh tim penilai dan dewan juri TOP DUMD 2019. Penghargaan kedua sebagai BUMD terbaik ke 2 dalam kategori BPRS dengan aset Rp 100 milyar sampai dengan kurang dari Rp 250 minyar. Penghargaan ketiga adalah BPRS Sukowati sragen mendapatkan predikat “sangat bagus” dalam rating “the best sharia finance institutions 2019”. Pencapaian di atas tentunya tidak terlepas dari peran SDM di BPRS Sragen. Karena salah satu cara untuk meningkatkan perkembangan perbankan adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Faktor yang dapat membantu pencapaian target perusahaan, seperti bank adalah dengan pencapaian loyalitas karyawan yang tinggi, hal ini juga berlaku pada kebanyakan perusahaan modern saat ini. Maka, dari itu untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan di BPR Syariah Sukowati Sragen perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti apakah karyawan memiliki loyalitas berdasarkan tiga faktor yaitu, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Penelitian ini mengambil judul berikut: **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI BANK SYARIAH”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang penelitian, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di BPR Syariah Sukowati Sragen?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di BPR Syariah Sukowati Sragen?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di BPR Syariah Sukowati Sragen?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah di jabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di BPR Syariah Sukowati Sragen.
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di BPR Syariah Sukowati Sragen.
3. Untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di BPR Syariah Sukowati Sragen.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja karyawan. Serta bermanfaat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian bisa digunakan sebagai referensi diperpustakaan dan penelitian yang memiliki pembahasan penelitian yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat membantu memberi informasi serta sebagai tambahan masukan untuk perusahaan dalam menangani masalah karyawan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan merupakan suatu penjelasan tentang bagian-bagian penulisan skripsi. Sistematika penulisan dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaatnya serta sistematika pembahasan sebagai arah dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis dugaan sementara penelitian. Teori yang akan digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal dan berbagai sumber lainnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rencana objek penelitian, metode yang digunakan dalam melakukan penelitian, jenis data penelitian, serta teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan. Hasil penelitian memuat data utama, data penunjang, dan pelengkap yang diperlukan dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan, saran dan masukan penulis kepada pihak yang terkait dalam penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel loyalitas kerja di Bank Pekreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen maka di peroleh kesimpulan:

1. Berdasarkan penelitian variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pekreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen.
2. Berdasarkan penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pekreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen.
3. Berdasarkan penelitian variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pekreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen.

B. Saran

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bank Pekreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen sebaiknya memperhitungkan kompensasi yang diberikan

kepada karyawan supaya karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Selain itu, Bank Pekreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen juga diharapkan selalu menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan supaya karyawan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah atau mencari variabel yang lainnya. Karena semakin banyaknya variabel yang diteliti dapat memberi manfaat bagi peningkatan loyalitas terhadap perusahaan. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian diobjek yang lain dan sampel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, F., & Musadieg, M. Al. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 50(1), 160–167.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi Keunggulan Kompetitif* (Edisi Pert). Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Ardiyanto, I., & Widiastuti, E. (2016). *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karangayar. 14*.
- Adiprada(2008)Analisis beban kerja. *Wodpress*
- Flippo, E. B. (1984). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertanto, E. (2017). *Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala* (pp. 2–3). pp. 2–3. Retrieved from <https://www.academia.edu>
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Islam, T. L. E. dan B. (2017). *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kadarisma. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kemennakertrans. (2010). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. *Peraturan Menteri*, 1–69.
- Keuangan, O. J. (2019). Statistik Perbankan Syariah. *Economi*.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Muhammad, & Fauroni, L. (2002). *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah.
- Manuaba, A, (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya.
- P.Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Edisi Kese). Jakarta: Erlangga.
- Permendagri. (2008). *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*.
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Study Kasus Pt.Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. *Jom Fisip Universitas Riau*, 1–12.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2).
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rhizenda, D. P. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Jawa Pos Kediri Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Study Kasus Pada Karyawan Jawa Pos Kediri*.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3). Retrieved from <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Saydam, Gauzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro* (Cetakan Ke). Jakarta: Djambatan.
- Saydam, Gouzali. (2006). *Budi in Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sesilia, A. P., Azis, A., & Syafrizaldi. (2016). Hubungan Antara Kompensasi

- dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Psikologi Konseling*, 7. Retrieved from <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/Konseling/article/view/5118>
- Shihab, M. Q. (2006). *Tafsir al Misbah: pesan, kesan dan keserasian al Qur'an/ M. Quraish Shihab*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Yogyakarta: CAPS Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1 Ce). Jakarta: Perdana Media Group.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN.1410 – 4571.
- Undang-Undang Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan*. (1998).
- Wicaksono, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Regional IV OJK Jawa Timur Surabaya*. 53(9), 1689–1699.
- Widhiarso, W. (2010). *Pengembangan Skala Psikologi: Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons*. 1–5.
- Wulandari, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Usia Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 27–39. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i1.106>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek* (Edisi Ketu). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI BANK SYARIAH
(STUDI KASUS DI BPR SYARIAH SUKOWATI SRAGEN)

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya Rilo Irfan Erdiansyah mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sedang melakukan penelitian sebagai syarat mendapatkan gelar Strata Satu tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus Di Bpr Syariah Sukowati Sragen)”. Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

RILO IRFAN ERDIANSYAH
NIM: 16820094

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Jabatan :

3. Jenis Kelamin

Perempuan

Laki-laki

4. Usia

< 25 tahun

36-45 tahun

26-35 tahun

> 46 tahun

5. Pendidikan

SD

SLTA

Sarjana

SLTP

Diploma

Sarjana

6. Lama Bekerja

<1 tahun

6-10 tahun

> 15 tahun

2-5 tahun

11-14 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan yang ada.
2. Jawablah pertanyaan dengan benar dan jujur.
3. Berikan tanda centang (√) pada lembar jawaban yang telah tersedia.
4. Berilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan

bapak/ibu/saudara/saudari. Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** = Sangat Setuju (4)
S = Setuju (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

| No. | Pertanyaan | STS | TS | S | SS |
|----------------------------|--|-----|----|---|----|
| LOYALITAS KERJA (Y) | | | | | |
| 1. | Saya memegang teguh visi, dan misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari | | | | |
| 2. | Saya mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun peraturan dalam melakukan pelayanan | | | | |
| 3. | Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya | | | | |
| 4. | Saya selalu berusaha untuk bekerja secara konsisten | | | | |
| 5. | Saya memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan BPRS Sukowati Sragen dalam mencapai pelayanan yang maksimal | | | | |
| 6. | Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan baik | | | | |
| 7. | Dalam melakukan pekerjaan, saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan | | | | |
| 8. | Saya berupaya bekerja tanpa paksaan | | | | |
| KOMPENSASI (X1) | | | | | |
| 1. | Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu | | | | |
| 2. | Gaji yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari | | | | |
| 3. | Gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja | | | | |
| 4. | Insentif yang diberikan perusahaan sangat | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------|---|--|--|--|--|
| | membantu saya dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari | | | | |
| 5. | Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, prestasi, dan kegairahan kerja karyawan | | | | |
| 6. | Insentif yang saya terima, sesuai dengan prestasi kerja | | | | |
| 7. | Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawan | | | | |
| 8. | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan atau posisi di perusahaan | | | | |
| 9. | Saya puas dengan perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawannya | | | | |
| LINGKUNGAN KERJA (X2) | | | | | |
| 1. | Perlengkapan penerangan lampu dalam lingkungan kerja saya sudah memadai | | | | |
| 2. | Penataan tata cahaya yang baik di tempat kerja, sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja | | | | |
| 3. | Kondisi ventilasi (sirkulasi udara) di ruang kerja mendukung kenyamanan saya dalam bekerja | | | | |
| 4. | Suhu di tempat kerja saya sesuai kebutuhan dalam melakukan pekerjaan | | | | |
| 5. | Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung keadaan pikiran saya saat bekerja | | | | |
| 6. | Ketenangan yang ada di lingkungan kerja saya membuat saya mempunyai fokus dan semangat saat bekerja | | | | |
| 7. | Pemilihan warna dinding di lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan | | | | |
| 8. | Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya dalam bekerja | | | | |
| 9. | Ruang gerak yang diberikan perusahaan membuat saya dapat bergerak bebas dan mendukung proses kerja | | | | |
| 10. | Tata letak tempat kerja saya sudah cukup baik untuk mendukung dalam bekerja | | | | |
| 11. | Perusahaan memberikan fasilitas keamanan untuk saya dan karyawan lainnya | | | | |
| 12. | Jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan pekerjaan membuat saya merasa sangat nyaman dan loyal dalam melakukan pekerjaan | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|
| 13. | Hubungan komunikasi sesama rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik | | | | |
| 14. | Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja membuat saya merasa nyaman dan semangat dalam bekerja | | | | |
| 15. | Atasan saya menjalin hubungan baik dengan bawahan di perusahaan | | | | |
| 16. | Perhatian yang berasal dari atasan sangat membantu semangat kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| BEBAN KERJA KERJA (X3) | | | | | |
| 1. | Standar kerja saya sudah sesuai dengan beban kerja yang saya harapkan | | | | |
| 2. | Saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan | | | | |
| 3. | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas | | | | |
| 4. | Saya menggunakan waktu atau jam istirahat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan | | | | |
| 5. | Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya | | | | |
| 6. | Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya kerjakan | | | | |
| 7. | Saya merasa hak saya sudah dipenuhi dalam suatu pekerjaan | | | | |
| 8. | Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya | | | | |

LAMPIRAN 2

Hasil Olah Data SPSS dan Ms.Excel

A. Karakteristik Responden

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 13 | 40,6% |
| Perempuan | 19 | 59,4% |
| Jumlah | 32 | 100% |

2. Responden berdasarkan usia

| Rentang Usia | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| 20-30 tahun | 18 | 56,2% |
| 31-40 tahun | 11 | 34,4% |
| 41-50 tahun | 3 | 9,4% |
| Total | 32 | 100% |

3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-------------------|--------|------------|
| SMA/SMK/Sederajat | 10 | 31,2% |
| D3 | 1 | 3,1% |
| S1 | 19 | 59,4% |
| S2 | 2 | 6,2% |
| Total | 32 | 100% |

4. Responden berdasarkan lama bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentasi |
|--------------|--------|------------|
| 1-3 tahun | 14 | 43,8% |
| 4-6 tahun | 12 | 37,5% |
| >7 tahun | 6 | 18,8% |
| Total | 32 | 100% |

B. Data Kuisisioner

1. Loyalitas Karyawan

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |

2. Kompensasi

| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | TOTAL |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |

3. Lingkungan Kerja

| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |

| X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | X2.16 | TOTAL |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 50 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 57 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 47 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 48 |

4. Beban Kerja

| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | TOTAL |
|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |

C. Hasil Olah Data

1. Uji Validitas

a) Loyalitas

Correlations

| | | Y | Y8 | Y7 | Y6 | Y5 | Y4 | Y3 | Y2 | Y1 |
|----|---------------------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y | Pearson Correlation | 1 | ,855* | ,677* | ,855* | ,572* | ,495* | ,747* | ,864* | ,467* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,004 | ,000 | ,000 | ,007 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y8 | Pearson Correlation | ,855* | 1 | ,532* | 1,000** | ,365* | ,149 | ,504* | ,895* | ,247 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,002 | ,000 | ,040 | ,414 | ,003 | ,000 | ,173 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,677* | ,532* | 1 | ,532* | ,139 | ,275 | ,386* | ,637* | ,154 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | | ,002 | ,449 | ,127 | ,029 | ,000 | ,399 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Y6 | Pearson Correlation | ,855* | 1,000** | ,532* | 1 | ,365* | ,149 | ,504* | ,895* | ,247 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,002 | | ,040 | ,414 | ,003 | ,000 | ,173 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,572* | ,365* | ,139 | ,365* | 1 | ,294 | ,531* | ,272 | ,187 |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,040 | ,449 | ,040 | | ,102 | ,002 | ,133 | ,307 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,495* | ,149 | ,275 | ,149 | ,294 | 1 | ,445* | ,244 | ,279 |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,414 | ,127 | ,414 | ,102 | | ,011 | ,179 | ,122 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,747* | ,504* | ,386* | ,504* | ,531* | ,445* | 1 | ,483* | ,289 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,003 | ,029 | ,003 | ,002 | ,011 | | ,005 | ,109 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,864* | ,895* | ,637* | ,895* | ,272 | ,244 | ,483* | 1 | ,334 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,133 | ,179 | ,005 | | ,062 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y1 | Pearson Correlation | ,467* | ,247 | ,154 | ,247 | ,187 | ,279 | ,289 | ,334 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,007 | ,173 | ,399 | ,173 | ,307 | ,122 | ,109 | ,062 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a) Kompensasi

Correlations

| | X1 | X1.9 | X1.8 | X1.7 | X1.6 | X1.5 | X1.4 | X1.3 | X1.2 | X1.1 |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| X1 Pearson Correlation | 1 | ,645* | ,780* | ,710* | ,452* | ,528* | ,564* | ,667* | ,661** | ,637* |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,009 | ,002 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.9 Pearson Correlation | ,645* | 1 | ,493* | ,482* | ,048 | ,314 | ,387* | ,078 | ,241 | ,522* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,004 | ,005 | ,793 | ,080 | ,028 | ,672 | ,183 | ,002 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

| | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|-------|
| X1.8 | Pearson Correlation | ,780* | ,493* | 1 | ,497* | ,234 | ,305 | ,397* | ,526* | ,455** | ,547* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,004 | | ,004 | ,197 | ,090 | ,025 | ,002 | ,009 | ,001 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,710* | ,482* | ,497* | 1 | ,412* | ,227 | ,342 | ,305 | ,234 | ,441* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,005 | ,004 | | ,019 | ,211 | ,056 | ,090 | ,198 | ,011 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,452* | ,048 | ,234 | ,412* | 1 | ,234 | ,133 | ,234 | ,385* | -,092 |
| | Sig. (2-tailed) | ,009 | ,793 | ,197 | ,019 | | ,198 | ,468 | ,197 | ,030 | ,615 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,528* | ,314 | ,305 | ,227 | ,234 | 1 | ,173 | ,305 | ,234 | ,120 |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,080 | ,090 | ,211 | ,198 | | ,343 | ,090 | ,198 | ,512 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,564* | ,387* | ,397* | ,342 | ,133 | ,173 | 1 | ,397* | ,133 | ,218 |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,028 | ,025 | ,056 | ,468 | ,343 | | ,025 | ,468 | ,230 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,667* | ,078 | ,526* | ,305 | ,234 | ,305 | ,397* | 1 | ,675** | ,348 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,672 | ,002 | ,090 | ,197 | ,090 | ,025 | | ,000 | ,051 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,661* | ,241 | ,455* | ,234 | ,385* | ,234 | ,133 | ,675* | 1 | ,462* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,183 | ,009 | ,198 | ,030 | ,198 | ,468 | ,000 | | ,008 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.1 | Pearson Correlation | ,637* | ,522* | ,547* | ,441* | -,092 | ,120 | ,218 | ,348 | ,462** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,001 | ,011 | ,615 | ,512 | ,230 | ,051 | ,008 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c) lingkungan Kerja

| X2.9 | X2.8 | X2.7 | X2.6 | X2.5 | X2.4 | X2.3 | X2.2 | X2.1 |
|--------------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| ,696* * ,000 32 | ,733* * ,000 32 | ,798** ,000 32 | ,615* * ,000 32 | ,810** ,000 32 | ,749* * ,000 32 | ,696** ,000 32 | ,904* * ,000 32 | ,650* * ,000 32 |
| ,247 ,174 32 | ,183 ,316 32 | ,513** ,003 32 | ,332 ,064 32 | ,689** ,000 32 | ,519* * ,002 32 | ,247 ,174 32 | ,450* * ,010 32 | ,332 ,064 32 |
| ,264 ,144 32 | ,495* * ,004 32 | ,671** ,000 32 | ,372* ,036 32 | ,527** ,002 32 | ,632* * ,000 32 | ,264 ,144 32 | ,527* * ,002 32 | ,372* ,036 32 |
| ,851* * ,000 32 | ,655* * ,000 32 | ,582** ,000 32 | ,509* * ,003 32 | ,714** ,000 32 | ,527* * ,002 32 | ,851** ,000 32 | 1,000** ,000 32 | ,509* * ,003 32 |
| ,747* * ,000 32 | ,596* * ,000 32 | ,521** ,002 32 | ,433* ,013 32 | ,618** ,000 32 | ,747* * ,000 32 | ,747** ,000 32 | ,878* * ,000 32 | ,628* * ,000 32 |
| ,162 ,377 32 | ,348 ,051 32 | ,217 ,234 32 | ,064 ,727 32 | ,570** ,001 32 | ,420* ,017 32 | ,162 ,377 32 | ,342 ,055 32 | -,107 ,560 32 |
| ,527* * ,002 32 | ,655* * ,000 32 | ,582** ,000 32 | ,295 ,102 32 | ,714** ,000 32 | ,527* * ,002 32 | ,527** ,002 32 | ,714* * ,000 32 | ,509* * ,003 32 |
| ,360* ,043 32 | ,596* * ,000 32 | ,821** ,000 32 | ,494* * ,004 32 | ,683** ,000 32 | ,803* * ,000 32 | ,360* ,043 32 | ,683* * ,000 32 | ,494* * ,004 32 |
| 1 32 | ,495* * ,004 32 | ,319 ,075 32 | ,372* ,036 32 | ,527** ,002 32 | ,264 ,144 32 | 1,000** ,000 32 | ,851* * ,000 32 | ,372* ,036 32 |
| ,495* * ,004 32 | 1 32 | ,711** ,000 32 | ,327 ,067 32 | ,436* ,013 32 | ,495* * ,004 32 | ,495** ,004 32 | ,655* * ,000 32 | ,491* * ,004 32 |
| ,319 ,075 32 | ,711* * ,000 32 | 1 32 | ,662* * ,000 32 | ,582** ,000 32 | ,671* * ,000 32 | ,319 ,075 32 | ,582* * ,000 32 | ,662* * ,000 32 |

