

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Pada sub bab ini penulis akan dimana peneliti melakukan penelitian. Penulis melakukan penelitian di Dago Heritage Golf Course Bandung yang bertempat di Jalan Lapangan Golf Dago Atas No.78 Bandung 40135. Berikut disajikan beberapa bagian mengenai Dago Heritage Golf Course Bandung.

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Dago Heritage Golf Course merupakan lapangan tertua di Indonesia yang di bangun pada tahun 1917, memiliki board List Captain PGB dan pemenang Hole in One sejak tahun 1949, Golf ini terdiri dari 18 hole di mana 12 hole par 4, 2 hole par 5.

Dago Heritage Golf Course Bandung yang dipimpin oleh Bapak Hilmi Panigoro merupakan President Director PT. Medco Duta, Presiden Director PT. Medco Intidynamika dan President Director PT Medco Energi Internasional Tbk. Namun Karena ingin memiliki fasilitas yang lengkap maka dibangunlah lapangan golf sebagai sarana olah raga untuk orang-orang yang berada dilingkungan PT Dago Heritage Golf Course Bandung. Lapangan ini didukung dengan udara sejuk yang membuat para golf betah berlama-lama bermain golf di tempat ini. Selain sebagai tempat wisata olahraga, lapangan golf Dago Heritage Golf Course juga berfungsi sebagai wilayah resapan air yang memiliki peranan penting bagi kota Bandung.

Karakteristik yang khas, Dago Heritage Golf Course salah satu yang menjadi ciri khas lapangan golf ini adalah lokasinya. Lapangan ini boleh dikatakan satu-satunya lapangan golf di Jawa barat yang berdiri ditengah kota hanya 8 km dari arah kota bandung. Bagi para usahawan yang ingin bermain golf dalam suasana yang tenang dan segar di sela-sela kesibukan yang ada, tidak pelak lagi lapangan Dago Heritage Golf Course adalah tempat yang sangat ideal dan nyaman.

Challenging dan unique, lapangan Golf Dago Heritage terbentang pada ketinggian 965-1065 meter di atas permukaan laut. Kondisi lapangannya yang berbukit-bukit menjadikan lapangan ini sangat menantang bagi para pegolf, bahkan cenderung terlalu berat bagi para pemula atau pegolf senior, beda dengan kebanyakan lapangan golf lainnya yang pada umumnya datar. Sehingga kondisi yang berbukit-bukit ini membuat tingkat kesulitannya lebih tinggi. Namun jangan salah justru dimanfaatkan oleh PB PGI sebagai ajang untuk menyeleksi para pegolf nasional sebelum diterjunkan pada kejuaraan di luar negeri.

Perbedaan lainnya, lapangan ini banyak ditumbuhi tumbuhan pohon Pinus, inilah yang membuat padang golf punya ciri khas tersendiri dibandingkan dengan lapangan golf lain.

4.1.1.1 Visi Perusahaan

Menjadi Lapangan Golf yang unik, menyenangkan, tertara rapih dan bernilai sejarah serta menjadi tujuan utama pegolf bermain golf di Bandung.

4.1.1.2 Misi Perusahaan

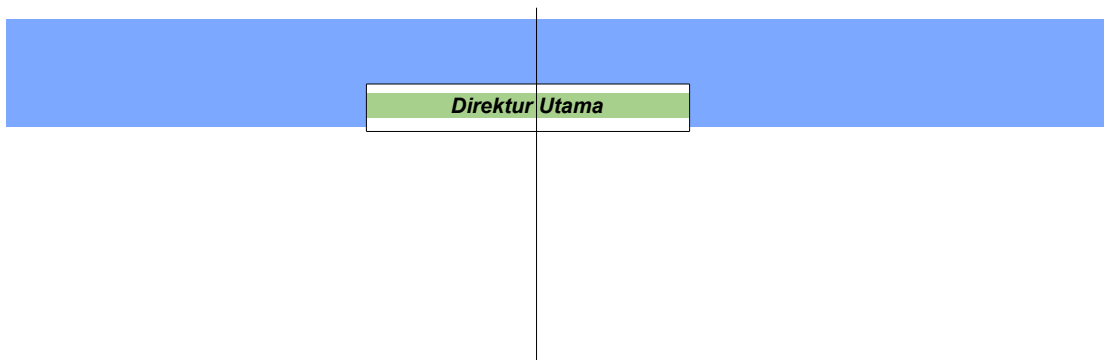
Untuk mewujudkan visi tersebut Dago Heritage Golf Course mengembangkan misi sebagai berikut: menyediakan lapangan golf yang unik, menyenangkan dan tertara rapi untuk memenuhi harapan para pegolf pada saat bermain golf di Bandung.

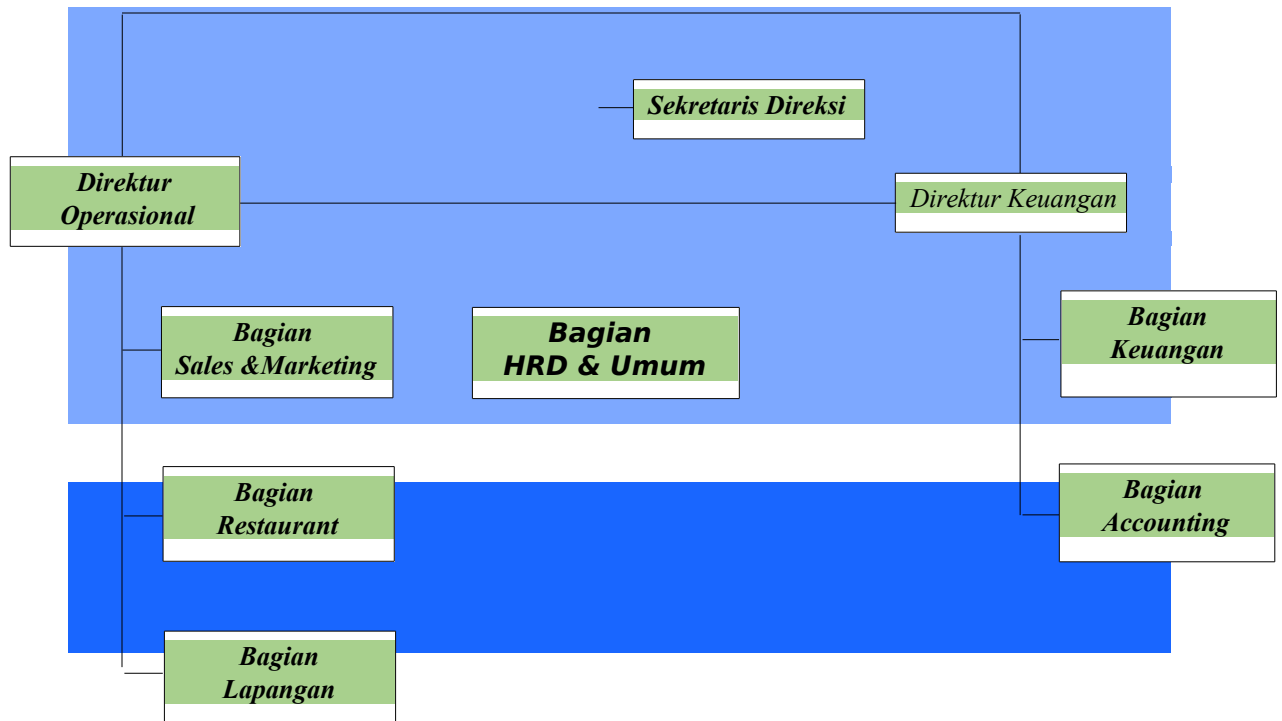
- a. Membina jaringan kerja sama saling menguntungkan yang dilandasi rasa saling percaya dan profesional.
- b. Menciptakan lingkungan kerja kondusif sehingga mampu merangsang kreatifitas/ inovasi, menumbuhkan motivasi dan loyalitas serta bekerja dengan sepenuh hati melalui pengelolaan system management dan sumber daya manusia yang baik.
- c. Mempersiapkan SDM dengan kemampun professional menejerial, dan memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaanya.

