

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	42	37%
Perempuan	73	63%
Jumlah	115	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Bandar Lampung yang paling banyak berjenis kelamin Perempuan sebanyak 73 orang atau sebesar 63%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai Usia, karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 23 Tahun	77	67%
24 – 30 Tahun	33	29%
31 – 37 Tahun	5	4%
Jumlah	115	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Bandar Lampung yang paling banyak berusia 17 – 23 Tahun sebanyak 77 orang atau sebesar 67%.

3. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan Terakhir, karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	108	94%
Sarjana (S1)	7	6%
Jumlah	115	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Bandar Lampung pendidikan terakhir yang paling banyak SMA/SMK sebanyak 108 orang atau sebesar 94%.

4. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai Lama Kerja, karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 3 tahun	47	41%
> 3 tahun	68	59%
Jumlah	115	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Bandar Lampung lama kerja yang paling banyak 0-3 Tahun sebanyak 47 orang atau sebesar 41%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji pokok yang diterima tepat waktu	65	57%	43	37%	2	2%	5	4%	0	0%
2.	gaji pokok yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggungjawab karyawan	69	60%	36	31%	4	4%	6	5%	0	0%
3.	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP)	33	29%	78	68%	4	3%	0	0%	0	0%
4.	Insentif diberikan kepada semua karyawan	35	30%	70	61%	9	8%	1	1%	0	0%
5.	Pembagian insentif yang dilakukan dengan adil	70	61%	34	30%	5	4%	6	5%	0	0%
6.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan	65	56%	41	36%	3	3%	6	5%	0	0%

7.	Tunjangan sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan.	61	53%	48	42%	2	2%	4	3%	0	0%
8.	Pemberian tunjangan mendorong rasa loyalitas	62	54%	45	39%	2	2%	6	5%	0	0%
9	Fasilitas di ruang lingkup kerja sangat memadai	60	52%	47	41%	6	5%	2	2%	0	0%
10	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	35	30%	69	60%	9	8%	2	2%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 Saya menerima pembagian insentif dengan adil dengan jumlah responden sebanyak 70 responden atau 61% dan yang terkecil pada pernyataan 3 Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan jumlah responden sebanyak 32 responden atau 28%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Atasan melakukan hubungan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para pegawai	37	32%	71	62%	6	5%	1	1%	0	0%
2.	Terjalin suatu hubungan sosial yang baik antara bawahan dengan pimpinan perusahaan	67	58%	38	33%	4	4%	6	5%	0	0%
3.	Atasan berinteraksi secara langsung terhadap pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja	32	28%	79	69%	4	3%	0	0%	0	0%
4.	Hubungan antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan harmonis	70	61%	34	30%	5	4%	6	5%	0	0%
5.	Rekan kerja selalu membantu jika menghadapi masalah dalam pekerjaan	35	30%	69	60%	9	8%	2	2%	0	0%
6.	Berusaha bekerja sama dengan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan	72	63%	34	30%	4	3%	5	4%	0	0%

7.	Jaminan kesehatan diberikan kepada setiap karyawan	66	57%	41	36%	3	3%	5	4%	0	0%
8.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama	67	58%	41	36%	2	2%	5	4%	0	0%
9.	Pembagian kerja antar pegawai di perusahaan tidak diskriminatif	59	51%	48	42%	6	5%	2	2%	0	0%
10.	Tingkat mutu hasil kerja sudah sesuai dengan ketentuan	61	53%	46	40%	2	2%	6	5%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 berusaha bekerjasama dengan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan dengan jumlah responden sebanyak 72 responden atau 63% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Atasan berinteraksi secara langsung terhadap pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan jumlah 33 responden atau 29%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Bersedia mematuhi peraturan yang ada di perusahaan	34	30%	73	63%	7	6%	1	1%	0	0%
2.	Bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	66	57%	40	35%	3	3%	6	%	0	0%
3.	Melaksanakan tugas sebaik baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan	39	34%	69	60%	5	4%	2	2%	0	0%
4.	Mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan.	59	51%	47	41%	5	4%	4	4%	0	0%
5.	Senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan	44	38%	58	50%	9	8%	4	4%	0	0%
6.	Menjaga perusahaan dari hal hal yang dapat merugikan perusahaan	46	40%	62	54%	5	4%	2	2%	0	0%
7.	Selalu melindungi citra perusahaan	66	57%	41	36%	2	2%	6	5%	0	0%
8.	Senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini	69	60%	36	31%	4	4%	6	5%	0	0%