| | | | | | | | | |
|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|
| ,372* | ,327 | ,662** | 1 | ,509** | ,372* | ,372* | ,509* | ,518* |
| ,036 | ,067 | ,000 | | ,003 | ,036 | ,036 | ,003 | ,002 |
| 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| ,527* | ,436* | ,582** | ,509* | 1 | ,527* | ,527** | ,714* | ,295 |
| ,002 | ,013 | ,000 | ,003 | | ,002 | ,002 | ,000 | ,102 |
| 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| ,264 | ,495* | ,671** | ,372* | ,527** | 1 | ,264 | ,527* | ,616* |
| ,144 | ,004 | ,000 | ,036 | ,002 | | ,144 | ,002 | ,000 |
| 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| 1,000** | ,495* | ,319 | ,372* | ,527** | ,264 | 1 | ,851* | ,372* |
| ,000 | ,004 | ,075 | ,036 | ,002 | ,144 | | ,000 | ,036 |
| 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| ,851* | ,655* | ,582** | ,509* | ,714** | ,527* | ,851** | 1 | ,509* |
| ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,002 | ,000 | | ,003 |
| 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| ,372* | ,491* | ,662** | ,518* | ,295 | ,616* | ,372* | ,509* | 1 |
| ,036 | ,004 | ,000 | ,002 | ,102 | ,000 | ,036 | ,003 | |
| 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

| | X2 | X2.1 6 | X2.1 5 | X2.1 4 | X2.1 3 | X2.1 2 | X2.11 | X2.1 0 |
|---------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|-----------|
| Pearson Correlation | 1 | ,617* | ,696* | ,904* | ,853* | ,478* | ,810** | ,857* |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,006 | ,000 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,617** | 1 | ,519* | ,450* | ,403* | ,359* | ,450** | ,635* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,002 | ,010 | ,022 | ,044 | ,010 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,696** | ,519* | 1 | ,527* | ,452* | ,420* | ,527** | ,803* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | | ,002 | ,009 | ,017 | ,002 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,904** | ,450* | ,527* | 1 | ,878* | ,342 | ,714** | ,683* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,010 | ,002 | | ,000 | ,055 | ,000 | ,000 |

| | | | | | | | | |
|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,853** | ,403* | ,452* | ,878* | 1 | ,285 | ,618** | ,600* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,022 | ,009 | ,000 | | ,113 | ,000 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,478** | ,359* | ,420* | ,342 | ,285 | 1 | ,570** | ,545* |
| Sig. (2-tailed) | ,006 | ,044 | ,017 | ,055 | ,113 | | ,001 | ,001 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,810** | ,450* | ,527* | ,714* | ,618* | ,570* | 1 | ,683* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,010 | ,002 | ,000 | ,000 | ,001 | | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,857** | ,635* | ,803* | ,683* | ,600* | ,545* | ,683** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,696** | ,247 | ,264 | ,851* | ,747* | ,162 | ,527** | ,360* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,174 | ,144 | ,000 | ,000 | ,377 | ,002 | ,043 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,733** | ,183 | ,495* | ,655* | ,596* | ,348 | ,655** | ,596* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,316 | ,004 | ,000 | ,000 | ,051 | ,000 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,798** | ,513* | ,671* | ,582* | ,521* | ,217 | ,582** | ,821* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,002 | ,234 | ,000 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,615** | ,332 | ,372* | ,509* | ,433* | ,064 | ,295 | ,494* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,064 | ,036 | ,003 | ,013 | ,727 | ,102 | ,004 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,810** | ,689* | ,527* | ,714* | ,618* | ,570* | ,714** | ,683* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,749** | ,519* | ,632* | ,527* | ,747* | ,420* | ,527** | ,803* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,000 | ,002 | ,000 | ,017 | ,002 | ,000 |

| | | | | | | | | |
|---------------------|--------|-------|-------|---------|-------|-------|--------|-------|
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,696** | ,247 | ,264 | ,851* | ,747* | ,162 | ,527** | ,360* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,174 | ,144 | ,000 | ,000 | ,377 | ,002 | ,043 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,904** | ,450* | ,527* | 1,000** | ,878* | ,342 | ,714** | ,683* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,010 | ,002 | ,000 | ,000 | ,055 | ,000 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | ,650** | ,332 | ,372* | ,509* | ,628* | -,107 | ,509** | ,494* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,064 | ,036 | ,003 | ,000 | ,560 | ,003 | ,004 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

