

Pengaruh Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai  
Pada Divisi Perencanaan Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Dan  
Divisi Remunerasi Dan Kesejahteraan Direktorat Sumber Daya Manusia  
Universitas Indonesia Depok

<sup>1</sup>Romli<sup>1</sup>, Sandhika Novianto Rachmat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957<sup>12</sup>

Email: [romlipanggabean11@gmail.com](mailto:romlipanggabean11@gmail.com), [sanora0811@gmail.com](mailto:sanora0811@gmail.com)

**Citation:** Romli, & Rachmat, S. N. (2025). Pengaruh Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Divisi Perencanaan Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Dan Divisi Remunerasi Dan Kesejahteraan Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Indonesia Depok. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(3), 310–317.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/398>

Received: 15 April 2025

Accepted: 2 Mei 2025

Published: 31 Mei 2025

**Publisher's Note:** Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

**Abstract.**

*This research aims to determine the effect of remuneration and work environment on employee loyalty in the planning and placement division of human resources and the remuneration and welfare division of the Directorate of Human Resources, University of Indonesia, Depok. The method used is quantitative with a descriptive and causal design approach as well as data collection through a questionnaire and tested with SPSS version 26. The results of the study found that remuneration and work environment have a positive and significant effect on employee loyalty.*

**Keywords:** Remuneration, Work Environment, Employee Loyalty

**Abstrak.**

Penelitian ini memiliki tujuan supaya mengetahui pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada divisi perencanaan dan penempatan sumber daya manusia dan divisi remunerasi dan kesejahteraan Direktorat sumber daya manusia Universitas Indonesia Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan desain deskriptif dan kausal serta pengumpulan data melalui kuesioner dan diuji dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian didapatkan bahwa remunerasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

**Kata Kunci:** Remunerasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Pegawai

**PENDAHULUAN**

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kemajuan sebuah instansi atau organisasi. Pegawai menjadi aset utama di organisasi karena mereka memiliki potensi untuk memberikan kontribusi optimal dan bersaing. Dengan memanfaatkan secara efisien dan efektif, instansi akan berjalan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam era globalisasi saat ini, menjaga kesetiaan para pegawai menjadi semakin krusial. Para pegawai memiliki peran sentral dalam setiap kegiatan operasional institusi. Oleh karena itu,

loyalitas mereka menjadi aspek yang sangat berarti dan harus diberikan perhatian khusus oleh perusahaan atau organisasi. Memastikan kesetiaan para pegawai bisa dicapai melalui berbagai cara. Salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman bagi mereka. Selain itu, memberikan remunerasi yang pantas sesuai dengan kinerja dan kontribusi pegawai juga merupakan langkah penting dalam menjaga loyalitas mereka. Dengan cara-cara ini, perusahaan atau organisasi dapat memperkuat hubungan dengan pegawai, membangun kepercayaan, dan memastikan mereka tetap berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik.

Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM Dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok memiliki loyalitas pegawai yang rendah disebabkan karena adanya permasalahan-permasalahan yang muncul dari faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai, contohnya seperti pegawai yang bekerja lembur namun uang lemburnya tertunda. Sedangkan dari lingkungan kerja memiliki permasalahan seperti ruangan kerja yang tidak terlalu luas namun digunakan oleh dua divisi yaitu Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan sehingga terlihat begitu sempit, dan suara sekitar tempat kerja terlalu sunyi dan mayoritas pegawai sibuk dengan pekerjaannya masing-masing sehingga tidak begitu terlihat kerja samanya. Terkait situasi tersebut dibutuhkan perubahan dari para pemimpin maupun para pegawai.

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) Mengetahui pengaruh remunerasi terhadap loyalitas Pegawai Pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok; (2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas Pegawai Pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok; dan (3) Mengetahui pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas Pegawai Pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok.

Remunerasi merupakan suatu bentuk penghargaan finansial dari instansi kepada pegawai sebagai tanda terima kasih atas kinerja yang telah berhasil ditingkatkan dikemukakan oleh Mangkuprawira (2015). Sedangkan Surya (2015) menyatakan bahwa remunerasi memiliki arti yang lebih komprehensif daripada gaji, karena melibatkan segala bentuk penghargaan kepada karyawan, serta mencakup pemberian secara terjadwal atau tidak terjadwal. Menurut Indriyani et al (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi remunerasi (*compensation*) di antaranya pendidikan, beban pekerjaan, jabatan, jenjang kepangkatan, dan prestasi. Jadi, remunerasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai dikarenakan telah menjalankan tugas dan kewajiban mereka pada perusahaan serta remunerasi menjadi tolak ukur bagaimana perusahaan menilai kemampuan pegawai mereka.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang para pegawai temukan, rasakan, dan alami serta memiliki potensi mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja yaitu sebuah tempat untuk pegawai menuntaskan pekerjaannya yang dapat berdampak baik atau buruk kepada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta mampu membuat para penggunanya dapat beraktivitas dengan tenang dapat dikatakan baik (Rohimah, 2018). Jadi, lingkungan kerja merupakan segala bentuk yang dapat memberikan pengaruh baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai.

