

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada PT. POS Indonesia Cabang Muara Bungo)

Dheo Dwi Aditya^{1*}, Misra Yeni R.², Delila Fitri Harahab³, Rio Putra⁴,
Erick Muhammad Henrizal⁵

^{1,2,3,4,5}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muara Bungo,
Indonesia

dheodwiaditya@gmail.com^{1*}, yenimisra@gmail.com², fitridelila86@gmail.com³

Corresponding author: dheodwiaditya@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Loyalitas karyawan merupakan aspek penting dalam menjaga keberlanjutan sumber daya manusia dan kualitas pelayanan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang sesuai menjadi faktor penting dalam mempertahankan loyalitas, namun kajian yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut pada organisasi pelayanan pos di tingkat daerah masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo secara parsial dan simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap 30 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengintegrasian kedua faktor organisasional tersebut dalam menjelaskan loyalitas karyawan pada konteks organisasi pelayanan pos di wilayah daerah. Secara ilmiah, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia mengenai faktor organisasional yang mendukung loyalitas, sedangkan secara praktis memberikan dasar bagi manajemen untuk memperbaiki lingkungan kerja dan kebijakan kompensasi guna mempertahankan loyalitas karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi, loyalitas karyawan, sumber daya manusia.

Abstract: Employee loyalty is an important aspect of sustaining human resources and maintaining service quality within an organization. A supportive work environment and appropriate compensation are essential for fostering employee loyalty; however, studies integrating these two organizational factors within regional postal service organizations remain limited. This study aims to examine the effects of the work environment and compensation on employee loyalty at PT Pos Indonesia Muara Bungo Branch, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed using a census method involving 30 employees. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 26. The findings indicate that both the work environment and compensation have positive effects on employee loyalty, both individually and jointly. This study contributes by integrating these two organizational factors to provide a more comprehensive understanding of employee loyalty in the context of a regional postal service organization. Scientifically, the findings strengthen the human resource management literature concerning organizational factors that foster employee loyalty. Practically, the study provides insights for management to improve the work environment and compensation policies as part of efforts to sustain employee loyalty and support service quality.

Keywords: work environment, compensation, employee loyalty, human resource management.

Article History:

Received: 20-05-2026

Revised : 01-06-2026

Accepted: 17-06-2026

Online : 20-06-2026



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

How to cite: Aditya, D.D., Yeni, Misra R. & Harahab. F.D. (2026). Dampak Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Muara Bungo (Studi Pada PT. POS Indonesia Cabang Muara Bungo). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 2 No. 1. Hal. 1-14.

PENDAHULUAN

Dalam kondisi persaingan kerja yang semakin dinamis, organisasi perlu memperhatikan faktor yang dapat membuat karyawan tetap memiliki keterikatan terhadap tempat kerja. Fajrianthi et al. (2026) menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi berkaitan dengan berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, praktik manajemen sumber daya manusia, serta pengalaman karyawan selama bekerja.

Loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Loyalitas juga tidak hanya tercermin dari keinginan untuk tetap bekerja, tetapi dapat terlihat melalui keterikatan emosional, komitmen, dan kesediaan memberikan kontribusi bagi organisasi. Inness et al. (2026) memperkenalkan konsep *love of the job* sebagai bentuk keterikatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan, yang berkaitan dengan komitmen terhadap keanggotaan organisasi, perilaku kerja, serta kecenderungan untuk bertahan dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai keterikatan terhadap organisasi cenderung memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaan dan organisasi. Assanti dan Giauque (2026) menemukan bahwa praktik sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis tertentu. Pengaruh tersebut semakin kuat ketika karyawan memandang praktik organisasi sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan mereka dan sesuai dengan nilai organisasi.

