

PENGARUH REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS ENUMERATOR DI PT REGIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT INSTITUTE (REDI)

Sukma Puji Lestari¹, Yuniningsih², Albertus Eka Putra Haryanto³, Indra Nur Fauzi^{4*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, ^{3,4}Regional Economic Development Institute (REDI)

e-mail: sukmapujilestari24@gmail.com

ABSTRAK

Loyalitas karyawan merupakan faktor dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja organisasi, terutama pada institusi berbasis proyek seperti Regional Economic Development Institute (REDI) yang mengandalkan tenaga kerja kontrak, atau biasa disebut enumerator. Enumerator merupakan salah satu kunci keberhasilan PT REDI dalam menyelesaikan proyek pekerjaan yang memiliki peran penting dalam proses pengumpulan data, sehingga loyalitas enumerator yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menjaga kelancaran pelaksanaan proyek PT REDI. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas enumerator PT REDI periode bulan Januari–Mei 2025. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner survei berbasis skala *likert*, dan diisi oleh seluruh enumerator yang bertugas selama periode tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis data berupa regresi linier berganda untuk menguji pengaruh faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap loyalitas enumerator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas enumerator, sedangkan remunerasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas enumerator.

Kata kunci: *enumerator; lingkungan kerja; loyalitas; remunerasi*

ABSTRACT

Employee loyalty is a crucial factor in maintaining the stability and effectiveness of organizational performance, particularly in project-based institutions such as the Regional Economic Development Institute (REDI), which relies on contract-based workers, commonly referred to as enumerators. Enumerators play a key role in the successful completion of REDI's projects, as they are responsible for the data collection process. Therefore, high enumerator loyalty is essential to ensure smooth project implementation at PT REDI. This study aims to analyze the influence of remuneration and work environment on the loyalty of REDI enumerators during the period of January to May 2025. The research uses primary data collected through a Likert-scale-based survey questionnaire completed by all enumerators who were actively working during the study period. A quantitative approach was employed, with multiple linear regression used to examine the effects of the independent variables on enumerator loyalty. The findings indicate that the work environment has a positive and significant partial effect on enumerator loyalty, while remuneration does not have a significant partial effect.

Keywords: *enumerator; work environment; loyalty; remuneration.*

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, melalui kontribusi terbaik yang diberikan (Armelina & Rizqi, 2022). Loyalitas menjadi salah satu kunci dalam menjaga stabilitas dan efektifitas kinerja organisasi, karena

dapat menunjukkan tekad individu untuk terus berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas menjadi hal yang semakin penting dalam institusi berbasis proyek seperti PT Regional Economic Development Institute (REDI). PT REDI adalah lembaga riset independen yang berfokus pada pengembangan data ekonomi regional melalui kegiatan survei dan penelitian. Pada tahun 2024 PT REDI mengalami peningkatan jumlah proyek yang ditangani sebesar 75% jika dibandingkan dengan tahun 2023, dan sampai saat ini jumlah klien PT REDI berjumlah 62 lembaga/instansi (Regional Economic Development Institute, 2025). Seiring meningkatnya jumlah proyek dan klien yang bekerja sama dengan PT REDI, maka ada peningkatan kebutuhan enumerator, sehingga loyalitas enumerator sangat penting bagi PT REDI. Dalam hal ini, loyalitas memengaruhi kelancaran pelaksanaan proyek dan secara tidak langsung memengaruhi kualitas data yang diperoleh. Jika loyalitas rendah, dampaknya tidak hanya berupa meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan (Selvia & Karneli, 2023).

Mengacu pada teori Argyris dan Likert (dalam Artaya, 2019), karyawan termotivasi tidak hanya oleh remunerasi, tetapi juga oleh kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan makna dari pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung serta penghargaan atas kinerja dapat meningkatkan loyalitas, karena karyawan merasa dihargai dan di beri tanggung jawab. Loyalitas sendiri dapat diartikan sebagai kondisi ketika individu merasa mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan percaya bahwa hasil kerjanya memiliki nilai serta manfaat bagi orang lain. Artinya, karyawan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting. Pada kenyataannya, loyalitas karyawan menjadi faktor keberhasilan pelaksanaan program-program yang telah dirancang, karena tanpa loyalitas, rencana yang tersusun dengan baik tidak akan dapat terlaksana secara optimal (Artaya, 2019).