Loyalitas merupakan elemen yang dijadikan pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja pegawai, meliputi kesetiaan terhadap tugas pekerjaan, peran yang diemban, serta organisasi tempat mereka bekerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017). Sedangkan menurut Fauchil et al. (2020) menjelaskan loyalitas adalah ketersediaan pegawai dalam menaati, melaksanakan dan mengamalkan perintah dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran. Menurut pendapat Safitri (2015) Karakteristik pegawai dengan tingkat loyalitas yang tinggi adalah selalu mematuhi peraturan, menunjukkan komitmen penuh terhadap tanggung jawabnya, memiliki semangat kerjasama yang tinggi, merasa memiliki peran penting dalam organisasi, dan dengan senang hati melaksanakan tugas pekerjaannya. Perusahaan akan menghargai pegawai yang memiliki loyalitas tinggi karena hal tersebut akan berkontribusi pada kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan. (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Jadi, loyalitas merupakan sikap pegawai dalam menjaga kesetiaan dirinya untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan serta tidak ada unsur keterpaksaan dalam diri mereka untuk bekerja secara total.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan desain pendekatan deskriptif dan kausal. Desain deskriptif adalah pendekatan penelitian secara sistematis yang diperoleh dari objek penelitian. Sementara itu, desain penelitian kausal adalah pendekatan penelitian yang bertujuan membuktikan hubungan sebab-akibat antara variabel dalam penelitian. (Anwar, 2011). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang berupa angka dan berasal dari data primer sedangkan data kualitatif berupa narasi atau deskriptif dari hasil pengolahan data yang berasal dari data sekunder.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini melalui teknik sensus. Jumlah sampel yang didapatkan berjumlah 39 orang, ukuran sampel yang layak dalam suatu penelitian adalah antara 30-500 (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan SPSS versi 26 untuk melakukan berbagai macam pengujian.

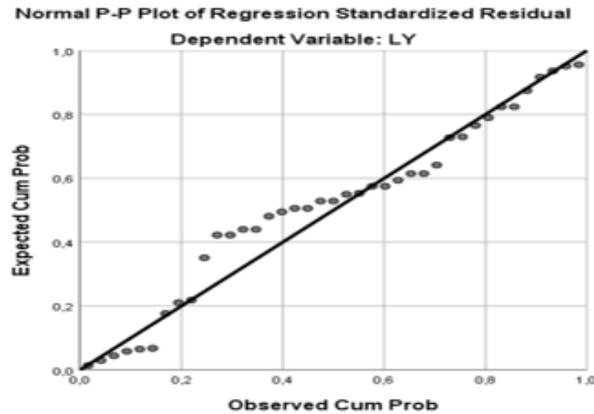
### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| RM1                   | 53.23                      | 52.445                         | .741                             | .857                             |
| RM2                   | 53.77                      | 60.182                         | .383                             | .879                             |
| RM3                   | 53.23                      | 54.781                         | .751                             | .856                             |
| RM4                   | 53.89                      | 57.188                         | .578                             | .866                             |
| RM5                   | 53.00                      | 55.832                         | .573                             | .868                             |
| LK1                   | 52.26                      | 62.406                         | .492                             | .870                             |
| LK2                   | 52.44                      | 63.516                         | .388                             | .874                             |
| LK3                   | 52.44                      | 64.937                         | .329                             | .876                             |
| LK4                   | 52.33                      | 65.018                         | .362                             | .876                             |
| LK5                   | 52.38                      | 61.980                         | .548                             | .868                             |
| LY1                   | 52.36                      | 63.447                         | .581                             | .868                             |
| LY2                   | 52.54                      | 63.571                         | .579                             | .869                             |
| LY3                   | 52.41                      | 61.248                         | .759                             | .862                             |
| LY4                   | 52.33                      | 62.754                         | .591                             | .867                             |
| LY5                   | 52.41                      | 61.143                         | .771                             | .862                             |