Salah satu kondisi organisasi yang dapat berkaitan dengan loyalitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi yang dialami karyawan selama menjalankan pekerjaan, baik berupa kondisi fisik maupun hubungan sosial di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih baik karena tersedia kondisi dan sumber daya yang diperlukan. Fajrianthi et al. (2026) melalui kajian mengenai keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja dan praktik organisasi termasuk faktor yang perlu diperhatikan dalam strategi mempertahankan karyawan. Assanti dan Giauque (2026) menunjukkan bahwa praktik organisasi yang dipersepsikan mendukung kesejahteraan karyawan dapat memperkuat loyalitas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perhatian organisasi terhadap kondisi kerja bukan hanya berkaitan dengan kenyamanan, tetapi juga dapat menjadi bagian dari strategi mempertahankan karyawan.

Selain lingkungan kerja, kompensasi merupakan bagian penting dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Kompensasi mencerminkan imbalan yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, sistem kompensasi perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan kondisi tenaga kerja. Nguyễn (2026) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peranan dalam strategi retensi karyawan, meskipun bentuk dan maknanya dapat berbeda sesuai dengan konteks kelembagaan dan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Kompensasi juga berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap hubungan mereka dengan organisasi. Imbalan yang diberikan perusahaan dapat dipandang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Dalam penelitian komparatif mengenai Polandia dan Vietnam, Nguyễn (2026) menemukan bahwa kompensasi mempunyai fungsi yang berbeda sesuai dengan konteks institusional, tetapi pada kedua konteks tersebut retensi karyawan tetap menjadi perhatian strategis. Temuan ini memperlihatkan bahwa sistem kompensasi perlu dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan sekaligus karakteristik organisasi.

Hubungan antara kompensasi dan keberlangsungan hubungan kerja juga terlihat dalam penelitian mengenai manfaat karyawan. Mahasarakham dan Weerathna (2026) membahas hubungan manfaat karyawan dengan motivasi, kinerja, dan *turnover intention*. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa manfaat yang diterima karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat berkaitan dengan pengalaman kerja dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, kompensasi dapat ditempatkan sebagai bagian dari kebijakan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja.

Lingkungan kerja dan kompensasi pada dasarnya tidak berdiri sendiri dalam membentuk hubungan karyawan dengan organisasi. Karyawan menerima berbagai pengalaman secara bersamaan, mulai dari kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan dan pimpinan, penghargaan, hingga kesempatan untuk berkembang. Assanti dan Giauque (2026) menunjukkan bahwa kombinasi praktik sumber daya manusia yang mendukung dapat memperkuat loyalitas karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa pengelolaan loyalitas perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi, bukan hanya melalui satu kebijakan organisasi.

Konteks tersebut relevan dengan PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo yang menjadi objek dalam studi ini. Berdasarkan naskah yang dianalisis, perusahaan bergerak dalam pelayanan pengiriman barang dan dokumen serta menghadapi persaingan dengan penyedia jasa pengiriman lainnya. Kondisi tersebut menempatkan karyawan sebagai bagian penting dalam menjaga keberlangsungan pelayanan perusahaan. Karena itu, pengelolaan lingkungan kerja dan kompensasi menjadi aspek yang perlu diperhatikan untuk menjaga hubungan kerja yang baik dan mempertahankan loyalitas karyawan.