Menurut Surya (dalam Angliawati, 2016), remunerasi diartikan sebagai bentuk imbalan yang diterima pekerja atas kontribusinya kepada organisasi, yang dapat berupa kompensasi dalam bentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, serta secara rutin maupun tidak rutin seperti gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, dan jaminan pensiun. Agar sistem remunerasi berjalan efektif, perlu didasarkan pada prinsip keadilan, yang meliputi keadilan individual (keseimbangan antara kontribusi dan imbalan), keadilan internal (kecocokan antara tingkat pekerjaan dan kompensasi yang diterima), serta keadilan eksternal (kesetaraan imbalan dibandingkan dengan organisasi lain yang serupa). Lingkungan kerja terdiri dari beberapa aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa loyalitas karyawan dapat tumbuh ketika suasana kerja memenuhi ekspektasi, dan adanya keamanan serta kenyamanan maupun hubungan sosial yang baik di tempat kerja. Kondisi tersebut menciptakan rasa keterikatan emosional yang kuat serta dorongan untuk tetap berkomitmen dalam jangka panjang terhadap organisasi tempat karyawan bekerja (Mahayuni & Dewi, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu, remunerasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan, termasuk enumerator di lembaga berbasis proyek seperti PT REDI. Alfian & Rahmana (2023) menyatakan bahwa remunerasi yang tidak memadai dapat menurunkan loyalitas bahkan mendorong enumerator untuk berhenti bekerja. Sementara itu, menurut Oktavia & Fernos (2023), lingkungan kerja yang tidak kondusif memiliki dampak negatif terhadap loyalitas. Oleh karena itu, pemberian remunerasi yang layak mampu memberikan rasa aman dan penghargaan atas kontribusi enumerator, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, pada penelitian ini akan dilakukan analisis terkait pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas enumerator. Loyalitas enumerator diukur melalui skala pengukuran kuantitatif sehingga metode analisis yang dapat digunakan yaitu dengan regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah suatu model persamaan yang digunakan untuk menggambarkan pengaruh antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) (Yuliara, 2016). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam pengelolaan enumerator pada perusahaan berbasis proyek riset seperti PT REDI.

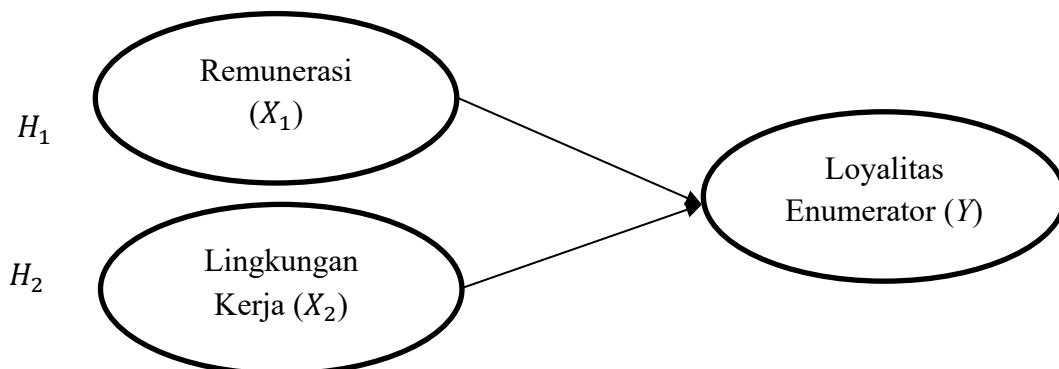
METODE PENELITIAN

a. Pengaruh Remunerasi terhadap Loyalitas Enumerator

Loyalitas merupakan bentuk sikap dari karyawan dalam menjaga komitmen dan kesetiaannya terhadap perusahaan, ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku tanpa adanya rasa terpaksa, serta kesediaan untuk bekerja secara penuh dan maksimal (Rachmat, 2025). Sedangkan, remunerasi merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kinerja dan tanggung jawab yang telah dijalankan, mencakup gaji maupun bentuk kompensasi lain yang bisa bersifat terjadwal maupun tidak (Rachmat, 2025). Remunerasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan yang mencerminkan hubungan positif, sehingga berarti semakin sesuai kompensasi atau gaji yang diterima, maka semakin tinggi tingkat loyalitas pegawai (Mawadah et al., 2022).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Enumerator

Lingkungan kerja merupakan berbagai hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dalam suatu area kerja (Sofyan, 2013). Semakin baik, aman, dan nyaman kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Rohimah, 2018).