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 1 memperlihatkan bahwa instrumen – instrumen penelitian dari ketiga variabel dapat dikatakan valid karena nilai CITC > 0,3. Kemudian, dapat dikatakan reliabel juga karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

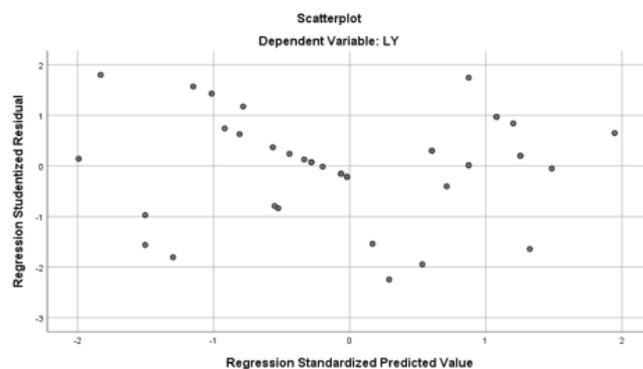
Dapat dilihat dari gambar 1 menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal dikarenakan bentuk titik-titik regresi mengikuti garis diagonal.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 8,285                       | 2,096      |                           | 3,953 | ,000 |                         |       |
|                           | RM         | ,222                        | ,055       | ,465                      | 4,018 | ,000 | ,985                    | 1,016 |
|                           | LK         | ,420                        | ,097       | ,501                      | 4,325 | ,000 | ,985                    | 1,016 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai  
 Sumber : Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan dengan tabel 2 menyatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas. Dalam pengujian ini sudah terbukti karena nilai *Tolerance* 0,985 > 0,1 dan nilai *VIF* 1,016 < 10.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari gambar 3 titik-titik yang menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tersendiri sehingga memiliki makna yaitu data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                              |                   |          |                   |                            |               |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1   | .725 <sup>a</sup> | .525     | .499              | 1.777                      | 1.627         |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Remunerasi |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai                |                   |          |                   |                            |               |

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 3 nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,627. Pada tabel DW juga ditemukan (dL) = 1.3821 dan (dU) = 1.5969 dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah variabel bebas = 2 serta jumlah n = 39. Dengan demikian, dapat dibuktikan dengan rumus  $dU < DW < 4-dU$  ( $1.5969 < 1,627 < 2,4031$ ). Artinya, data dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>                |                  |                             |            |                           |       |      |
|--|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                    |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|  |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1  | (Constant)       | 8,285                       | 2,096      |                           | 3,953 | ,000 |
|  | Remunerasi       | ,222                        | ,055       | ,465                      | 4,018 | ,000 |
|  | Lingkungan Kerja | ,420                        | ,097       | ,501                      | 4,325 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai |                  |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 4 didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,285 + 0,222X_1 + 0,420X_2 :$$

1. Nilai Konstanta (a) artinya tanpa dipengaruhi oleh remunerasi dan lingkungan kerja, maka nilai loyalitas pegawai 8,285.
2. Nilai Remunerasi ( $X_1$ ) yaitu 0,222, artinya bahwa setiap peningkatan remunerasi satu kali mampu meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,222.
3. Nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,420, artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja satu kali mampu meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,420.

**Tabel 5. Hasil Uji T**

| Coefficients <sup>a</sup>                |                  |                             |            |                           |       |      |
|--|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                    |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|  |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1  | (Constant)       | 8,285                       | 2,096      |                           | 3,953 | ,000 |
|  | Remunerasi       | ,222                        | ,055       | ,465                      | 4,018 | ,000 |
|  | Lingkungan Kerja | ,420                        | ,097       | ,501                      | 4,325 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai |                  |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 5 nilai t hitung variabel remunerasi sebesar 4,018 dan lingkungan kerja sebesar 4,325. Dalam pengujian ini didapatkan t tabel sebesar 2,02619. Nilai t hitung > t tabel remunerasi ( $4,018 > 2,02619$ ), maka  $H_0$  atau hipotesisi awal ditolak, artinya remunerasi punya pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas pegawai. Nilai t hitung > t tabel lingkungan kerja ( $4,325 > 2,02619$ ), maka  $H_0$  atau hipotesisi awal ditolak, artinya lingkungan kerja punya pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas pegawai.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                      |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 125,592        | 2  | 62,796      | 19,893 | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 113,639        | 36 | 3,157       |        |                   |
|   | Total      | 239,231        | 38 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai                |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Remunerasi |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 6 memperlihatkan bahwa hasil analisis uji F didapatkan nilai F hitung variabel remunerasi dan lingkungan kerja sebesar 19,893. Dalam pengujian ini digunakan F tabel sebesar 3,26. Nilai F hitung > F tabel (19,893 > 3,26), maka H<sub>0</sub> atau hipotesis awal ditolak, artinya remunerasi dan lingkungan kerja punya pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas pegawai.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