Hasil observasi awal dalam naskah menunjukkan masih terdapat beberapa kondisi yang perlu diperhatikan, antara lain penerangan yang belum optimal, suhu ruangan yang terkadang panas, dan ruang gerak kerja yang masih terbatas. Pada sisi kompensasi, terdapat pula harapan karyawan terhadap peningkatan insentif dan penghargaan atas hasil kerja. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk mengkaji lebih lanjut keterkaitan lingkungan kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan pada objek studi. Meskipun berbagai penelitian internasional telah membahas faktor yang berkaitan dengan retensi, keterikatan, dan loyalitas karyawan, konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan dapat menghasilkan temuan yang berbeda. Fajrianti et al. (2026) menegaskan bahwa keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, sedangkan Nguyễn (2026) menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi dalam mempertahankan karyawan dapat dipengaruhi oleh konteks kelembagaan. Perbedaan konteks tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris pada organisasi dan lingkungan kerja yang spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja dan kompensasi menjadi dua aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan. Studi ini dilakukan pada PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan kedua faktor tersebut dengan loyalitas karyawan. Analisis dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Hasil studi diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan langsung dengan bagaimana organisasi memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan mengarahkan tenaga kerja. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber daya strategis yang berperan dalam pencapaian keberlanjutan organisasi. Dalam kondisi lingkungan bisnis yang berubah, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada penciptaan kondisi kerja yang mampu mendukung kinerja sekaligus mempertahankan karyawan dalam organisasi. Fajrianthi et al. (2026) menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi berkaitan dengan kondisi pekerjaan, praktik manajemen sumber daya manusia, hubungan interpersonal, serta pengalaman yang diperoleh selama bekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga perlu memperhatikan pengalaman karyawan selama berada dalam organisasi. Organisasi yang mampu memberikan dukungan dan menciptakan hubungan kerja yang positif memiliki peluang lebih besar untuk membangun keterikatan karyawan. Assanti dan Giauque (2026) menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi dapat membantu membangun loyalitas pegawai, terutama ketika praktik tersebut dipersepsikan sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap kesejahteraan dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini dipahami sebagai proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup berbagai kebijakan dan praktik untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung keberlangsungan hubungan antara karyawan dan organisasi. Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan bagian dari praktik tersebut karena keduanya berhubungan langsung dengan pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengelolaan kedua aspek tersebut menjadi penting ketika organisasi ingin mempertahankan karyawan dan membangun loyalitas dalam jangka panjang.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan menggambarkan kecenderungan individu untuk mempertahankan hubungan kerjanya dengan organisasi serta memberikan kontribusi secara berkelanjutan. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja, tetapi juga melalui kesediaan menaati aturan, melaksanakan tanggung jawab, memberikan pengabdian, dan menjaga kepentingan organisasi. Dalam perspektif pengelolaan sumber daya manusia, loyalitas menjadi penting karena keberadaan karyawan yang bersedia bertahan dapat membantu organisasi menjaga kesinambungan aktivitas dan mengurangi kehilangan tenaga kerja.

Loyalitas juga memiliki hubungan dengan keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaan. Inness et al. (2026) menjelaskan konsep *love of the job* sebagai keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan. Keterikatan tersebut berkaitan dengan berbagai hasil kerja, termasuk komitmen terhadap organisasi dan kecenderungan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa

hubungan karyawan dengan pekerjaan memiliki dimensi psikologis yang dapat memperkuat hubungan mereka dengan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, loyalitas karyawan dapat dilihat melalui beberapa bentuk perilaku, yaitu ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, pengabdian terhadap organisasi, serta kejujuran dalam menjalankan tugas. Keempat aspek tersebut menggambarkan tidak hanya keberadaan karyawan dalam organisasi, tetapi juga kualitas hubungan dan sikap yang ditunjukkan selama bekerja. Oleh karena itu, loyalitas dapat menjadi salah satu indikator penting untuk melihat keberhasilan organisasi dalam mempertahankan hubungan kerja dengan karyawannya.

Loyalitas tidak terbentuk hanya karena faktor pribadi karyawan. Kondisi organisasi juga dapat membentuk pengalaman yang pada akhirnya memengaruhi sikap karyawan terhadap tempat kerja. Fajrianthi et al. (2026) menunjukkan bahwa keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi berkaitan dengan berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, desain pekerjaan, praktik organisasi, serta pengalaman psikologis karyawan. Hal tersebut memberikan dasar bahwa loyalitas perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara karakteristik individu dan kondisi yang disediakan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan aktivitas pekerjaan. Lingkungan tersebut dapat berupa kondisi fisik, seperti penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, ruang kerja, dan keamanan, maupun kondisi sosial yang tercermin melalui hubungan antara karyawan. Lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan karena karyawan memperoleh kondisi yang memungkinkan mereka menjalankan tugas dengan lebih nyaman.

