AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai

Moh. Sutoro
Universitas Pamulang, Indonesia
mohsutoro@unpam.ac.id

Submitted: 15th January 2024 | **Edited**: 17th April 2024 | **Issued**: 01st May 2024

Cited on: Sutoro, M. (2024). Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(2), 595-605.

ABSTRACT

Employee loyalty is a key factor in improving organizational performance and stability. The dynamics of the work environment and an effective compensation system can play an important role in building such loyalty. This research was conducted to understand the influence of the work environment and compensation on employee loyalty at the Tigaraksa Religious Court. This research aims to analyze the relationship between the dynamics of the work environment and compensation and employee loyalty at the Tigaraksa Religious Court. This research uses a quantitative approach with linear regression analysis techniques. Data was collected through a survey involving 112 respondents who were employees of the Tigaraksa Religious Court. The sampling technique used was simple random to ensure sample representativeness. The results of the analysis show that both the dynamics of the work environment and compensation have a significant influence on employee loyalty. Specifically, it was found that improvements in the quality of the work environment and satisfaction with compensation significantly increased employee loyalty levels.

Keywords: Employee Loyalty, Work Environment, Compensation, HR Management, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, loyalitas pegawai menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan kesuksesan dan stabilitas jangka panjang organisasi. Loyalitas pegawai tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga berkontribusi pada pengurangan turnover dan biaya rekrutmen yang tinggi (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Salah satu cara untuk membangun dan mempertahankan loyalitas pegawai adalah melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan penyediaan sistem kompensasi yang adil dan memadai (Waskito & Sari, 2022).

Lingkungan kerja yang positif meliputi berbagai aspek seperti hubungan antar pegawai, budaya organisasi, kesempatan pengembangan karir, serta kondisi fisik dan psikologis tempat kerja (Marhalinda & Supiandini, 2022). Lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang

pada akhirnya berkontribusi pada loyalitas mereka terhadap organisasi (Swadarma & Netra, 2020).

Di sisi lain, kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan salah satu motivator utama bagi pegawai (Agmasari & Septyarini, 2023). Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, bonus, tunjangan, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Widi, 2018).

Pengadilan Agama Tigaraksa sebagai salah satu lembaga publik di Indonesia, juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas pegawai di tengah dinamika kerja yang terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen dalam menciptakan strategi yang efektif untuk membangun dan mempertahankan loyalitas pegawai.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks lembaga publik di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya dinamika lingkungan kerja dan kompensasi dalam membangun loyalitas pegawai.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala aspek fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Lubis & Widjiantoro, 2021). Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti suasana kantor, hubungan antar pegawai, kebijakan perusahaan, serta dukungan dari atasan.

Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi. Ketika pegawai merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Musnadi, 2018). Hubungan yang baik antar pegawai dan dengan atasan, suasana kerja yang kondusif, serta dukungan yang memadai dari

perusahaan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai (Damayanti, et al., 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan akhirnya menyebabkan turnover yang tinggi (Musnadi, 2018).

Kompensasi

Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga meliputi bonus, tunjangan, insentif, dan berbagai bentuk remunerasi lainnya.

Kompensasi yang adil dan kompetitif adalah faktor penting dalam menarik dan mempertahankan pegawai (Duha, 2023). Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang layak sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik (Ratnasari, et al., 2022). Kompensasi yang baik juga dapat mengurangi kecenderungan pegawai untuk mencari pekerjaan lain, karena mereka merasa bahwa kebutuhan finansial dan profesional mereka sudah terpenuhi oleh perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, dan peningkatan turnover.

Hubungan Sebab Akibat antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai

Teori Dua Faktor Herzberg, Menurut teori ini, ada dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas pegawai: faktor motivator dan faktor hygiene (Astuti, et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik (faktor hygiene) dan kompensasi yang memadai (faktor motivator) adalah dua elemen kunci yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencegah ketidakpuasan, sedangkan kompensasi yang baik memotivasi pegawai untuk tetap berkomitmen pada organisasi.