a) **Beban Kerja**

Correlations

| | X3 | X3.8 | X3.7 | X3.6 | X3.5 | X3.4 | X3.3 | X3.2 | X3.1 |
|--------------------------|-------|-------|-------|---------|-------|---------|-------|-------|-------|
| X3 Pearson Correlation | 1 | ,491* | ,698* | ,629* | ,549* | ,629* | ,695* | ,664* | ,666* |
| Sig. (2-tailed) | | ,004 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X3.8 Pearson Correlation | ,491* | 1 | ,332 | ,285 | ,278 | ,285 | ,078 | ,147 | ,122 |
| Sig. (2-tailed) | ,004 | | ,064 | ,113 | ,123 | ,113 | ,672 | ,423 | ,506 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X3.7 Pearson Correlation | ,698* | ,332 | 1 | ,340 | ,259 | ,340 | ,418* | ,292 | ,392* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,064 | | ,057 | ,153 | ,057 | ,017 | ,105 | ,026 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X3.6 Pearson Correlation | ,629* | ,285 | ,340 | 1 | ,327 | 1,000** | ,244 | ,114 | ,081 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,113 | ,057 | | ,068 | ,000 | ,178 | ,536 | ,658 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X3.5 Pearson Correlation | ,549* | ,278 | ,259 | ,327 | 1 | ,327 | ,238 | ,292 | ,291 |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,123 | ,153 | ,068 | | ,068 | ,189 | ,104 | ,107 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X3.4 Pearson Correlation | ,629* | ,285 | ,340 | 1,000** | ,327 | 1 | ,244 | ,114 | ,081 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,113 | ,057 | ,000 | ,068 | | ,178 | ,536 | ,658 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X3.3 Pearson Correlation | ,695* | ,078 | ,418* | ,244 | ,238 | ,244 | 1 | ,556* | ,522* |

| | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|------|-------|------|------|------|-------|-------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,672 | ,017 | ,178 | ,189 | ,178 | | ,001 | ,002 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X3.2 | Pearson Correlation | ,664* | ,147 | ,292 | ,114 | ,292 | ,114 | ,556* | 1 | ,778* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,423 | ,105 | ,536 | ,104 | ,536 | ,001 | | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X3.1 | Pearson Correlation | ,666* | ,122 | ,392* | ,081 | ,291 | ,081 | ,522* | ,778* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,506 | ,026 | ,658 | ,107 | ,658 | ,002 | ,000 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

a) Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,847 | 8 |

b). Kompensasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,803 | 9 |

c) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,938 | 16 |

d) Beban Kerja

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,782 | 8 |

4. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,81866496 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | ,132 |
| | Positive | ,112 |
| | Negative | -,132 |
| Test Statistic | | ,132 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,165 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 15,321 | 5,162 | | 2,968 | ,006 | | |
| X1 | -1,014 | ,210 | -,793 | -4,833 | ,000 | ,494 | 2,023 |
| X2 | ,330 | ,119 | ,455 | 2,782 | ,010 | ,499 | 2,005 |
| X3 | ,963 | ,176 | ,694 | 5,483 | ,000 | ,831 | 1,204 |

a. Dependent Variable: Y

6. Uji Heteroakedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,374 | 2,846 | | 1,888 | ,069 |
| | X1 | -,151 | ,116 | -,332 | -1,306 | ,202 |
| | X2 | -,001 | ,065 | -,003 | -,010 | ,992 |
| | X3 | ,019 | ,097 | ,038 | ,192 | ,849 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,321 | 5,162 | | 2,968 | ,006 |
| | X1 | -1,014 | ,210 | -,793 | -4,833 | ,000 |
| | X2 | ,330 | ,119 | ,455 | 2,782 | ,010 |
| | X3 | ,963 | ,176 | ,694 | 5,483 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

8. Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,792 ^a | ,627 | ,587 | 1,914 |

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

b. Dependent Variable: Y

9. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 172,341 | 3 | 57,447 | 15,688 | ,000 ^b |
| | Residual | 102,534 | 28 | 3,662 | | |
| | Total | 274,875 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

10. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,321 | 5,162 | | 2,968 | ,006 |
| | X1 | -1,014 | ,210 | -,793 | -4,833 | ,000 |
| | X2 | ,330 | ,119 | ,455 | 2,782 | ,010 |
| | X3 | ,963 | ,176 | ,694 | 5,483 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