Wahana bagi pemegang saham dalam kepedulian terhadap pembangunan nasional melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini merupakan struktur organisasi Dago Heritage Golf Course di PT. Dago Endah Bandung yang bisa terlihat pada gambar 2.3 berikut ini :





Sumber : Data PT. Dago Endah

Gambar 4.1
Struktur organisasi Dago Heritage Golf Course di PT. Dago Endah Bandung

4.1.3 Deskripsi Tugas

Uraian Tugas, wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi tingkat pusat :

1. Direktur Utama
Pemilik Perusahaan biasa mengawasi setiap kepala unit kerja dan melihat laporan setiap bulan dari setiap bulan dari setiap unit kerja.
2. Sekretaris Direksi

Mengecek cara kerja setiap unit, bahkan bisa merubah cara kerja dan aturan yang ada diperusahaan agar lebih teratur dan melihat laporan kegiatan kerja setiap unit, dan bertanggung jawab atas semua kegiatan oprasional baik di lapangan maupun di club house.

3. Direktur Operasional
Bertugas dan bertanggung jawab atas kelancaran semua operasional lapangan, mulai dari perencanaan proses hingga bertanggung jawab pada hasil akhir proses.
4. Direktur Keuangan
Bertugas dan bertanggung jawab mengurus atau mengelola dana keuangan perusahaan. Agar perusahaan bisa semakin berkembang, Maka bagian ini sangatlah penting bagi perusahaan.
5. Bagian Keuangan
Bertugas untuk mengatur dana perusahaan secara efektif agar digunakan untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan.
6. Bagian accounting
Bertugas untuk mengumpulkan bukti-bukti segala jenis transaksi, agar tidak ada kekeliruan tentang dana perusahaan.
7. Bagian Sales & marketing
Sales bertanggung jawab penuh untuk atau mempromosikan kelebihan Golf, agar konsumen tertarik untuk bermain Golf. Marketing bertugas untuk merencanakan kelebihan perusahaan misalnya dari hal penetapan harga, memberikan fasilitas yang nyaman bertujuan untuk memuaskan konsumen.
8. Bagian HRD
Bertugas dan bertanggung jawab menangani masalah kepersonaliaan, agar dapat menemukan dan mempekerjakan karyawan-karyawan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dan menangani hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar.
9. Bagian Restaurant

Bertugas untuk memperhatikan pelayanan dari segi makanan, tempat, agar konsumen nyaman dan betah berlama- lama bersantai di Golf. Mengantarkan makanan ke lapangan golf, apabila pegolf memesan makanan di tengah lagi bermain golf.

10. Bagian Lapangan

Menjalankan tugas yang diberikan General Manager dalam semua hal yang menyangkut kondisi lapangan golf, adapun tugas peran penting di bagian lapangan antara lain:

- a. Porter, membawakan bag golf, mencatat bag tag, nama pemain, melaporkan ke caddy master, membereskan bag yang sudah selesai dan memberikan bag yang sudah selesai pada pemiliknya menggunakan salinan bag tag awal. Hal itu dilakukan agar tidak terjadi kesalahan tertukarnya bag pemain.
- b. Starter, Starter merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah lapangan golf dan tugasnya secara umum yaitu:
 1. Memanggil para pegolfer untuk stand by di staging area.
 2. Membuat pairing untuk para pemain.
 3. Memberangkatkan para pelanggan yang sudah siap sesuai dengan booking-an yang ada dan tee time yang ditentukan starter copy dari reception.
 4. Incharge di staging area sebagai greeter untuk memberangkatkan pelanggan dengan mencatat nama pelanggan, nama pramugolf, nomor cart, berapa hole dan menentukan tempat tee off pelanggan.
 5. Kordinasi dengan divisi lain seperti reception untuk mengetahui booking-an dan marshal untuk mencatat pemain yang belum sempat di record.
 6. Cross check dengan divisi terkait mengenai jumlah pemain dan yang lainnya.

7. Apabila ada tournament group (shot gun/ semi shot gun) tugas starter untuk membuat pairing dan mencatat hasil tournament bekerja sama dengan panitian dan mempersiapkan alat-alat yang diperlukan dan diinformasikan ke divisi terkait.
- c. Marshal, mempunyai peran yang sangat penting dilapangan dengan tugas sebagai berikut;
1. Mengontrol dan mengawasi rotasi pemain dari hole ke hole, apabila terjadi kemacetan harus memperingatkan pelanggan agar tidak terjadi kemacetan.
 2. Mengontrol lapangan sebelum digunakan pelanggan.
 3. Menjaga kebersihan lapangan.
 4. Memperingatkan pramugolf yang tidak sesuai tata tertib di lapangan.
 5. Menginformasikan kepada divisi terkait apabila terjadi segala sesuatu dilapangan yang tidak dapat diatasi.
 6. Membantu untuk cross check keberadaan pemain di lapangan.
 7. Apabila ada tournamenr group (shot gun/ semi shot gun) tugas marshal mempersiapkan peralatan untuk permainan yang ada dalam tournament seperti longest drive, nearest to the pin, nearest to the line, hole in one dan lain-lain. Juga bekerja sama dengan fore caddy.
- d. Caddy Master, mempunyai peran penting dalam mengelola semua urusan pemandu dan tugasnya yaitu:
1. Mempersiapkan pemandu yang telah siap menjalankan tugasnya dengan perlengkapannya secara teliti.
 2. Membentuk karakter pemandu yang disiplin, cekatan dan bertanggung jawab.
 3. Bertindak tegas terhadap pemandu yang melanggar tata tertib.
 4. Bertanggung jawab atas segala administrasi pemandu.
 5. Kordinasi dengan divisi terkait
 6. Membuat jadwal masuk pemandu setiap harinya.

- e. Pemandu lapangan, bertugas memberikan saran, pengarahan, pelayanan juga bantuan kepada pemain dalam hal seputar lapangan, memelihara kondisi lapangan golf, baik itu di green (pitch mark), di bunker (membetulkan bekas pukulan), dan fairway (divot bekas pukulan)
- f. Club cart, bertugas menyiapkan golf cart dengan perlengkapannya yang siap pakai di staging area, menempatkan kembali golf cart yang sudah selesai dibersihkan, mengecek kekuatan golf cart, charger ulang golf cart yang sudah dipakai, memperbaiki golf cart yang rusak dan kegiatan lain mengenai golf cart.
- g. Maintenance, bertugas dalam rangka perbaikan lapangan, juga menjaga kebersihan taman dan lapangan golf.
- h. Drainase, bertugas melakukan pengairan juga penyiraman taman lapangan golf agar tanaman juga rumput dilapangan golf tetap hijau, segar dan tumbuh dengan baik.
- i. Landscape, bertugas membuat juga memperbaiki tata letak taman, agar lebih menarik dan tertata dengan rapih dan enak dipandang.