Teori Keadilan Adams, teori keadilan menyatakan bahwa pegawai akan membandingkan input (seperti usaha, keterampilan, dan waktu) dan output (seperti gaji, tunjangan) mereka dengan orang lain (Sholihin & Arida, 2021). Jika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan adil dalam hal kompensasi dan lingkungan kerja, mereka akan cenderung lebih loyal. Ketidakadilan dalam kompensasi atau lingkungan kerja dapat menurunkan motivasi dan loyalitas pegawai.

Teori Pertukaran Sosial, menurut teori ini, hubungan kerja antara pegawai dan organisasi adalah sebuah pertukaran. Pegawai akan menunjukkan loyalitas dan kinerja yang baik jika mereka merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dari organisasi

(Musnadi, 2018), baik dalam bentuk lingkungan kerja yang positif maupun kompensasi yang layak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dinamika lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang melibatkan pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Subjek penelitian adalah pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa, sebanyak 112 pegawai dipilih sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak sederhana. Teknik ini dipilih untuk memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian:

1. Bagian 1: Pertanyaan profil (usia, jenis kelamin, masa kerja).
2. Bagian 2: Pertanyaan terkait dinamika lingkungan kerja.
3. Bagian 3: Pertanyaan terkait sistem kompensasi.
4. Bagian 4: Pertanyaan terkait loyalitas pegawai.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik regresi linear. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (loyalitas pegawai). Langkah-langkah analisis data meliputi:

1. Pengujian Asumsi Regresi: Menguji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas data.
2. Analisis Regresi Linear: Menghitung koefisien regresi untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Uji Signifikansi: Menggunakan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Demografis

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa karakteristik demografis pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa. Dari segi jenis kelamin, mayoritas pegawai adalah laki-laki dengan persentase yang lebih tinggi dibandingkan pegawai wanita, yaitu dengan selisih sebesar 11%. Hal ini mencerminkan komposisi gender di lingkungan kerja tersebut yang lebih didominasi oleh laki-laki.

Rata-rata usia pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa adalah 40 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada rentang usia dewasa produktif. Usia rata-rata ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, namun masih berada dalam usia yang cukup muda untuk terus berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan mereka.

Rata-rata masa kerja pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa adalah 9 tahun, yang menunjukkan tingkat retensi pegawai yang cukup baik. Dengan masa kerja yang relatif lama, pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman yang mendalam terkait dengan tugas-tugas mereka. Selain itu, hampir seluruh pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa memiliki pendidikan sarjana, menunjukkan tingkat pendidikan yang tinggi di lembaga tersebut. Pendidikan yang memadai ini mendukung kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara profesional dan efisien.

Penilaian terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja yang paling menonjol di Pengadilan Agama Tigaraksa adalah harmonisasi antar pegawai. Dari perspektif perilaku organisasi, harmonisasi antar pegawai mencerminkan hubungan interpersonal yang baik, kolaborasi efektif, dan komunikasi yang lancar di antara anggota organisasi (Lubis & Widjiantoro, 2021). Interaksi yang harmonis ini dapat meningkatkan moral pegawai, mengurangi konflik, dan mendorong kerja sama tim yang lebih baik. Hubungan yang baik antar pegawai juga berkontribusi pada suasana kerja yang positif, yang secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Pengadilan Agama Tigaraksa memiliki kekurangan dalam hal kelengkapan dan kelayakan fasilitas kerja. Dari sudut pandang perilaku organisasi, fasilitas kerja yang memadai sangat penting untuk mendukung efisiensi dan efektivitas kerja (Widi, 2018). Fasilitas yang