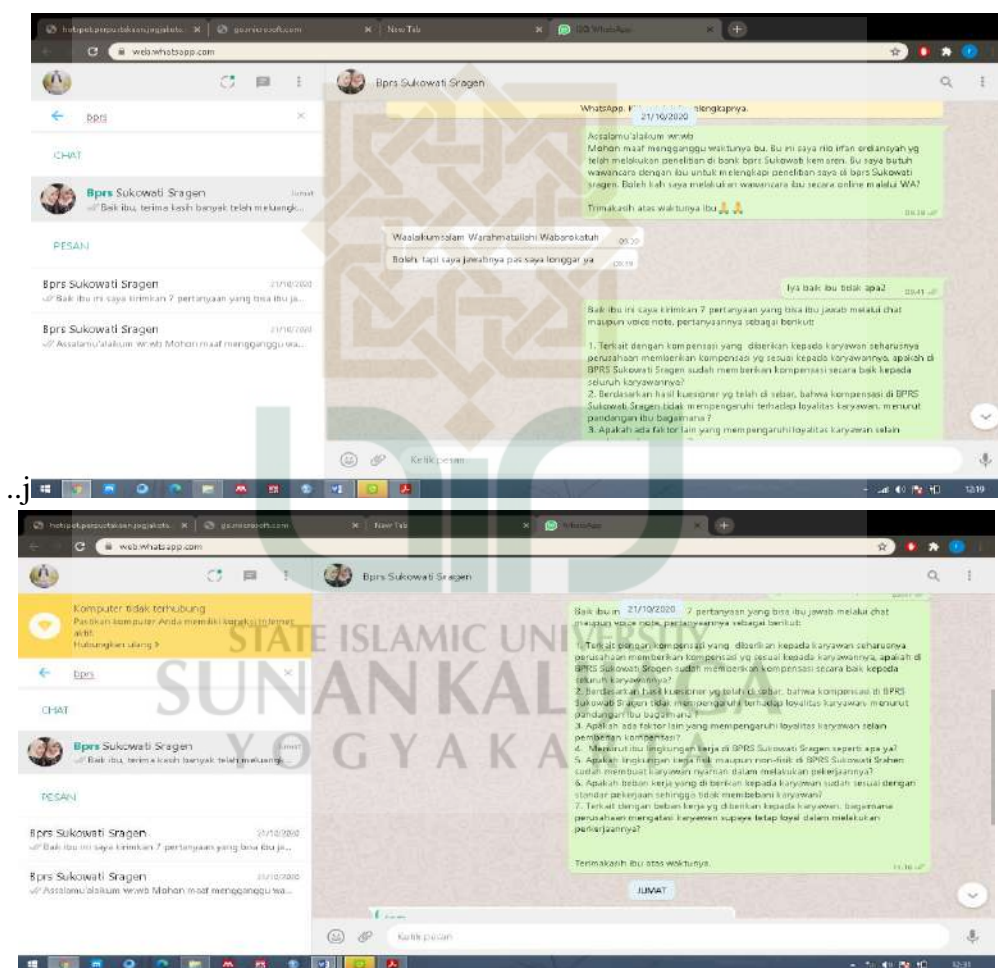
LAMPIRAN III

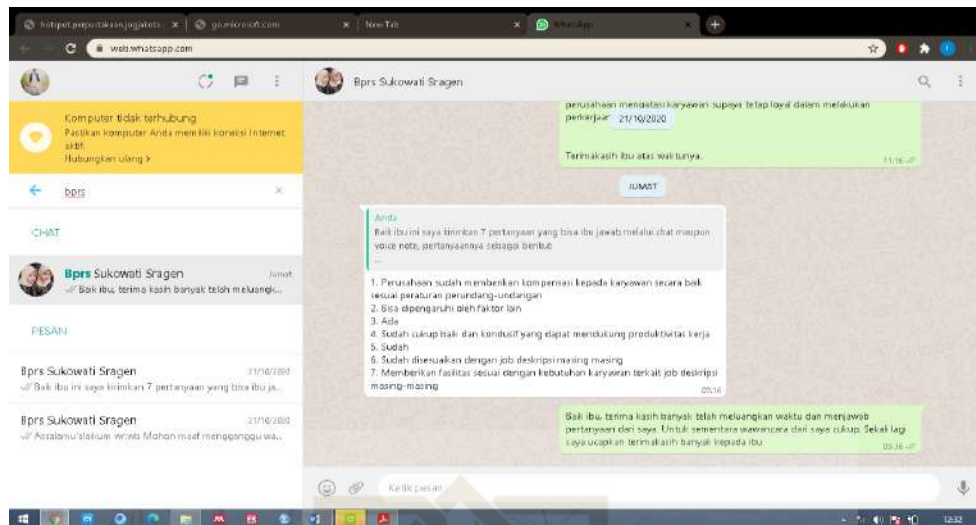
Transkrip Wawancara

Narasumber : Ibu Ana

Jabatan : Kepala SDM

Hari/tanggal : Rabu 21 Oktober 2020





Pewawancara :Terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan seharusnya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya, apakah di BPRS Sukowati Sragen sudah memberikan kompensasi secara baik kepada seluruh karyawannya ?