4.1.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Dago Heritage Golf Course Bandung yang akan mengkaji Lingkungan Kerja, Stres Kerja individu, dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Loyalitas Kerja. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama.

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 90 caddy pada Dago Heritage Golf Cours diperoleh data mengenai Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	90	100%
Total	90	100%

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 100%

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
<20 Tahun	2	2,2%
20-20 Tahun	3	3,3%
30-40 Tahun	29	32,2%
>40 Tahun	56	62,2%
Total	90	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah),2019

Tabel di atas menggambarkan usia responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 90 responden, mayoritas berusia >40 tahun sebanyak 56 orang (62%) diantaranya diikuti oleh responden berusia <20 tahun sebanyak 2 orang (2%), 20-20 tahun sebanyak 3 orang (3%) dan 30-40 tahun sebanyak 29 orang (32%)

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	%
<1 Tahun	5	5,5%
1-3 Tahun	15	16,6%
3-5 Tahun	30	33,3%
>5 Tahun	40	44,4%
Total	90	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah),2019

Tabel di atas menggambarkan lama bekerja responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 90 responden, mayoritas memiliki lama bekerja 40 orang (44%) diikuti oleh responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 5 orang (5%), sebanyak 15 orang (16%) dengan lama bekerja 1-3 tahun dan 3-5 tahun sebanyak 30 orang (33%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	%
SMP	30	33,3%
SMA	58	64,4%
D-3	1	1,1%
S-1	1	1,1%
Total	90	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah),2019

Tabel di atas menggambarkan pendidikan terakhir responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 90 responden, mayoritas memiliki pendidikan terakhir SMA orang (64%) diikuti oleh responden dengan pendidikan terakhir SMP 30 orang (33%), sebanyak 1 orang (1%) dengan pendidikan terakhir D-3 dan 1 sebanyak 1 orang (1%) dengan pendidikan terakhir S-1

4.1.5 Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja Pada Caddy Dago Heritage Golf

Course

Lingkungan Kerja terdiri dari indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Indikator tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui persepsi Caddy mengenai Lingkungan Kerja pada Dago Heritage Golf Course.

4.1.5.1 Tanggapan Mengenai Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course pada indikator Lingkungan Kerja Fisik terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Mengenai Fasilitas kerja yang diberikan baik

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
1.	Sangat Setuju	3	15	3.3%
	Setuju	32	128	35.6%
	Cukup Setuju	44	132	48.9%
	Tidak Setuju	11	22	12.2%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	297

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Fasilitas kerja yang diberikan baik”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 48.9% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa fasilitas kerja yang karyawan terima cukup baik.

Tabel 4.6

Tanggapan Mengenai Peralatan kerja tersedia lengkap

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
2.	Sangat Setuju	5	25	5.6%
	Setuju	26	104	28.9%
	Cukup Setuju	55	165	61.1%
	Tidak Setuju	4	8	4.4%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	302	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Peralatan kerja tersedia lengkap”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 61.1% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa peralatan kerja yang tersedia di golf course cukup lengkap

4.1.5.2 Tanggapan Mengenai Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course pada indikator Lingkungan Kerja Non Fisik terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Mengenai Pimpinan yang ada baik kepada setiap Caddy

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
3.	Sangat Setuju	0	0	0%
	Setuju	24	96	26.7%
	Cukup Setuju	49	147	54.4%
	Tidak Setuju	17	34	18.9%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	277	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Pimpinan yang ada baik kepada setiap Caddy”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 54.4% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan yang ada cukup berperilaku baik terhadap setiap caddy.

Tabel 4.8

Tanggapan Mengenai Kerjasama karyawan terbentuk dengan baik

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
4.	Sangat Setuju	8	40	8.9%
	Setuju	30	120	33.3%
	Cukup Setuju	43	129	47.8%
	Tidak Setuju	9	18	10%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	307

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Kerjasama karyawan terbentuk dengan baik”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 47.8% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa kerjasama karyawan dengan rekan kerja cukup terbentuk dengan cukup baik.

4.1.5.3 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja Pada Dago Heritage Golf Course

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai 2 indikator dan 4 pernyataan kuisioner dari variabel Lingkungan Kerja yang telah diuraikan, maka

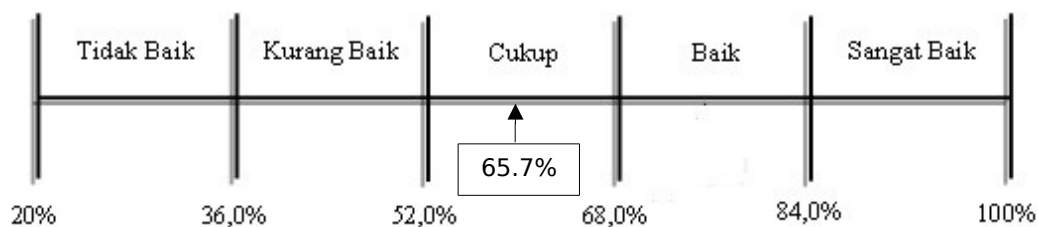
dapat diperoleh jumlah skor tanggapan responden masing – masing indikator sebagai berikut.

Tabel 4.9
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Lingkungan Kerja Fisik	599	900	66.5%	Cukup Baik
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	584	900	64.8%	Cukup Baik
Jumlah		1183	1800		Cukup Baik
Skor Total		1183/1800x100%=65.7%			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2019

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Ga

mbar 4.2
Garis Kontinum mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Lingkungan Kerja didapatkan hasil sebesar 65.7%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi adalah lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 66.5% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 64.8% berada

pada kategori cukup baik. Sehingga secara keseluruhan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja Caddy Dago Heritage Golf Course Bandung sudah tergolong cukup baik. Artinya, Lingkungan kerja di Dago Heritage Golf Course Bandung fasilitas yang diberikan perusahaan cukup baik dan hubungan antara pemimpin dengan karyawan cukup baik. Indikator lingkungan kerja non fisik lemah dalam pernyataan responden kerja sama terbentuk dengan baik mayoritas responden sebanyak 47.8% menjawab Cukup Setuju dikarenakan hubungan Caddy masih ada terjadinya konflik sehingga kondisi lingkungan sesama karyawan masih kurang baik, Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi lapangan bahwa caddy masih perlu menyesuaikan dengan kondisi setiap lingkungan kerja yang terjadi.

Menurut Alex S. Nitisemito (1991:184) dalam Yuyun Ratnasari, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

4.1.6 Tanggapan Mengenai Stres Kerja Pada Caddy Dago Heritage Golf Course

Stres Kerja terdiri dari 3 indikator yaitu Ambiguitas, Pengembangan Karir, dan Hubungan Kerja. Indikator tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui persepsi Caddy mengenai Stres Kerja yang ada pada Dago Heritage Golf Course.

4.1.6.1 Tanggapan Mengenai Indikator Ambiguitas

Hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course pada indikator Ambiguitas terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10

Tanggapan Mengenai Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	25	5.6%
	Setuju	30	120	33.3%
	Cukup Setuju	43	129	47.8%
	Tidak Setuju	12	24	13.3%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	298

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 47.8% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa tugas yang diberikan cukup sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.11

Tanggapan Mengenai Caddy hanya bekerja sesuai dengan pekerjaannya

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
2.	Sangat Setuju	3	15	3.3%
	Setuju	35	140	38.9%
	Cukup Setuju	40	120	44.4%
	Tidak Setuju	12	24	13.3%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	299	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy hanya bekerja sesuai dengan pekerjaannya”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 44.4% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa caddy hanya bekerja cukup sesuai dengan pekerjaannya.