kurang lengkap atau tidak layak dapat menghambat pegawai dalam melaksanakan tugasnya, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan frustrasi. Fasilitas yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kantor yang cukup, dan akses ke teknologi yang dibutuhkan, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Ketidakseimbangan antara harmonisasi antar pegawai dan kekurangan fasilitas kerja dapat mempengaruhi keseluruhan dinamika organisasi. Meskipun hubungan antar pegawai yang harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, kekurangan fasilitas dapat menjadi sumber stres dan ketidakpuasan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Pengadilan Agama Tigaraksa untuk memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang. Dengan meningkatkan kelengkapan dan kelayakan fasilitas kerja sambil mempertahankan harmonisasi antar pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih holistik dan mendukung loyalitas serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penilaian terhadap Sistem Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan oleh Pengadilan Agama Tigaraksa dinilai baik oleh pegawai, sementara gaji pokok dinilai kurang memadai. Dari perspektif manajemen organisasi, tunjangan yang baik dapat mencakup berbagai manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan bonus kinerja. Tunjangan ini berfungsi sebagai alat motivasi yang efektif, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan memberikan rasa penghargaan yang lebih besar terhadap kontribusi mereka. Manajemen yang berhasil menyediakan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai (Agmasari & Septyarini, 2023), karena pegawai merasa bahwa kebutuhan mereka di luar gaji pokok juga diperhatikan dan dihargai.

Di sisi lain, gaji pokok yang dinilai kurang memadai dapat menjadi masalah signifikan dalam manajemen organisasi. Gaji pokok merupakan komponen utama dari kompensasi yang diterima pegawai dan berperan penting dalam memenuhi kebutuhan finansial dasar mereka. Ketika gaji pokok dianggap tidak mencukupi, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, dan meningkatkan risiko turnover. Dari sudut pandang manajemen organisasi, penting untuk meninjau struktur gaji pokok secara berkala untuk memastikan bahwa kompensasi yang ditawarkan kompetitif dan sesuai dengan standar industri. Dengan menyeimbangkan antara tunjangan yang baik

dan gaji pokok yang memadai, manajemen dapat menciptakan paket kompensasi yang lebih komprehensif dan efektif dalam mempertahankan serta menarik pegawai berkualitas (Swadarma & Netra, 2020).

Penilaian terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa yang paling menonjol adalah kepatuhan terhadap perintah pimpinan, sementara loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dinilai kurang. Dari perspektif teori perilaku organisasi, kepatuhan terhadap pimpinan merupakan bentuk loyalitas yang didasarkan pada hubungan hierarkis dan otoritas. Hal ini mencerminkan budaya organisasi di mana kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai (Marhalinda & Supiandini, 2022). Kepatuhan ini dapat menunjukkan rasa hormat dan kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan, serta keinginan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi melalui ketaatan terhadap instruksi dan kebijakan yang diberikan (Agmasari & Septyarini, 2023).

Namun, loyalitas pegawai yang kurang terhadap pekerjaan sendiri menunjukkan bahwa meskipun pegawai patuh terhadap pimpinan, mereka mungkin kurang terlibat atau berkomitmen pada tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari. Menurut teori perilaku organisasi, loyalitas terhadap pekerjaan biasanya terkait dengan faktor-faktor seperti minat pribadi terhadap pekerjaan, makna pekerjaan, serta kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan profesional (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Kurangnya loyalitas terhadap pekerjaan dapat mengindikasikan bahwa pegawai tidak merasa terinspirasi atau termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas. Untuk meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan, memberikan penghargaan yang adil, dan memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan memiliki makna dan tantangan yang sesuai dengan harapan dan aspirasi pegawai.

Dampak Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa, dengan nilai regresi sebesar 0,416 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dari perspektif teori perilaku organisasi, hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif

berperan penting dalam membangun dan mempertahankan loyalitas pegawai. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar pegawai, serta dukungan dari manajemen. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai, sehingga mereka merasa lebih terikat dengan organisasi.

Nilai regresi sebesar 0,416 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja dan loyalitas kerja. Hal ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,416. Dalam konteks perilaku organisasi, hal ini dapat dijelaskan melalui beberapa teori, seperti Teori Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman dan sosial merupakan dasar bagi motivasi kerja (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap loyal pada organisasi.

Lebih lanjut, Teori Pertukaran Sosial juga relevan dalam menjelaskan hasil ini. Menurut teori ini, hubungan antara pegawai dan organisasi adalah bentuk pertukaran sosial di mana kedua belah pihak memberikan dan menerima manfaat. Ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan dihargai, yang kemudian meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi (Agmasari & Septyarini, 2023). Dengan demikian, manajemen Pengadilan Agama Tigaraksa perlu terus mengembangkan dan memelihara lingkungan kerja yang positif untuk mempertahankan tingkat loyalitas yang tinggi di antara pegawainya, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dampak Kompensasi terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa, dengan nilai regresi sebesar 0,294. Dari perspektif teori perilaku organisasi, hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor penting dalam membangun dan mempertahankan loyalitas pegawai. Teori Keadilan Adams, misalnya, menyatakan bahwa pegawai akan mengevaluasi kompensasi mereka dengan membandingkannya dengan kontribusi dan imbalan yang diterima (Waskito & Sari,

2022). Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka, mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi.