Lingkungan kerja tidak terbatas pada aspek fisik. Hubungan sosial, dukungan dari organisasi, interaksi dengan rekan kerja, dan kondisi psikologis juga menjadi bagian dari pengalaman lingkungan kerja. Shakir et al. (2026) menunjukkan pentingnya hubungan antara *job demands* dan *job resources* dalam memahami pengalaman pekerja. Kondisi pekerjaan yang menyediakan sumber daya memadai dapat membantu pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan dan menjaga kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan pengalaman positif bagi karyawan. Ketika karyawan merasa aman, nyaman, dan memperoleh dukungan yang diperlukan, hambatan dalam melaksanakan pekerjaan dapat berkurang. Kondisi tersebut juga dapat membangun persepsi positif terhadap organisasi. Assanti dan Giauque (2026) menunjukkan bahwa praktik organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat memperkuat loyalitas pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup kondisi fisik dan sosial yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Indikator tersebut dipilih karena menggambarkan kondisi lingkungan yang secara langsung dirasakan oleh karyawan selama menjalankan aktivitas kerja.

Lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan loyalitas karena pengalaman kerja yang positif dapat memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan meningkatkan keinginan untuk mencari kondisi kerja yang lebih baik. Fajrianthi et al. (2026) menempatkan kondisi kerja dan karakteristik pekerjaan sebagai bagian dari faktor yang perlu diperhatikan dalam memahami keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan melalui pekerjaan. Kompensasi dapat berbentuk pembayaran langsung maupun manfaat lain yang diterima karyawan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi memiliki fungsi penting karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sekaligus menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap tenaga, waktu, dan kontribusi yang telah diberikan.

Kompensasi tidak hanya mempunyai makna ekonomi bagi karyawan. Cara karyawan menilai kompensasi juga dapat membentuk persepsi terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka. Nguyễn (2026) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan dengan retensi karyawan, meskipun penerapannya dapat dipengaruhi oleh karakteristik kelembagaan dan konteks organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi perlu disesuaikan dengan kondisi organisasi dan karakteristik tenaga kerja.

Kompensasi juga dapat mencakup manfaat yang diterima karyawan di luar pembayaran utama. Mahasarakham dan Weerarathna (2026) membahas manfaat karyawan dalam kaitannya dengan motivasi, kinerja, dan *turnover intention*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa manfaat yang diterima karyawan merupakan bagian dari pengalaman kerja yang dapat berkaitan dengan sikap dan keputusan karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, kompensasi diukur melalui gaji, upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Kelima indikator tersebut menggambarkan berbagai bentuk penghargaan yang diterima karyawan dari organisasi. Gaji dan upah berkaitan dengan imbalan finansial, sedangkan tunjangan, insentif, dan fasilitas mencerminkan bentuk manfaat tambahan yang diberikan perusahaan sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi memiliki keterkaitan dengan loyalitas karena karyawan dapat menilai hubungan kerja berdasarkan keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dan penghargaan yang diterima. Apabila kompensasi dinilai sesuai dan layak, karyawan dapat memiliki persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan penghargaan yang diterima dapat menjadi salah satu alasan munculnya ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Pareke et al. (2026) yang membahas loyalitas pekerja sementara dan menunjukkan pentingnya kepuasan terhadap kompensasi dalam memahami loyalitas karyawan. Studi tersebut juga memperlihatkan bahwa loyalitas perlu dilihat bersama dengan faktor lain seperti ketidakamanan kerja dan tekanan pekerjaan. Dengan demikian, kompensasi merupakan salah satu unsur yang dapat

membentuk pengalaman karyawan, meskipun pengaruhnya tetap berada dalam konteks kondisi pekerjaan secara keseluruhan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu kondisi organisasi yang membentuk pengalaman karyawan selama bekerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu karyawan menjalankan tugas sekaligus membangun persepsi positif terhadap organisasi. Ketika pengalaman tersebut berlangsung secara konsisten, karyawan dapat memiliki kecenderungan yang lebih kuat untuk mempertahankan hubungan kerjanya. Keterkaitan tersebut didukung oleh Assanti dan Giauque (2026), yang menunjukkan bahwa praktik organisasi yang mendukung dapat membangun loyalitas pegawai. Dukungan organisasi terhadap kesejahteraan dan kondisi kerja dapat memberikan pengalaman positif sehingga karyawan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan organisasi.