4.1.6.2 Tanggapan Mengenai Indikator Pengembangan Karir

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course pada indikator Pengembangan Karir terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12

Tanggapan Mengenai Karir Caddy diperhatikan dengan baik oleh perusahaan

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
3.	Sangat Setuju	0	0	0%
	Setuju	30	120	33.3%
	Cukup Setuju	50	150	55.6%
	Tidak Setuju	10	20	11.1%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	290	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Karir caddy diperhatikan dengan baik oleh perusahaan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 55.6% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa karir caddy kurang cukup diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

Tabel 4.13

Tanggapan Mengenai Caddy memiliki kesempatan untuk dapat naik jabatan

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
4.	Sangat Setuju	3	15	3.3%
	Setuju	26	104	28.9%
	Cukup Setuju	52	156	57.8%
	Tidak Setuju	9	18	10%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	293

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy memiliki kesempatan untuk dapat naik jabatan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 57.8% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa karir caddy kurang memiliki kesempatan untuk dapat naik jabatan.

4.1.6.3 Tanggapan Mengenai Indikator Hubungan Kerja

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Cours pada indikator Hubungan Kerja terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14

Tanggapan Mengenai Caddy mampu bersosialisasi baik dengan karyawan lain

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
5.	Sangat Setuju	7	35	7.8%
	Setuju	26	104	28.9%
	Cukup Setuju	54	162	60%
	Tidak Setuju	3	6	3.3%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	307

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy mampu bersosialisasi baik dengan karyawan lain”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 60% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa caddy cukup mampu bersosialisasi baik dengan karyawan lain.

Tabel 4.15

Tanggapan Mengenai Caddy mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang dikerjakannya

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
6.	Sangat Setuju	4	20	4.4%
	Setuju	30	120	33.3%
	Cukup Setuju	50	150	55.6%
	Tidak Setuju	6	12	6.7%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	302

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang dikerjakannya”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 55.6%

menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa caddy cukup mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

4.1.6.4. Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Stres Kerja Pada Caddy Dago Heritage Golf Course

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai 3 indikator dan 6 pernyataan kuisioner dari variabel Stres Kerja yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh jumlah skor tanggapan responden masing – masing indikator sebagai berikut.

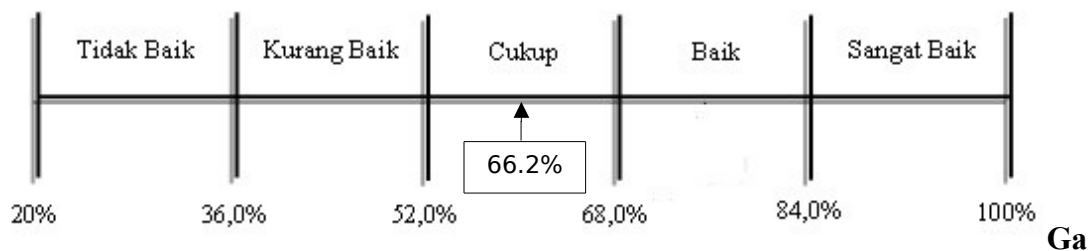
Tabel 4.16

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Ambiguitas	597	900	66.3%	Cukup Baik
2.	Pengembangan Karir	583	900	64.7%	Cukup Baik
3.	Hubungan Kerja	609	900	67.6%	Cukup Baik
Jumlah		1789	2700	Cukup Baik	
Skor Total		1789/2700x100%=66.2%			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2019

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



mbar 4.3
Garis Kontinum mengenai Variabel Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Stres Kerja didapatkan hasil sebesar 66.2%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi adalah Hubungan Kerja yaitu sebesar 67.6% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah Pengembangan Karir yaitu sebesar 64.4% berada pada kategori cukup baik. Sehingga secara keseluruhan tanggapan responden terhadap stres kerja Caddy Dago Heritage Golf Course sudah tergolong cukup baik. Artinya, tingkat stres kerja di Dago Heritage Golf Course Bandung cukup baik responden memiliki tingkat stres yang cukup tinggi dikarenakan perusahaan kurang memperdulikan caddy. Indikator pengembangan karir rendah dalam pernyataan mayoritas responden sebanyak 55.6% menjawab Cukup Setuju dikarenakan selain banyak persaingan antar caddy, karir caddy juga kurang cukup diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. karena pekerjaan caddy tidak adanya jenjang karir. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh caddy perlu dikelola dengan baik agar tidak menjadi efek buruk kepada setiap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Rivai (2009:516) dalam Viki Intansari (2016) mengumumkan bahwa Stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berdampak pada ketidakseimbangan

fisik dimana memberikan pengaruh emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan sehingga terjadi stres.

4.1.7 Tanggapan Mengenai Kompensasi Pada Caddy Dago Heritage Golf Course

Kompensasi terdiri dari 2 indikator yaitu Upah dan Gaji. Indikator tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui persepsi Caddy mengenai Kompensasi yang ditawarkan Dago Heritage Golf Course.

4.1.7.1 Tanggapan Mengenai Indikator Upah

Hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course pada indikator Upah terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17

Tanggapan Mengenai Upah yang diterima selalu tepat waktu

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	30	6.7%
	Setuju	33	132	36.7%
	Cukup Setuju	39	117	43.3%
	Tidak Setuju	12	24	13.3%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	303

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Upah yang diterima selalu tepat waktu”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 43.3% menjawab Cukup Setuju. Hal

ini membuktikan bahwa upah yang diterima cukup tepat waktu sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan.

Tabel 4.18

Tanggapan Mengenai Jumlah upah yang diterima sesuai dengan harapan Caddy

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
2.	Sangat Setuju	4	20	4.4%
	Setuju	26	104	28.9%
	Cukup Setuju	35	105	38.9%
	Tidak Setuju	25	50	27.8%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	279

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Jumlah upah yang diterima sesuai dengan harapan Caddy”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38.9% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa jumlah upah yang diterima kurang sesuai dengan harapan Caddy.

4.1.7.2 Tanggapan Mengenai Indikator Gaji

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course pada indikator Gaji terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19

Tanggapan Mengenai Gaji yang diberikan sesuai dengan peranan Caddy

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
	Sangat Setuju	8	40	8.9%
	Setuju	21	84	23.3%

3.	Cukup Setuju	50	150	55.6%
	Tidak Setuju	11	22	12.2%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	296	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan peranan Caddy”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 55.6% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa gaji yang diberikan kurang sesuai dengan peranan kerja seorang caddy.

Tabel 4.20

Tanggapan Mengenai Caddy puas dengan besaran gaji yang diterima

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
4.	Sangat Setuju	0	0	0%
	Setuju	25	100	27.8%
	Cukup Setuju	52	156	57.8%
	Tidak Setuju	13	26	14.4%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	282	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy puas dengan besaran gaji yang diterima”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 57.8% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa Caddy masih kurang puas dengan besaran gaji yang diterima dari perusahaan.