Nilai regresi sebesar 0.294 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,294. Dalam konteks teori perilaku organisasi, hasil ini dapat dijelaskan melalui konsep pertukaran sosial. Menurut Teori Pertukaran Sosial, pegawai cenderung mempertimbangkan manfaat yang diterima dari organisasi sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka. Ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka, mereka akan cenderung merasa dihargai dan terikat pada organisasi.

Lebih lanjut, Teori Expectancy dari Victor Vroom juga dapat menjadi landasan teoretis untuk menjelaskan hasil ini. Teori Expectancy menyatakan bahwa tingkat motivasi pegawai untuk melakukan suatu tindakan tergantung pada harapan mereka tentang hasil dari tindakan tersebut (Ratnasari, et al., 2022). Dalam konteks ini, pegawai yang berharap untuk menerima kompensasi yang memadai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk tetap setia dan loyal terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen Pengadilan Agama Tigaraksa perlu memperhatikan sistem kompensasi mereka agar sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat loyalitas kerja di antara mereka.

Temuan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa, dengan nilai determinasi sebesar 79%. Dari perspektif teori perilaku organisasi, hal ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Teori Pertukaran Sosial dapat menjelaskan fenomena ini dengan menyatakan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi adalah bentuk pertukaran sosial di mana pegawai memberikan kontribusi kerja mereka dan organisasi memberikan imbalan berupa lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang memadai (Widi, 2018).

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja secara parsial lebih berpengaruh terhadap penguatan loyalitas kerja. Dari sudut pandang teori perilaku organisasi, ini dapat dijelaskan dengan mengacu pada konsep kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, interaksi yang positif antar rekan kerja, dan

dukungan dari atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang kemudian berkontribusi pada loyalitas mereka terhadap organisasi (Widi, 2018). Teori dua faktor Herzberg juga relevan dalam konteks ini, di mana lingkungan kerja yang baik berperan sebagai faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Astuti, et al., 2022). Oleh karena itu, manajemen Pengadilan Agama Tigaraksa perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang positif untuk memperkuat loyalitas kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa baik lingkungan kerja maupun kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Pengadilan Agama Tigaraksa. Faktor lingkungan kerja, seperti hubungan antar pegawai, dukungan dari atasan, dan suasana kerja yang kondusif, ternyata memainkan peran penting dalam membentuk tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain, kompensasi yang memadai dan adil juga memengaruhi loyalitas kerja, menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang imbalan yang diterima dari organisasi juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi tingkat keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Tidak hanya secara parsial, namun secara bersama-sama, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk persepsi dan sikap pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai, sementara kompensasi yang adil dan memadai memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, keduanya bersama-sama membangun fondasi yang kuat untuk loyalitas kerja.

Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penting bagi manajemen Pengadilan Agama Tigaraksa untuk memperhatikan dan memperbaiki baik lingkungan kerja maupun sistem kompensasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sejalan dengan kontribusi pegawai, organisasi dapat memperkuat loyalitas kerja pegawai. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan retensi pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan keterlibatan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(2), 667-677.

Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2), 199-214.

Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, *2*(2), 487-501.

Duha, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, *2*(1), 260-267.

Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *6*(1), 505-513.

Lubis, L. E., & Widjiantoro, S. T. (2021). Efek Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Pada Sekolah Widya Batam. *Jurnal As-Said*, *1*(2), 60-71.

Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *5*(3), 98-107.

Musnadi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Ii B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen*, *2*(1), 88-98.

Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *4*(5), 1353-1364.

Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, *8*(1), 47-57.

Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(5), 1738.

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). *Kinerja*, *4*(02), 123-136.

Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, *2*(1), 22-38.