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Dokumentasi Pribadi (2025)

Berdasarkan Gambar 1. Maka dapat disusun dua hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Remunerasi secara parsial memengaruhi loyalitas enumerator di PT REDI pada periode bulan Januari–Mei 2025.
2. H_2 : Lingkungan kerja secara parsial memengaruhi loyalitas enumerator di PT REDI pada periode bulan Januari–Mei 2025.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh enumerator REDI yang telah terlibat dalam minimal satu kegiatan penelitian selama periode bulan Januari hingga Mei 2025. Jumlah total

enumerator dalam periode tersebut sebanyak 44 orang. Pengisian kuesioner dilakukan secara daring melalui *Google Form* dalam rentang waktu 10–16 Juni 2025.

Untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas enumerator, digunakan metode regresi linear berganda. Sebelum melakukan pengolahan data dilakukan uji validitas untuk menilai sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara akurat, suatu *item* dinyatakan valid apabila benar-benar mencerminkan konsep yang akan diukur. Uji Validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu alat ukur dapat dianggap valid (sahih) atau tidak dengan kriteria pengujian, komponen indikator valid apabila r hitung $> r_{(\alpha, n-2)}$ (Janna & Herianto, 2021). Serta dilakukan pemeriksaan reliabilitas yang bertujuan untuk memastikan konsistensi atau kestabilan jawaban responden. Kuesioner dikatakan reliabel apabila menghasilkan jawaban yang konsisten ketika pengukuran dilakukan dalam kondisi serupa. Pemeriksaan reliabilitas merupakan pemeriksaan yang dilakukan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur, yakni sejauh mana alat tersebut memberikan hasil yang stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama (Janna & Herianto, 2021). Komponen indikator dapat membentuk suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Budiastuti & Bandur, 2018).

Setelah dilakukan uji validitas dan pemeriksaan reliabilitas, tahap awal yang dilakukan adalah pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa regresi linear yang digunakan valid dan bebas dari bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, pemeriksaan multikolinearitas, uji heteroskedastisitas serta uji autokorelasi pada residual (Sholihah et al., 2023). Setelah asumsi klasik pada permodelan regresi terpenuhi maka dilakukan estimasi parameter yang ditunjukkan pada Persamaan 1, uji simultan (uji F) untuk mengetahui adanya minimal satu variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, di mana jika terdapat minimal satu variabel yang berpengaruh, maka dilanjutkan pada uji parsial (uji T) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Untuk melihat kebaikan model regresi yang dirumuskan dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Persamaan yang digunakan dalam analisis regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas enumerator

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Remunerasi

a = Konstanta

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error (variabel bebas lain di luar model regresi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. menyajikan karakteristik dari 44 responden yang menjadi objek dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia. Selain itu dapat dilihat juga bahwa pada Tabel 2. sebagian besar enumerator memiliki usia diantara 20 hingga 30 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden		Frekuensi	Percentase
Jenis kelamin	Perempuan	22	50%
	Laki-laki	22	50%
Kelompok usia	20–30 tahun	20	46%
	31– 40 tahun	12	27%

Karakteristik responden	Frekuensi	Persentase
41–50 tahun	12	27%

Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

Pengujian dan pemeriksaan ini dilakukan setelah kuesioner diisi kepada seluruh responden. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memastikan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Sebanyak 44 responden digunakan dalam proses ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari setiap indikator terhadap nilai $r_{(\alpha,n-2)}$ pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	$r_{(\alpha,n-2)}$	Cronbach Alpha
Remunerasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,898			
	$X_{1.2}$	0,921			
	$X_{1.3}$	0,876			0,916
	$X_{1.4}$	0,911			
	$X_{1.5}$	0,726			
Lingkungan kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,774			
	$X_{2.2}$	0,615			
	$X_{2.3}$	0,902			
	$X_{2.4}$	0,844			0,903
	$X_{2.5}$	0,809	0,000	0,304	
	$X_{2.6}$	0,841			
	$X_{2.7}$	0,857			
Loyalitas Enumerator (Y)	Y_1	0,811			
	Y_2	0,660			
	Y_3	0,793			
	Y_4	0,684			0,874
	Y_5	0,799			
	Y_6	0,763			
	Y_7	0,735			

Sebagaimana tercantum dalam Tabel 3, seluruh komponen indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. Pernyataan ini merujuk pada hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi masing-masing item berada di bawah 0,05, dan nilai r hitung melebihi nilai $r_{(\alpha,n-2)}$. Sementara itu, untuk pemeriksaan reliabilitas digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, yang diperoleh hasil bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,700, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tergolong reliabel.