4.1.7.3. Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kompensasi Pada Caddy Dago Heritage Golf Course

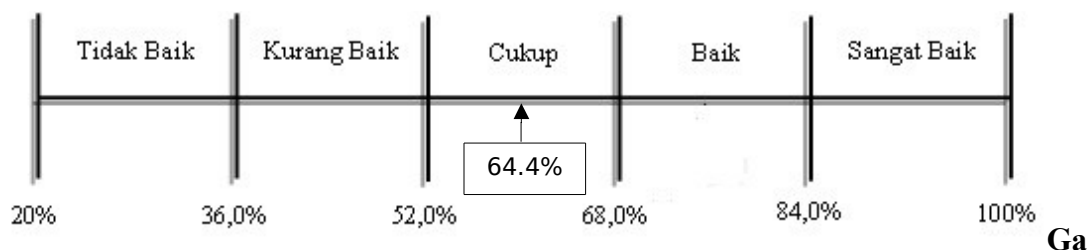
Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai 2 indikator dan 4 pernyataan kuisioner dari variabel Kompensasi yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh jumlah skor tanggapan responden masing – masing indikator sebagai berikut.

Tabel 4.21
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Upah	582	900	64.6	Cukup Baik
2.	Gaji	578	900	64.2	Cukup Baik
Jumlah		1160	1800		Cukup Baik
Skor Total		1160/1800x100%=64.4%			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2019

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.4
Garis Kontinum mengenai Variabel Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kompensasi didapatkan hasil sebesar 64.4%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi adalah upah yaitu sebesar 64.6% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah gaji yaitu sebesar 64.2% berada pada kategori cukup baik. Sehingga secara

keseluruhan tanggapan responden terhadap kompensasi Caddy Dago Heritage Golf Course sudah tergolong cukup baik. Artinya, kompensasi Caddy Dago Heritage Golf Course cukup sesuai yang diterima oleh caddy. Indikator gaji rendah dalam pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan peranan Caddy”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 55.6% menjawab Cukup Setuju dikarenakan standar gaji golf Heritage yang diberikan berbeda dengan gaji perusahaan golf-golf lainnya. Hal ini membuktikan bahwa gaji yang diberikan kurang sesuai dengan peranan kerja seorang caddy dan terbukti sesuai dengan kondisi lapangan bahwa kompensasi yang diterima oleh setiap caddy masih kurang diperhatikan oleh perusahaannya.

Almigo, (2014:88) dalam Husni (2018), Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi.

4.1.8 Tanggapan Mengenai Loyalitas Kerja Pada Caddy Dago Heritage Golf Course

Pada penelitian ini pengukuran Kuesioner Loyalitas Kerja diukur dengan membagi variabel menjadi 4 indikator yaitu Berkarir di Perusahaan, Mengenal Perusahaan, Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan, dan Disiplin Jam Kerja. Indikator tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui persepsi Caddy mengenai Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course.

4.1.8.1 Tanggapan Mengenai Indikator Berkarir di Perusahaan

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course mengenai Berkarir di Perusahaan yang dilakukan Dago Heritage Golf Course terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tanggapan Mengenai Caddy yang bekerja sudah memiliki pengalaman sebelumnya

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
1.	Sangat Setuju	3	15	3.3%
	Setuju	29	116	32.2%
	Cukup Setuju	50	150	55.6%
	Tidak Setuju	8	16	8.9%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	297

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy yang bekerja sudah memiliki pengalaman sebelumnya”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 55.6% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa Caddy yang bekerja sudah cukup memiliki pengalaman sebelumnya.

Tabel 4.23
Tanggapan Mengenai Semua Caddy melakukan perjanjian dengan perusahaan

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
	Sangat Setuju	3	15	3.3%
	Setuju	34	136	37.8%

2.	Cukup Setuju	45	135	50%
	Tidak Setuju	8	16	8.9%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	302	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Semua Caddy melakukan perjanjian dengan perusahaan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 50% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa sebelum kerja semua caddy melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan.

4.1.8.2 Tanggapan Mengenai Indikator Mengenal Perusahaan

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course mengenai indikator Mengenal Perusahaan terdapat dua pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.24

Tanggapan Mengenai Caddy memiliki pengetahuan yang baik terhadap perusahaan

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
3.	Sangat Setuju	4	20	4.4%
	Setuju	29	116	32.2%
	Cukup Setuju	43	129	47.8%
	Tidak Setuju	14	28	15.6%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	293

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy memiliki pengetahuan yang baik terhadap perusahaan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 47.8% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa caddy memiliki cukup pengetahuan yang baik terhadap perusahaan.

Tabel 4.25
Tanggapan Mengenai Caddy bekerja karena perusahaan dikenal oleh masyarakat banyak

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
4.	Sangat Setuju	3	15	3.3%
	Setuju	26	104	28.9%
	Cukup Setuju	52	156	57.8%
	Tidak Setuju	9	18	10%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	293

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy bekerja karena perusahaan dikenal oleh masyarakat banyak”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 57.8% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa caddy bekerja karena perusahaan cukup dikenal oleh masyarakat banyak.

4.1.8.3 Tanggapan Mengenai Indikator Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Cours mengenai Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan yang dilakukan Dago Heritage Golf Course terdapat satu pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.26
Tanggapan Mengenai Caddy merasa bangga menjadi bagian perusahaan

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
5.	Sangat Setuju	7	35	7.8%
	Setuju	26	104	28.9%
	Cukup Setuju	54	162	60%
	Tidak Setuju	3	6	3.3%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	307

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy merasa bangga menjadi bagian perusahaan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 60% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa caddy cukup merasa bangga menjadi bagian perusahaan.

Tabel 4.27
Tanggapan Mengenai Caddy sudah lama bekerja di perusahaan ini

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
6.	Sangat Setuju	4	20	4.4%
	Setuju	30	120	33.3%
	Cukup Setuju	50	150	55.6%
	Tidak Setuju	6	12	6.7%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	302	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy sudah lama bekerja di perusahaan ini”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 55.6% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa caddy sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini.

4.1.8.4 Tanggapan Mengenai Indikator Disiplin Jam Kerja

Berikut ini adalah hasil tanggapan Caddy Dago Heritage Golf Course mengenai Disiplin Jam Kerja yang dilakukan Dago Heritage Golf Course terdapat satu pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.28

Tanggapan Mengenai Caddy bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
7.	Sangat Setuju	6	30	6.7%
	Setuju	33	132	36.7%
	Cukup Setuju	39	117	43.3%
	Tidak Setuju	12	24	13.3%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total	90	303	100%

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Caddy bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 43.3% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa caddy bekerja cukup sesuai dengan jam kerja yang berlaku.

Tabel 4.29
Tanggapan Mengenai Perusahaan menerapkan sanksi yang sesuai kepada Caddy yang terlambat

No item	Tanggapan	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase
8.	Sangat Setuju	4	20	4.4%
	Setuju	26	104	28.9%
	Cukup Setuju	35	105	38.9%
	Tidak Setuju	25	50	27.8%
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0%
	Total		90	279

Sumber: Hasil diolah peneliti (2019)

Berdasarkan item pernyataan “Perusahaan menerapkan sanksi yang sesuai kepada Caddy yang terlambat”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38.9% menjawab Cukup Setuju. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan menerapkan sanksi yang cukup sesuai kepada caddy yang terlambat saat bekerja.

4.1.8.5 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Loyalitas Kerja Pada Caddy Dago Heritage Golf Course

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai 4 indikator dan 8 pernyataan dari variabel Loyalitas Kerja yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh jumlah skor tanggapan responden masing – masing indikator sebagai berikut.