Fajrianthi et al. (2026) juga menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan ketika organisasi berusaha memahami keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat dipandang sebagai salah satu bagian dari strategi organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja dan memperkuat loyalitas karyawan.

Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan

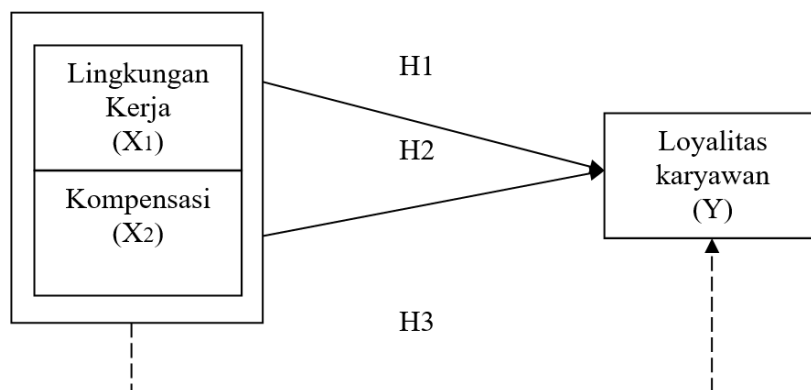
Kompensasi dapat memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi ketika karyawan memandang imbalan yang diterima sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Sistem kompensasi yang jelas, layak, dan sesuai dengan pekerjaan dapat membantu menciptakan persepsi positif terhadap organisasi. Dalam konteks tersebut, kompensasi bukan hanya menjadi alat pembayaran, tetapi juga bagian dari hubungan pertukaran antara karyawan dan organisasi. Nguyễn (2026) menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi mempunyai kaitan dengan retensi karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda. Sementara itu, Mahasarakham dan Weerarathna (2026) menunjukkan bahwa manfaat karyawan berkaitan dengan motivasi, kinerja, dan *turnover intention*. Kedua penelitian tersebut memberikan dasar bahwa pengelolaan kompensasi mempunyai posisi penting dalam upaya mempertahankan karyawan.

Dengan demikian, hubungan lingkungan kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan dapat ditempatkan dalam kerangka bahwa pengalaman karyawan terhadap organisasi dibentuk oleh berbagai kondisi yang mereka terima selama bekerja. Lingkungan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan. Apabila kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, hubungan karyawan dengan organisasi berpotensi menjadi lebih kuat.

Berdasarkan keseluruhan kajian tersebut, penelitian ini menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama (X1), kompensasi sebagai variabel independen kedua (X2), dan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen (Y). Kerangka teoritis tersebut digunakan untuk menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dan sistem kompensasi merupakan bagian dari pengalaman organisasi yang dapat berkaitan dengan loyalitas karyawan. Pengujian empiris selanjutnya dilakukan untuk mengetahui hubungan

masing-masing variabel serta hubungan keduanya secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo.

- H1:** Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan PT Pos Indonesia cabang Muara Bungo.
- H2:** Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan PT Pos Indonesia cabang Muara Bungo.
- H3:** Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan PT Pos Indonesia cabang Muara Bungo



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis studi deskriptif untuk memperoleh gambaran sekaligus menganalisis keterkaitan lingkungan kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo. Sasaran studi mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada unit tersebut dengan jumlah keseluruhan sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu besar, seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 30 karyawan. Data utama dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden serta wawancara sebagai informasi pendukung.

Selain data primer, studi ini juga memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari buku, artikel jurnal, dan berbagai dokumen yang berkaitan dengan topik yang dikaji. Seluruh data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 26 untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian mencakup 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan (Y), sehingga keseluruhan instrumen terdiri atas 30 butir pernyataan. Data sekunder digunakan untuk melengkapi informasi penelitian dan diperoleh dari buku, artikel jurnal, dokumen, serta sumber tertulis lain yang relevan dengan variabel yang dikaji.