Narasumber :Perusahaan sudah memberikan kompensasi kepada karyawan secara baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kompensasi : Berdasarkan hasil kuesioner yang telah di sebar kepada seluruh karyawan, bahwa kompensasi di BPRS Sukowati Sragen berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan, maksud dari berpengaruh negatif dimana semakin tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan mengakibatkan menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut pandangan ibu kenapa kompensasi di BPRS Sukowati Sragen bisa berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan sedangkan perusahaan telah memberikan gaji, insentif, dan tunjangan dengan baik?

Narasumber :Bisa jadi dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Pewawancara : Apakah di BPRS Sukowati Sragen masih terjadi turnover tidak ya bu ?

Narasumber : Ya masih terjadi turnover pada BPRS Sukowati Sragen.

Pewawancara : Menurut ibu lingkungan kerja di BPRS Sukowati Sragen seperti apa?

- Narasumber : Lingkungan kerja di BPRS Sukowati Sragen saat ini sudah cukup baik dan kondusif, sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menjadikan karyawan lebih produktivitas dalam bekerja.
- Pewawancara : Menurut ibu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik di BPRS Sukowati Sragen sudah membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya ?
- Narasumber : Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik di BPRS Sukowati Sragen sudah membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan.
- Pewawancara : Apakah beban kerja yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan standar pekerjaan karyawan, sehingga tidak membebani karyawan dalam melakukan pekerjaannya ?
- Narasumber : Pembagian beban kerja pada karyawan di BPRS Sukowati Sragen sudah sesuai dengan job deskripsi masing-masing sehingga tidak membebani karyawan.
- Pewawancara : Terkait dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, bagaimana perusahaan mengatasi karyawan supaya tetap loyal dalam melakukan pekerjaannya ?
- Narasumber : Perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan terkait job deskripsi masing-masing.

LAMPIRAN IV

DOKUMENTASI



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN V

Surat Bukti Penelitian

**BANK SYARIAH SRAGEN**
Amanah & Barokah
PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
NO. 049/BSS/DIR/SK/VIII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : CAHYO SAPUTRO
Jabatan : DIREKTUR PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN

Dengan ini saya menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : RILO IRFAN ERDIANSYAH
NPM : 16820094
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Kantor Pusat PT. BPRS Sukowati Sragen dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BPR Syariah Sukowati Sragen)" dengan menggunakan instrumen kuesioner.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sragen, 25 Agustus 2020
PT. BPRS Sukowati Sragen


Cahyo Saputro
Direktur






Kantor Pusat : Jl. Raya Sukowati No. 348 Sragen, Jawa Tengah 57214 Telp. 0271-891186, 8821186 Fax. 0271-893791
Kantor Cabang : Jl. Pandanaran No. 231 Boyolali, Jawa Tengah 57313 Telp. 0276-323230, Fax. 0276-323230
Jl. Diponegoro No. 34 B Wonogiri, Jawa Tengah 57815 Telp. 0273-322210, Fax. 0273-322210
Jl. Nusa Indah IV No. 18 Karanganyar, Jawa Tengah 57772 Telp. 0271-822095, 822095 Fax. 0271-822095
Jl. A. Yani Ruko No. 4 Perumahan Grand Mutiara Grobogan, Jawa Tengah 58111 Telp. 0292-4270270 Fax. 0292-422857
Kantor Kas : Jl. Sukowati KM 1 Gemolong - Sragen, Jawa Tengah 57274 Telp. 0271-6811831, Fax. 0271-6811831
Website : www.banksyariahsragen.com, E-mail: pdbps_srg@yahoo.com

LAMPIRAN VI

CURRICULUM VITAE (CV)

Data Pribadi

Nama : Rilo Irfan Erdiansyah
Tempat, Tanggal Lahir : Hanakau, 13 Juli 1998
Agama : Islam
Alamat Asal : Hanakau, Sukau, Lampung Barat,
Lampung
Alamat Domisili : Jl. Nangka, Sapen, Gondokusuman,
Yogyakarta
Telephone : 0821-3417-9463
E-mail : riloirfanerdiansyah@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2004 – 2010 : SD Negeri 4 Liwa
2010 – 2013 : SMP Negeri 2 Liwa
2013 – 2016 : SMA Negeri 1 Liwa
2016 -2021 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam, Prodi Perbankan
Syariah

Pengalaman Organisasi

- ❖ Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia
- ❖ Anggota FEBI Preneur
- ❖ Anggota Futsal FEBI UIN Sunan Kalijaga