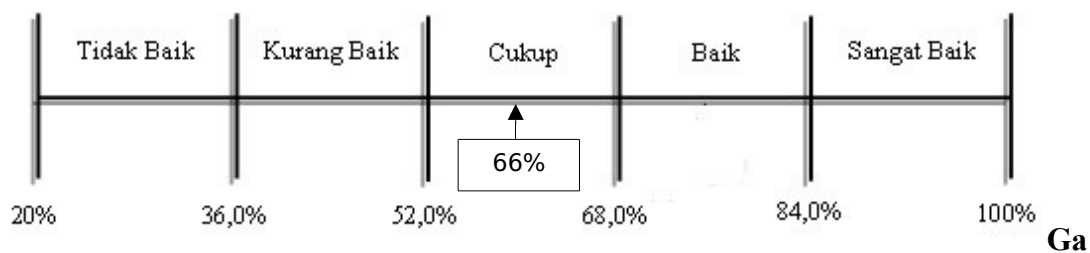
Tabel 4.30

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Loyalitas Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Berkarir di Perusahaan	599	900	66.5	Cukup Baik
2.	Mengenal Perusahaan	586	900	65.1	Cukup Baik
3.	Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan	609	900	67.6	Cukup Baik
4.	Disiplin Jam Kerja	582	900	64.6	Cukup Baik
Jumlah		2376	3600		Cukup Baik
Skor Total		2376/3600x100%=66%			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2019

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.5

Garis Kontinum mengenai Variabel Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Loyalitas Kerja didapatkan hasil sebesar 65.3%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi adalah Mengenal Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan yaitu sebesar 67.6% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah disiplin jam

kerja yaitu sebesar 64.6% berada pada kategori cukup baik. Sehingga secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Loyalitas Caddy Dago Heritage Golf Course sudah tergolong cukup baik. Artinya, Loyalitas Caddy Dago Heritage Golf Course Bandung cukup baik responden cukup loyal terhadap perusahaan. Indikator disiplin jam kerja dalam pernyataan “Perusahaan menerapkan sanksi yang sesuai kepada Caddy yang terlambat”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38.9% menjawab Cukup Setuju dikarenakan caddy sering terlambat. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan menerapkan sanksi yang cukup kepada caddy yang terlambat saat bekerja berupa scoursing selama 1 bulan.

Menurut Bambang Setiawan (2013) Ketika perusahaan menemukan karyawan melakukan aksi pemogokan kerja, kemangkiran, sabotase, absensi yang tinggi dan *turn-over* (perpindahan). Itu menandakan bahwa tidak terdapatnya loyalitas karyawan dalam bekerja.

4.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.2.1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 20 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.31
Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,390	1,259		1,104	,273
	Lingkungan Kerja	,349	,123	,183	2,830	,006
	Stres Kerja	-,578	-,105	-,447	-5,497	,000
	Kompensasi	,691	,130	,381	5,323	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 1.390 sementara untuk bX_1 sebesar 0.349, bX_2 sebesar -0.578 dan bX_3 sebesar 0.691, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai a , b_1 , dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 1.390 + 0.349X_1 - 0.578X_2 + 0.681X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 1.390 artinya jika Lingkungan Kerja dan Stres Kerja bernilai 0, maka Loyalitas Kerja akan tetap bernilai 1.390.

Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.349 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0.349.

Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja sebesar -0.578 yang bernilai negatif yang artinya untuk setiap pertambahan Stres Kerja sebesar satu satuan maka Loyalitas Kerja akan menurun sebesar -0.578.

Koefisien Regresi Variabel Kompensasi sebesar 0.691 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0.691.

Maksud dari penjelasan sebelumnya apabila Loyalitas Kerja berlangsung stagnan dan tidak ada perubahan dalam perusahaan tersebut, maka Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi pun tidak akan terjadi perubahan.

Selain itu dalam hal ini apabila perusahaan mampu menerapkan setiap faktor Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang dimiliki Caddy disebuah perusahaan akan dapat meningkatkan Loyalitas Kerja Caddy untuk memberikan yang terbaik di perusahaan tersebut. Untuk variabel stres kerja berbanding terbalik dengan

Lingkungan Kerja dan Kompensasi, semakin karyawan mengalami stres kerja yang karyawan di perusahaan akan dapat menurunkan Loyalitas Kerja

(Antoncic and Bostjan, 2011) dalam Ni Putu Eka Fajariani (2015) menyatakan bahwa tingkat turnover dapat menentukan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Loyalitas karyawan sangat penting dan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan perusahaan.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

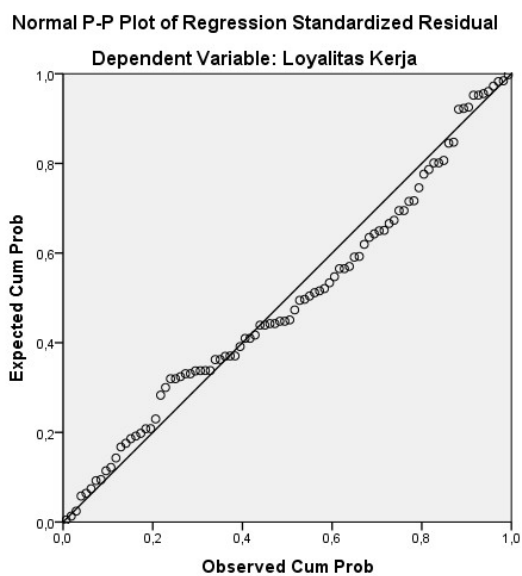
Tabel 4.32
Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,85635917
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,073
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,791
Asymp. Sig. (2-tailed)		,558

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil Sig sebesar 0.558, hasil $0.558 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.6

Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai $\text{sig. correlations} > \alpha$ (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

- 1 H_0 : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
- 2 H_1 : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai $\text{sig. correlations} > \alpha$ (tingkat ketelitian = 5%) maka H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 20 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.33

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

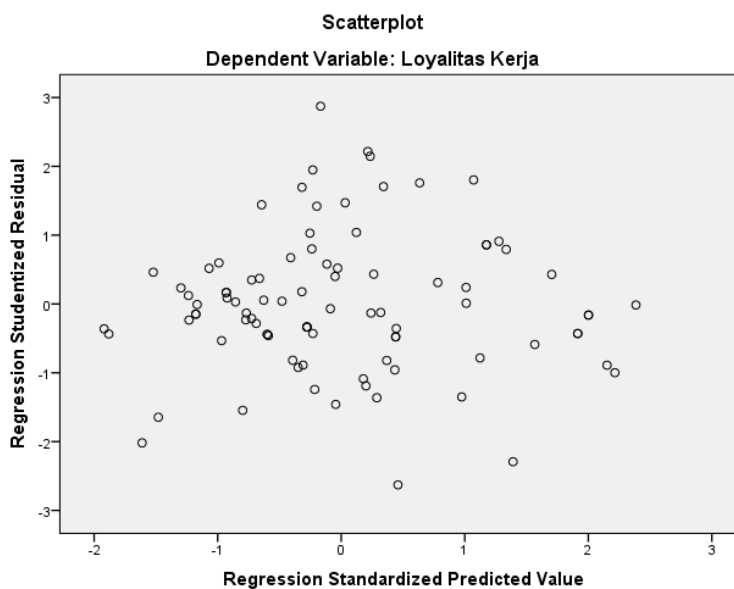
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,633	1,579
	Stres Kerja	,400	2,503
	Kompensasi	,515	1,943

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan kompensasi menunjukkan nilai $\text{tolerance} > 0,10$ dan nilai $\text{VIF} < 10$, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3) Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.7
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

4.2.3. Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.34
Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Kerja
Correlations

		Lingkungan Kerja	Loyalitas Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,616**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
Loyalitas Kerja	Pearson Correlation	,616**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.616 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), korelasi Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja memiliki tingkat korelasi cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Hal ini berarti semakin penerapan Lingkungan Kerja mampu diterapkan di perusahaan ini maka akan ada hubungan yang cukup tinggi pada Loyalitas Kerja.