Uji Asumsi Klasik pada Pemodelan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Enumerator

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian statistik yang menjadi prasyarat fundamental dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan pendekatan Ordinary Least Squares (OLS). Pemenuhan asumsi ini sangat krusial untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan bersifat valid, tidak bias, dan konsisten, sehingga hasil estimasinya dapat diandalkan untuk inferensi dan prediksi. Pengujian ini mencakup beberapa hal utama. Pertama, uji normalitas untuk memastikan bahwa residual atau galat dari model berdistribusi secara normal. Kedua, uji multikolinearitas untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen, yang dapat mengaburkan kontribusi masing-masing variabel. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas diperlukan untuk memeriksa apakah varians dari residual



bersifat konstan. Terakhir, uji autokorelasi digunakan, terutama pada data deret waktu, untuk memastikan tidak ada korelasi antar residual dari satu observasi ke observasi lainnya (Sholihah et al., 2023). Uji residual berdistribusi normal dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh hasil bahwa nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* sebesar 0,648 yang lebih dari nilai signifikansi 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

Pemeriksaan Multikolinearitas pada Pemodelan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Enumerator

Pemeriksaan multikolinieritas memiliki tujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen yang digunakan. Salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian adalah dengan meninjau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF $<10,00$, maka model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas (Sholihah et al., 2023). Tabel 4. menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu remunerasi dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF untuk setiap variabel adalah 1,558 ($<10,000$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya masalah multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 4. Hasil Pemeriksaan Multikolinearitas

Variabel Independen	VIF
Remunerasi	1,558
Lingkungan Kerja	1,558

Uji Heteroskedastisitas & Uji Autokorelasi

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel remunerasi terhadap nilai mutlak dari residual sebesar 0,092 yang lebih besar dari 0,050 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap nilai mutlak dari residual sebesar 0,826 ($>0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas pada data hasil penelitian. Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan antar residual, dimana salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji hal ini adalah dengan uji *Durbin-Watson* (Sholihah et al., 2023). Diperoleh nilai *Durbin-Watson Statistic* (DW) sebesar 2,091, dengan *lower bound* (dL) sebesar 1,422 dan *upper bound* (dU) sebesar 1,612. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada residual model regresi yang terbentuk dikarenakan dL (1,422) $<$ DW(2,091) $<$ (2,388).

Analisis Regresi Linier Berganda pada Pemodelan Faktor-Faktor yang Diduga Memengaruhi Loyalitas Enumerator

Pemodelan Faktor-Faktor yang Diduga Memengaruhi Loyalitas Enumerator menggunakan regresi linear berganda dijelaskan dengan tahapan sebagai berikut. Diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk faktor-faktor yang diduga memengaruhi loyalitas enumerator sebagai berikut.

$$\text{Loyalitas Enumerator} = 2,870 + 0,033 \text{ Remunerasi} + 0,673 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

1. Koefisien sebesar 0,033 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada remunerasi akan meningkatkan loyalitas enumerator sebesar 0,033, dengan syarat seluruh variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari remunerasi terhadap loyalitas enumerator, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat remunerasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dihasilkan oleh enumerator. Peran remunerasi sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, karena kompensasi yang adil dan

sesuai dapat menumbuhkan rasa puas, memberikan apresiasi atas kontribusi, serta mendorong individu untuk tetap berkomitmen pada organisasi dalam jangka panjang.

Sejalan dengan penelitian oleh Lestari & Lahat (2024) yang menunjukkan bahwa remunerasi memiliki arah positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Koefisien sebesar 0,673 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan loyalitas enumerator sebesar 0,673. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja enumerator, yang berarti semakin besar dorongan dari lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dihasilkan oleh enumerator. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis memberikan dampak yang signifikan terhadap loyalitas enumerator. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Nurhasanah & Hermana (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah positif terhadap loyalitas karyawan.