Adapun Definisi Operasional Variabel penelitian ini, adalah:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1) Sedarmayanti (2014)	lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.	1) Penerangan 2) Suhu udara 3) Suara bising 4) Ruang gerak yang diperlukan 5) Keamanan kerja 6) Hubungan karyawan	Likert
Kompensasi (X2) Kasmir (2016)	Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga, pikiran, dan waktu yang telah diberikan dalam menjalankan pekerjaan.	1) Gaji 2) Upah 3) Tunjangan 4) Insentif 5) Fasilitas	Likert
Loyalitas karyawan (Y) Gouzali Saydam (2010)	Loyalitas dapat diartikan sebagai komitmen dan kesiapan seorang pegawai untuk menaati, melaksanakan, serta menjalankan hal-hal yang menjadi kewajiban dengan kesadaran penuh dan rasa tanggungjawab, yang tercermin melalui perilaku, sikap, dan tindakan nyata dalam menjalankan tugas sehari-hari.	1) Ketaatan dan kepatuhan 2) Bertanggung jawab 3) Pengabdian 4) kejujuran	Likert

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, penelitian ini menilai ketepatan instrumen penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti, serta dilihat bagaimana kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner penelitian ini (reliabilitas). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas Imam Ghozali (Rachman et al., 2022). Penelitian ini menggunakan analisis Linear Berganda, dan pengujian hipotesis penelitian baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN

Data yang terkumpul dalam penelitian ini lalu diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Deskripsi responden didominasi karyawan laki-laki dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan pada sektor jasa logistik dan pengiriman yang sebagian besar memerlukan aktivitas lapangan, seperti proses pengambilan (pickup), pengantaran kiriman, bongkar muat barang, serta mobilitas yang tinggi. Pekerjaan tersebut umumnya membutuhkan ketahanan fisik dan kesiapan bekerja di berbagai kondisi cuaca maupun kondisi perjalanan, sehingga perusahaan cenderung menempatkan lebih banyak

karyawan laki-laki pada posisi operasional. Responden terbanyak pada usia 20–30 tahun (63%) mendominasi karena pada usia tersebut karyawan umumnya memiliki kondisi fisik yang baik, semangat kerja yang tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan di bidang jasa logistik. Selain itu, mayoritas karyawan Kantor Pos Cabang Muara Bungo memiliki tingkat pendidikan S1.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk lingkungan kerja sebesar 0,855, kompensasi sebesar 0,833, dan loyalitas karyawan sebesar 0,756, sehingga instrumen dinilai memiliki konsistensi yang memadai.

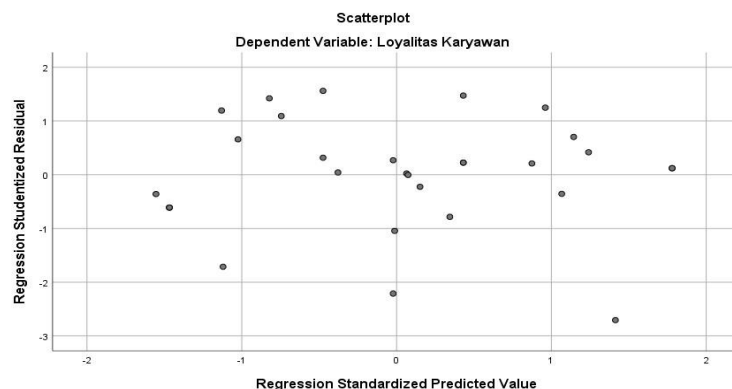
Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Shapiro–Wilk Test* karena jumlah sampel penelitian kurang dari 50 responden. Hasil pengujian, ditemukan bahwa data pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal, Tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
LingkunganKerja	,944	30	,119
Kompensasi	,950	30	,171
LoyalitasKaryawan	,943	30	,107
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Sumber : Lampiran 5, Data Diolah SPSS 26