2) Korelasi Secara Parsial antara Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.35
Koefisien Korelasi Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja

Correlations

		Stres Kerja	Loyalitas Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-,822**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
Loyalitas Kerja	Pearson Correlation	-,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar -0.822 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda negatif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan. Hal ini berarti semakin Stres Kerja dialami oleh seorang karyawan akan menurunkan Loyalitas Kerja yang tinggi.

3) Korelasi Secara Parsial antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.36

Koefisien Korelasi Kompensasi dengan Loyalitas Kerja

Correlations

		Kompensasi	Loyalitas Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
Loyalitas Kerja	Pearson Correlation	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.770 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) Kompensasi dengan Loyalitas Kerja memiliki tingkat korelasi cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Hal ini berarti semakin Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan akan memiliki hubungan pada Loyalitas Kerja yang cukup tinggi.

- 4) Korelasi Secara Simultan antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi dengan Loyalitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara simultan antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi dengan Loyalitas Kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.37

Koefisien Korelasi Simultan Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,773	,765	1,88846

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.879 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi dengan Loyalitas Kerja memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Hal ini berarti semakin Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi semakin mampu diterapkan di perusahaan akan memiliki hubungan yang tinggi pada Loyalitas Kerja.

4.2.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.38

**Koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi
Terhadap Loyalitas Kerja**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.765	1,88846

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.773 atau 77.3% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja sedangkan sisanya sebesar 22.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah motivasi kerja, prestasi kerja dan lain sebagainya.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.39

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Correlations			
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)					
Lingkungan Kerja	,183	,616	,292	,145	
Stres Kerja	-,447	-,822	,510	,282	
Kompensasi	,381	,770	,498	,273	

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

- 1 Lingkungan Kerja (X1) = 0.183×0.616 = 0.113 atau 11.3%
- 2 Stres Kerja (X2) = -0.447×-0.822 = 0.367 atau 36.7%
- 3 Kompensasi (X3) = 0.381×0.770 = 0.294 atau 29.4%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Loyalitas Kerja adalah stres kerja sebesar 36.7%, sementara pengaruh terendah adalah lingkungan kerja sebesar 11.3%.

4.2.5. Uji Hipotesis

4.2.5.1. Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara parsial, Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara parsial dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja secara parsial.

Taraf Signifikansi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

b. jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

- H_{01} . $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Loyalitas Kerja.
- H_{2} . $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Loyalitas Kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.40
Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients^a

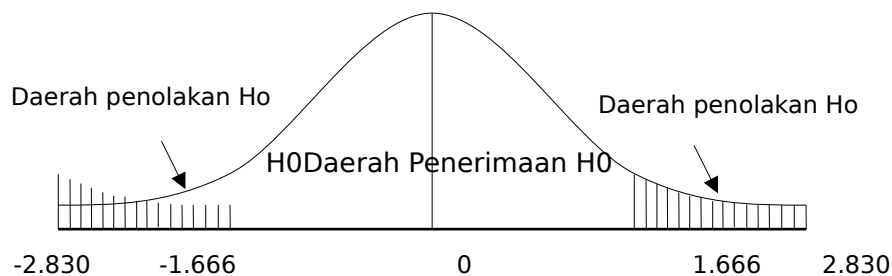
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,390	1,259		1,104	,273
	Lingkungan Kerja	,349	,123	,183	2,830	,006
	Stres Kerja	-,578	-,105	-,447	-5,497	,000
	Kompensasi	,691	,130	,381	5,323	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Dari output tabel 4.40 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2.830, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 90 - 2 - 1 = (0.05 ; 87)$ yaitu 1.666, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.830 > 1.666$) dan sig ($0.006 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course.

Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan kerja Caddy Dago Heritage berpengaruh terhadap loyalitas caddy dikarenakan perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang baik untuk kesejahteraan karyawan sehingga menumbuhkan rasa loyalitas caddy, sehingga karyawan tidak ingin berpindah kerja ke perusahaan lain.

Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.8

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan gambar 4.7. diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2.830 berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan loyalitas Caddy terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh :

Nurul Asfiah Fjarullah (2018) tidak terdapat pengaruh secara parsial variable lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,018 dan t_{hitung} sebesar 2,410.

2) Pengujian Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja

- $H_2: \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Loyalitas Kerja.

- $H_2: B_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Loyalitas Kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 20 *for windows*.

Tabel 4.41
Tabel Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,390	1,259		1,104	,273
	Lingkungan Kerja	,349	,123	,183	2,830	,006
	Stres Kerja	-,578	-,105	-,447	-5,497	,000
	Kompensasi	,691	,130	,381	5,323	,000

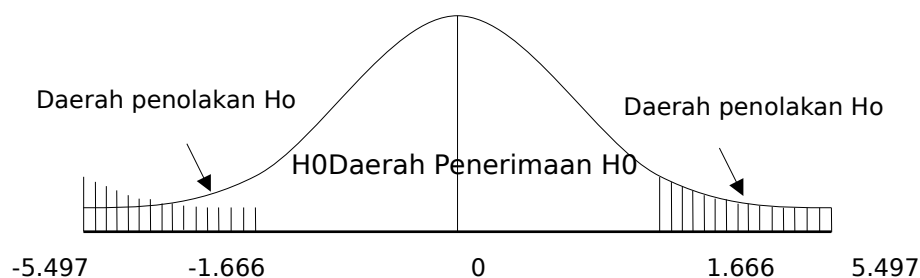
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Dari output tabel 4.41 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja (X_2) sebesar -5.497, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 90 - 2 - 1 = (0.05 ; 87)$ yaitu -1.666, dikarenakan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-5.497 > -1.666$) dan sig ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course.

Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja Caddy Dago Heritage berpengaruh terhadap loyalitas caddy dikarenakan ketidaknyamanan caddy yang mengakibatkan stres kerja seperti terhadap caddy, sehingga menurunkan loyalitas kerja

Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.9

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar -5.497 berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap Loyalitas Kerja di Dago Heritage Golf Course. Artinya semakin tinggi stres kerja maka loyalitas Caddy terhadap perusahaanpun menurun. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki Caddy dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

Viki Intansari, Sandi Eka Suprajang (2016) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan pada CV Investa Motor

sebesar 0,2091. Hal ini membuktikan bahwa semakin menurun tingkat stres kerja maka loyalitas karyawanpun meningkat.