Uji Simultan (Uji F) pada Pemodelan Faktor-Faktor yang Diduga Memengaruhi Loyalitas Enumerator

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui adanya minimal satu variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut pada Tabel 5. merupakan hasil uji simultan (uji F), dengan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Variabel remunerasi atau lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas enumerator

H_1 : Minimal antara remunerasi atau lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas enumerator

Taraf signifikan : 0,05

Daerah penolakan : H_0 ditolak jika nilai $\text{Sig.} < 0,050$ atau nilai F hitung $> F_{(\alpha, k, n-k-1)}$

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
1	Regression	18,676	2	9,338	42,779
	Residual	8,949	41	0,218	
	Total	27,25	43		

Berdasarkan Tabel 5. didapatkan nilai Sig. sebesar 0,000 ($< 0,050$), dengan F hitung sebesar 42,779 yang lebih dari nilai $F_{(\alpha, k, n-k-1)}$ (3,226). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa minimal antara remunerasi atau lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas enumerator. Dikarenakan keputusan H_0 ditolak maka dilanjutkan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji T.

Uji Parsial (Uji t) pada Pemodelan Faktor-Faktor yang Diduga Memengaruhi Loyalitas Enumerator

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut pada Tabel 3.5 merupakan hasil uji parsial (uji t), dengan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Variabel remunerasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas enumerator

H_1 : Variabel remunerasi berpengaruh terhadap loyalitas enumerator

H_0 : Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas enumerator

H_1 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas enumerator

Taraf signifikan : 0,05

Daerah penolakan : H_0 ditolak jika nilai $\text{Sig.} < 0,050$ atau nilai t hitung $> t_{(\alpha/2, df)}$ (2,018)

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2,870	0,685	4,190	0,000
	Remunerasi	0,033	0,069	0,053	0,478
	Lingkungan Kerja	0,673	0,095	0,789	7,115

Merujuk pada tabel 6. terlihat bahwa variabel remunerasi memiliki nilai Sig. sebesar 0,635 yang lebih besar dari 0,05 dan *t* hitung sebesar 0,478 yang lebih kecil dari nilai $t_{(\alpha/2, df)}$ (2,018). Dengan demikian, variabel remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas enumerator. Salah satu pengebabnya adalah dari indikator “remunerasi yang diterima adil dibanding pekerjaan sejenis.” yang memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator remunerasi lainnya. Temuan ini mengindikasikan perlunya PT REDI untuk meninjau kembali kebijakan remunerasi yang diterapkan, khususnya dalam hal keadilan jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang memiliki lingkup pekerjaan serupa. Selain itu, hal ini selaras dengan penelitian Lestari & Lahat (2024), yang menunjukkan bahwa remunerasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, meskipun tetap diakui bahwa pemberian remunerasi yang adil dan kompetitif merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan *t* hitung sebesar 7,115 yang lebih besar dari nilai $t_{(\alpha/2, df)}$ (2,018). Dengan demikian, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas enumerator. Berdasarkan hasil total kuesioner, indikator “suasana kerja” memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa suasana kerja di PT REDI telah memenuhi ekspektasi para enumerator, yang tercermin dari adanya diskusi yang terbuka, penyampaian arahan yang jelas, serta koordinasi yang baik antar sesama pekerja. Selaras dengan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Nurhasanah & Hermana (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase (Dewi, 2012). Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,676, yang artinya, sebesar 67,6% dari loyalitas enumerator dapat dijelaskan oleh remunerasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas enumerator di PT REDI menyajikan sebuah temuan yang kuat dan menantang asumsi konvensional. Didukung oleh metodologi kuantitatif yang kokoh, di mana instrumen penelitian telah teruji validitas dan reliabilitasnya serta seluruh asumsi klasik telah terpenuhi, hasil penelitian ini memberikan landasan yang kredibel untuk ditarik kesimpulan(Oktania & Indarwati, 2022). Secara garis besar, penelitian ini mengungkap sebuah narasi yang menarik: di antara dua faktor yang diuji, yakni remunerasi dan lingkungan kerja, hanya satu yang muncul sebagai pendorong utama loyalitas. Temuan ini menyoroti bahwa dalam konteks pekerjaan enumerator, aspek-aspek non-finansial yang terkait dengan pengalaman kerja sehari-hari ternyata memiliki bobot yang jauh lebih signifikan dibandingkan dengan kompensasi finansial semata, memberikan wawasan penting bagi strategi manajemen sumber daya manusia(Istiono, 2021; Karimah & Misra, 2020).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas enumerator terbukti sangat dominan dan signifikan secara statistik. Dengan nilai koefisien yang besar dan tingkat signifikansi yang tinggi, jelas bahwa kualitas interaksi dan suasana di tempat kerja menjadi faktor penentu utama bagi komitmen para enumerator. Indikator "suasana kerja" yang mendapatkan nilai tertinggi menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti diskusi yang terbuka, arahan yang jelas, dan koordinasi yang baik antar rekan kerja sangat dihargai. Bagi para enumerator yang tugasnya seringkali menuntut ketelitian dan kerja lapangan, lingkungan yang suportif, kolaboratif, dan terorganisir dengan baik bukan lagi sekadar fasilitas, melainkan kebutuhan fundamental. Lingkungan seperti ini mampu menumbuhkan rasa saling percaya, rasa memiliki, dan kenyamanan psikologis yang pada akhirnya bertransformasi menjadi loyalitas yang tulus terhadap organisasi(Hamidah, 2025; Noviana & Manafe, 2022).