Selanjutnya, hasil pengujian multikolinieritas, didapatkan variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2), masing-masing diketahui nilai tolerance yaitu sebesar $0,386 > 0,10$ dan VIF sebesar $2,590 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) tidak terjadi gejala multikolinearitas. Begitu pula uji heteroskedastisitas yang menggunakan metode scatter plots dimana hasil pengujian disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dapat terpenuhi, gambar 1



Gambar 4.1. Gambar Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya, analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,832 + 0,419X_1 + 0,198X_2 + e$. Pengujian parsial menunjukkan lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 7,103 $>$ t tabel 2,051 nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_{a1} diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas

karyawan PT Pos Indonesia cabang Muara Bungo. Sedangkan variabel kompensasi, t hitung $2,661 > t$ tabel $2,051$, nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ sehingga H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Pos Indonesia cabang Muara Bungo tabel 3.

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,832	2,132		,032
	LingkunganKerja	,419	,059	,719	,000
	Kompensasi	,198	,075	,269	,013

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

Sumber : Lampiran 8, Data Diolah SPSS 26

Pengujian secara simultan menghasilkan F hitung $112,855$ dengan signifikansi $0,000$, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,893$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan $89,3\%$ variasi loyalitas karyawan, sementara $10,7\%$ sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model studi, table 4.

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	151,986	2	75,993	,000 ^b
	Residual	18,181	27	,673	
	Total	170,167	29		

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, LingkunganKerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo. Hasil uji parsial memperoleh nilai t hitung sebesar $7,103$, lebih besar daripada t tabel sebesar $2,051$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar $0,419$ menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan loyalitas bergerak ke arah positif. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Temuan tersebut sesuai dengan kajian teori yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari pengalaman karyawan selama menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga keamanan, hubungan sosial, dukungan organisasi, dan sumber daya yang membantu karyawan menyelesaikan tugas. Shakir et al. (2026) menjelaskan bahwa *job demands* dan *job resources* menjadi bagian penting dalam memahami pengalaman serta

kesejahteraan pekerja. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh rata-rata 4,41 dan termasuk kategori sangat baik. Penerangan menjadi indikator dengan nilai tertinggi sebesar 4,49, sedangkan suhu udara memperoleh nilai 4,35. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan secara umum menilai kondisi tempat kerja telah mendukung aktivitas mereka. Meskipun demikian, aspek yang memperoleh nilai relatif lebih rendah tetap perlu menjadi perhatian agar kualitas lingkungan kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Hasil ini juga sejalan dengan Fajrianthi et al. (2026) yang menjelaskan bahwa kondisi kerja, desain pekerjaan, praktik organisasi, dan pengalaman karyawan berkaitan dengan keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Assanti dan Giauque (2026) juga menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat memperkuat loyalitas. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membangun pengalaman positif yang memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi. Dalam konteks PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo, kondisi lingkungan kerja yang telah memperoleh penilaian sangat baik perlu dipertahankan secara konsisten. Perusahaan dapat mempertahankan kualitas penerangan, keamanan, ruang kerja, dan hubungan antarpegawai, sekaligus memberikan perhatian terhadap suhu udara yang memperoleh nilai relatif lebih rendah. Upaya tersebut penting agar kenyamanan kerja tetap terjaga dan dapat mendukung loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil studi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,661 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,051, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,198 menunjukkan arah hubungan yang positif. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua dapat diterima. Temuan tersebut sesuai dengan kajian teori yang menempatkan kompensasi sebagai bagian dari hubungan pertukaran antara organisasi dan karyawan. Kompensasi mencakup gaji, upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang diterima sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan. Nguyễn (2026) menjelaskan bahwa kebijakan kompensasi memiliki keterkaitan dengan retensi karyawan, meskipun penerapannya dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan konteks kelembagaan.