9	Memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan perusahaan	61	53%	43	37%	7	6%	4	4%	0	0%
10	Selalu merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir.	66	58%	39	34%	3	3%	6	5%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini sebanyak 69 responden atau 60% dan yang terkecil pada pernyataan 1 saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan yaitu dengan jumlah 34 responden atau 30%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Pengembangan Karir (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Financial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Loyalitas Karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2012

Berdasarkan tabel 4.11 di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,421	0,4000 – 0,5999	Sedang
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,449	0,8000 – 1,0000	Sedang
Loyalitas Karyawan (Y)	0,673	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,421 untuk variabel Kompensasi (X1) dengan tingkat reliabel sedang 0,449 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan tingkat reliabel sedang dan 0,673 untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sedang.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,115	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,113	0,05	Sig > Alpha	Normal
Loyalitas Karyawan (Y)	0,284	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,115 > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,113 > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Nilai untuk Loyalitas Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,284 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas :

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	0,577	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan	0,349	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,577 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,349 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Activity	1,792	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Interst	1,792	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Kompensasi (X1) = 1,792 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) = 1,792. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Loyalitas Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X₁ = Variabel independen (kompensasi)

X₂ = Lingkungan kerja non fisik

Tabel 4.16

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	13,857	0,008
Kompensasi	0,379	0,021
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,337	0,017
R (Korelasi)	0,482	
R Square (Determinasi)	0,232	

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,857 + 0,379X1 + 0,337X2$$

1. Nilai konstanta sebesar **13,857** yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), maka besarnya Loyalitas Karyawan (Y) adalah **13,857** satuan.
2. Koefisien Kompensasi (X1)
Jika Kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,379** satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan kerja non fisik (X2)
Jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,337** satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Pasial (Uji T)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	0,021	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan	0,017	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho Ditolak)

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H₀ diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) diperoleh nilai $sig (0,021) < Alpha (0,05)$ dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

H₂: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Depatement Store Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

3. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak
4. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H₀ diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0,017) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Ha: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis:

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan divisi store assistant Matahari Departement Store Cabang Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki-laki, dengan range usia 17 – 23 Tahun, pendidikan terakhir SMA/SMK dan Lama kerja < 3 Tahun

4.5.1 Pembahasan Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Semakin puas karyawan terhadap Kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula Loyalitas Karyawan pada perusahaan. demikian diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Matahari departement Store Bandar lampubg. Hasil tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya

adalah dengan semakin puasny kayawan terhadap konpensasi yang diterima maka akan meningkatkan loyalitas karyawan Matahari departement Store Bandar Lampung. Sebaliknya, jika karyawan merasa Kompensasi yang diterimanya belum memuaskan, maka akan menurunkan Loyalitas Karyawan. Kompensasi dan Loyalitas Karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan dan Loyalitas dapat meningkatkan Kompensasi karyawan, Karyawan yang loyal akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat dan baik. Kompensasi dikatakan tepat apabila dapat memenuhi kebutuhan minimal, sesuai perusahaan lain dan selalu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi. Kompensasi yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga akan dapat menimbulkan Loyalitas pada kryawan.

Menurut Simamora (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu adanya pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan yakni penelitian yang dilakukan Andromike 2014 yang juga meneliti Variabel Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Kompensasi Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan. Yang artinya bahwa responden menilai Lingkungan Kerja pada Matahari Departement Store Bandar Lampung tergolong cukup baik. dengan semakin baiknya Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung. Sebaliknya, jika karyawan merasa Lingkungan Kerja belum baik, maka akan menurunkan Loyalitas Karyawan. Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena dilihat dari perannya, lingkungan mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi untuk tidak pindah pekerjaan. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan juga akan dapat mengikat karyawan. Didalam suatu perusahaan maka harus dihilangkan kesenjangan sosial yang menyolok antara sesama karyawan dan antar karyawan dengan pimpinan. Kesenjangan sosial yang menyolok akan menimbulkan ketidak tenangan dan sulit terciptanya kerjasama dalam bekerja

Wursanto (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan yakni penelitian yang dilakukan Berto Kristanto Purba 2017 yang juga meneliti Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan, Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

4.5.3 Pembahasan Kompensasi (X1) Dan Lingkungan Kerja Non fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis Variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y). menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan.

Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan pada Matahari Departement Store Bandar lampung.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu adanya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan yakni penelitian yang dilakukan Andromike 2014 yang juga meneliti Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan, Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.