3) Pengujian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja

- $H_3: B_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Variabel Loyalitas Kerja.
- $H_3: B_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Variabel Loyalitas Kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.42
Tabel Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,390	1,259		1,104	,273
	Lingkungan Kerja	,349	,123	,183	2,830	,006
	Stres Kerja	-,578	-,105	-,447	-5,497	,000
	Kompensasi	,691	,130	,381	5,323	,000

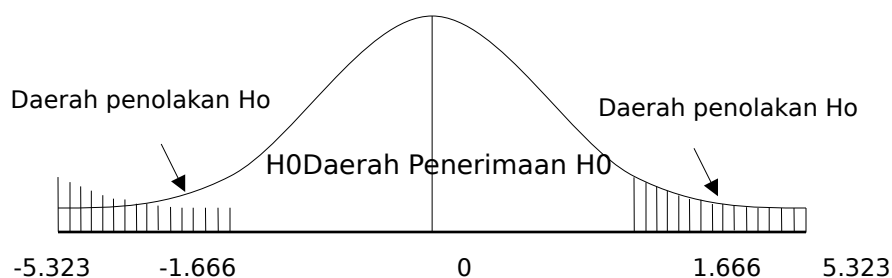
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Dari output tabel 4.42 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengaruh Kompensasi (X_3) sebesar 5.323, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 90 - 2 - 1 = (0.05 ;$

87) yaitu 1.666, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.323 > 1.666$) dan signifikan ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course. Jika nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak

Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi Caddy Dago Heritage berpengaruh terhadap loyalitas caddy artinya kompensasi yang baik dan sesuai dengan harapan caddy yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan loyalitas caddy kepada perusahaan.

Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.10

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan gambar 4.9. diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5.323 berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage

Golf Course. Sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya apabila semakin baik kompensasi yang diberikan kepada Caddy maka akan dapat meningkatkan Loyalitas Caddy terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati (2016) bahwa Kompensasi berpengaruh dominan atau signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang.

4.2.5.2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- a) Rumus uji F yang digunakan adalah :

Dimana:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{Jk_{\text{regresi}}/K}{Jk_{\text{residu}} / \{n - (k + 1)\}}$$

Jk_{residu} = Koefisien Korelasi
Ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analysis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *microsoft*. Jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{kritis}}$,

maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2013:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment atau dikenal dengan rumus Pearson.

b) Hipotesis

$H_0: \beta_1\beta_2=0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Lingkungan Kerja), Variabel X_2 (Stres Kerja) dan Variabel X_3 (Kompensasi) Terhadap Variabel Y (Loyalitas Kerja).

$H_1: \beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Lingkungan Kerja), Variabel X_2 (Stres Kerja) dan Variabel X_3 (Kompensasi) Terhadap Variabel Y (Loyalitas Kerja).

c) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

Tabel 4.43
Tabel Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046,164	3	348,721	97,783	,000 ^b
	Residual	306,700	86	3,566		
	Total	1352,864	89			

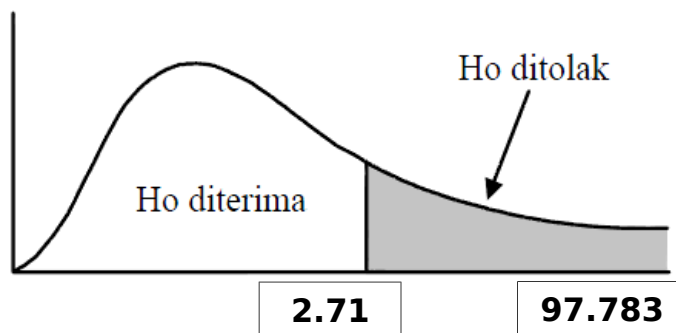
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Dari output tabel 4.43 diatas didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 97.783, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untuk $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan untuk $df_2 = n - k = 90 - 4 = 86$ sehingga didapat $f_{tabel} (3 ; 86)$ sebesar 2.71 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel} (97.783 > 2.71)$ dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course.

Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas caddy artinya bila lingkungan kerja baik, stres kerja menurun dan kompensasi ditingkatkan maka loyalitas caddy terhadap perusahaanpun akan meningkat.

Dan jika disajikan dalam gambar, maka nilai f_{hitung} dan f_{tabel} tampak sebagai berikut ;



Gambar 4.11

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F) Pada Uji Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan gambar 4.10 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 97.783 berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course. Artinya lingkungan kerja yang baik, stres kerja dan kompensasi berpengaruh besar terhadap loyalitas Caddy Dago Heritage, dapat menjadi faktor meningkat dan menurunnya loyalitas Caddy terhadap perusahaan.

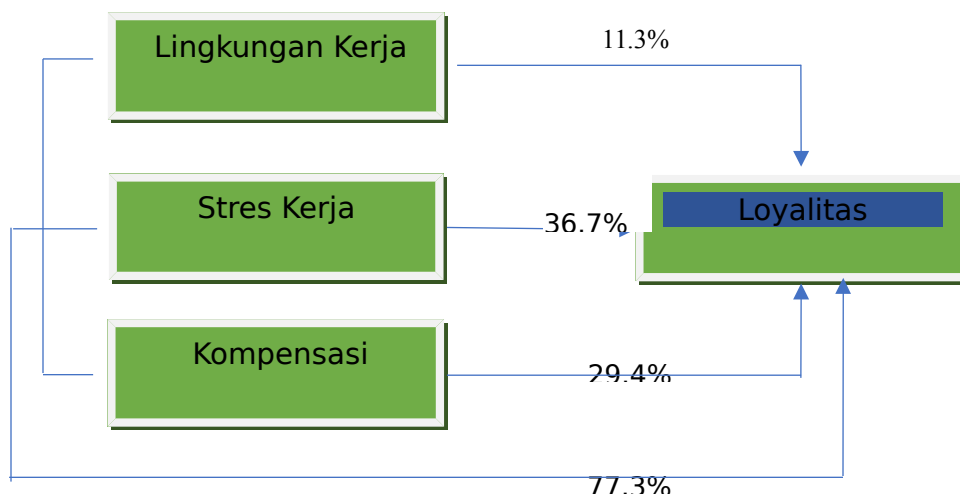
Didukung dengan hasil penelitian terdahulu menurut Zahra Putri Ramadhani, Mudji Rahardji (2017) bahwa penerapan Lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan.

Tabel 4.44

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja, stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas

Parsial	t-hitung	t-tabel	Hipotesis	Ket	KD
X1 – Y	2,830	1,666	Ho ditolak	Signifikan	11,3%
X2 – Y	-5,497	1,666	Ho ditolak	Sigmifikan	36,7%
X3 – Y	5,323	1,666	Ho ditolak	Signifikan	29,4%
Simultan	F-hitung	F-tabel	Hipotesis	Ket	KD
X1 X2 X3 – Y	97.783	2,71	HO ditolak	Signifikan	77,3%
Total Koefisien Determinasi					

Dapat dilihat dari hasil Gambar Uji Hipotesis Sebagai Berikut :



Gambar 4.12

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja, stress Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas

Dari Hasil Perhitungan diatas variable yang memberikan kontribusi paling besar adalah Stres Kerja 36,7 % dengan diikuti kompensasi 29,4% dan kontribusi

paling kecil adalah Lingkungan Kerja 11,3 %. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap loyalitas sebesar 77,3%.

Hasil kontribusi paling besar adalah stres kerja yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap Loyalitas Kerja di Dago Heritage Golf Course. Artinya semakin tinggi stres kerja maka loyalitas Caddy terhadap perusahaan pun menurun. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki Caddy dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Dengan di ikuti kompensasi yang menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course. Sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya apabila semakin baik kompensasi yang diberikan kepada Caddy maka akan dapat meningkatkan Loyalitas Caddy terhadap perusahaan. Hasil Kontribusi paling kecil adalah Lingkungan Kerja yang menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan loyalitas Caddy terhadap perusahaan. Sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Dago Heritage Golf Course. Artinya lingkungan kerja yang baik, stres kerja dan kompensasi berpengaruh besar terhadap loyalitas Caddy Dago Heritage, dapat menjadi faktor meningkat dan menurunnya loyalitas Caddy terhadap perusahaan.