| Correlations      |                     |            |                  |                   |
|-------------------|---------------------|------------|------------------|-------------------|
|                   |                     | Remunerasi | Lingkungan Kerja | Loyalitas Pegawai |
| Remunerasi        | Pearson Correlation | 1          | .124             | .527**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     |            | .451             | .001              |
|                   | N                   | 39         | 39               | 39                |
| Lingkungan Kerja  | Pearson Correlation | .124       | 1                | .559**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .451       |                  | .000              |
|                   | N                   | 39         | 39               | 39                |
| Loyalitas Pegawai | Pearson Correlation | .527**     | .559**           | 1                 |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .001       | .000             |                   |
|                   | N                   | 39         | 39               | 39                |

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

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 7 memperlihatkan bahwa sangat rendah hubungan antara remunerasi dan lingkungan kerja dengan nilai korelasi 0,124. Sedangkan hubungan antara remunerasi dengan loyalitas pegawai sedang dan positif yaitu sebesar 0,527 serta hubungan lingkungan kerja dengan loyalitas pegawai juga menghasilkan hubungan yang sedang dan positif sebesar 0,559.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Remunerasi Terhadap Loyalitas Pegawai**

| Model Summary                         |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                     | .527 <sup>a</sup> | .278     | .259              | 2.160                      |
| a. Predictors: (Constant), Remunerasi |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 8 nilai R square (R<sup>2</sup>) remunerasi sebesar 0,278. Besarnya nilai R<sup>2</sup> adalah 0,278 dapat diartikan dengan 27,8% bahwa remunerasi secara parsial berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai sebesar 27,8%. Lalu, sebesar 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain misalnya budaya kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai**

| Model Summary                               |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .559 <sup>a</sup> | .312     | .293              | 2.109                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 9 nilai R square ( $R^2$ ) lingkungan kerja sebesar 0,312. Besarnya nilai  $R^2$  adalah 0,312 dapat diartikan dengan 31,2% bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai sebesar 31,2%. Lalu, sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain misalnya budaya kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

| Model Summary   |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .725 <sup>a</sup> | .525     | .499              | 1.777                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Remunerasi |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data primer diolah SPSS, tahun 2023

Berkaitan pada tabel 10 nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,525. Besarnya nilai  $R^2$  adalah 0,525 dapat diartikan dengan 52,5% bahwa remunerasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai sebesar 52,5%. Lalu, sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain misalnya budaya kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

## SIMPULAN DAN SARAN

Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok. Remunerasi pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok harus ditingkatkan dan diperbaiki agar penyaluran remunerasi kepada pegawai terlaksana dengan baik. Selain itu pimpinan juga harus memberikan masukan dengan diadakannya sosialisasi terkait pemberian remunerasi yang diperoleh para pegawai sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan tidak ada lagi uang lembur yang tertunda, sehingga dengan penyaluran remunerasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan loyalitas para pegawai.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok. Lingkungan kerja pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok tidak terlalu luas dan sangat sunyi. Pimpinan perlu menjadi penggerak dalam membuat lingkungan kerja yang nyaman, komunikatif, dan membuat para pegawai leluasa untuk melakukan pekerjaannya. Salah satu caranya yaitu dengan memisah ruangan antara Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan supaya nyaman dalam bekerja dan membuat para pegawai semakin leluasa untuk berinteraksi sehingga berpotensi meningkatkan loyalitas para pegawai.

Remunerasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok.

Loyalitas pegawai pada Divisi Perencanaan dan Penempatan SDM dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat SDM Universitas Indonesia Depok lebih diperhatikan oleh pimpinan supaya loyalitas pegawai tetap terjaga atau bahkan selalu mengalami peningkatan. Beberapa cara menjaga loyalitas pegawai yaitu dengan memberikan remunerasi yang layak dan menyediakan lingkungan kerja yang suportif dan nyaman untuk bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, S. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauchil, F. W., Didit, D. D., & Nikmah, N. R. S. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20–32. <https://doi.org/10.35719/jjep.v1i2.24>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)(Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2015). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Dewantara*, 1(10).
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Surya, D. (2015). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.