Secara deskriptif, kompensasi memperoleh nilai rata-rata 4,45 dan berada pada kategori sangat baik. Tunjangan memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,52, kemudian gaji dan insentif masing-masing sebesar 4,47, fasilitas 4,40, serta upah 4,39. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kompensasi yang diterima. Nilai yang relatif lebih rendah pada indikator upah dapat menjadi bahan evaluasi meskipun masih termasuk kategori sangat baik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Mahasarakham dan Weerathna (2026) yang mengaitkan manfaat karyawan dengan motivasi, kinerja, dan *turnover intention*. Pareke et al. (2026) juga menunjukkan pentingnya kepuasan terhadap kompensasi dalam memahami loyalitas pekerja. Temuan tersebut memberikan penjelasan bahwa kompensasi tidak hanya memiliki fungsi ekonomi, tetapi juga dapat menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan.

Dengan demikian, PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo perlu mempertahankan sistem kompensasi yang telah memperoleh penilaian sangat baik. Gaji, tunjangan, insentif, upah, dan fasilitas perlu dikelola secara konsisten serta dievaluasi sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan. Perhatian terhadap aspek kompensasi tersebut dapat membantu mempertahankan persepsi positif karyawan dan mendukung loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima. Temuan tersebut sesuai dengan kajian teori manajemen sumber daya manusia yang memandang loyalitas sebagai hasil dari berbagai pengalaman karyawan selama berada dalam organisasi. Fajrianti et al. (2026) menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan berkaitan dengan kondisi kerja, desain pekerjaan, praktik sumber daya manusia, dan pengalaman psikologis. Sementara itu, Assanti dan Giauque (2026) menunjukkan bahwa praktik organisasi yang mendukung dapat memperkuat loyalitas melalui pengalaman positif yang dirasakan karyawan.

Hasil deskriptif juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memperoleh rata-rata 4,41, kompensasi 4,45, dan loyalitas karyawan 4,48, yang seluruhnya berada pada kategori sangat baik. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penilaian positif responden terhadap ketiga variabel. Lingkungan kerja menyediakan kondisi yang membantu karyawan menjalankan pekerjaan, sedangkan kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Kombinasi keduanya dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif bagi karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu mengelola lingkungan kerja dan kompensasi secara terpadu. Pemeliharaan kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung perlu berjalan bersama dengan pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Dengan pendekatan tersebut, PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo dapat mempertahankan kondisi positif yang telah tercermin dalam hasil studi sekaligus memperkuat loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Selanjutnya hasil pengujian *R Square* sebesar 0,893. Artinya, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama menjelaskan 89,3% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 10,7% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan kondisi loyalitas karyawan pada objek studi.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Hasil studi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memberikan peran dan kontribusi kuat terhadap loyalitas karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Muara Bungo, baik secara terpisah atau secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai,

peningkatan kenyamanan ruang kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan agar loyalitas dapat terus meningkat. Studi selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, S. K., Harahap, G. K. D., Manik, R. F. B., Sidebang, N. L. U., Lingga, R. D. S., Syafika, Nasution, A. Z., & Siregar, Z. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kesiapan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan: Studi pada Suzuya Lhokseumawe. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4, 8354–8361.
- Assanti, S., & Giauque, D. (2026). Building loyalty among public employees: The impact of high-performance work practices. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X261416153>
- Inness, M., Somerville, K., Lyubykh, Z., Turner, N., Kelloway, E. K., Barling, J., Francis, L., Pittfield, L. E., & Bygrave, C. E. (2026). Love of the job: What it is, how to measure it, and why it matters for work outcomes. *Human Resource Management*, 65(3), 925–948. <https://doi.org/10.1002/hrm.70055>
- Irfana, T. B., & Kusuma, W. H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana Jakarta. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(3).
- Nguyễn, C. S. (2026). Compensation and employee retention in transitional economies: A comparative study of Poland and Vietnam. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 138, 129–148. <https://doi.org/10.26485/SPE/2026/138/6>
- Ramadhan, L. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus pada McDonald's Cililitan, Jakarta Timur)*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianthi, F. (2026). Factors influencing employee intention to quit and stay: A scoping review and insights for future research. *Cogent Business & Management*, 13(1), Article 2644675. <https://doi.org/10.1080/23311975.2026.2644675>
- Zenata, D., & Suryatni, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Toko Bintang. *JPSDM*, 3(3), 85–95.