Secara kontras, temuan yang paling mengejutkan dari penelitian ini adalah tidak signifikannya pengaruh remunerasi terhadap loyalitas enumerator. Meskipun secara teoretis kompensasi finansial dianggap sebagai pendorong utama, data statistik menunjukkan bahwa hal tersebut tidak berlaku dalam konteks ini. Penjelasan yang paling masuk akal atas fenomena ini dapat digali dari indikator remunerasi yang mendapat nilai terendah, yaitu mengenai persepsi keadilan kompensasi dibandingkan dengan pekerjaan sejenis di tempat lain. Hal ini menyiratkan bahwa masalahnya bukan pada jumlah absolut remunerasi itu sendiri, melainkan pada persepsi ketidakadilan atau *inequity*. Ketika para enumerator merasa bahwa kompensasi mereka tidak sepadan dengan standar industri, maka remunerasi berhenti menjadi faktor motivasi dan loyalitas, melainkan berubah menjadi sumber potensi ketidakpuasan(Zuhaidi & Pujiati, 2017).

Temuan mengenai tidak signifikannya remunerasi ini dapat diinterpretasikan lebih dalam melalui kerangka teori faktor higienis. Dalam konteks ini, remunerasi tampaknya berfungsi sebagai *hygiene factor*, bukan sebagai motivator sejati. Artinya, tingkat remunerasi yang memadai dan dianggap adil mungkin diperlukan untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan dan disloyalitas, namun peningkatannya tidak serta merta akan meningkatkan level loyalitas secara signifikan. Setelah ambang batas kepuasan finansial dasar tercapai, faktor-faktor lain yang lebih bersifat intrinsik dan psikologis, seperti yang ditemukan pada variabel lingkungan kerja, mengambil alih sebagai pendorong utama komitmen jangka panjang. Loyalitas, dalam hal ini, bukanlah sesuatu yang bisa "dibeli" dengan tambahan gaji, melainkan harus "dibangun" melalui pengalaman kerja yang positif dan memuaskan(Pranitasari et al., 2022; Triatna, 2015).

Meskipun remunerasi secara parsial tidak signifikan, model regresi secara keseluruhan memiliki kekuatan penjelasan yang sangat baik. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 67,6% menunjukkan bahwa variabel remunerasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan lebih dari dua pertiga variasi dalam loyalitas enumerator. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut, dalam interaksinya, sangat relevan dalam membentuk loyalitas. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang unggul adalah pendorong utama loyalitas, namun efektivitasnya dapat ditopang atau dilemahkan oleh kebijakan remunerasi. Lingkungan kerja yang hebat mungkin tidak akan mampu mempertahankan loyalitas dalam jangka panjang jika para enumerator terus menerus merasa kompensasi mereka tidak adil, menegaskan pentingnya keseimbangan antara kedua faktor tersebut.

Implikasi praktis dari temuan ini sangat jelas dan dapat langsung diimplementasikan oleh manajemen PT REDI. Prioritas utama untuk meningkatkan loyalitas enumerator adalah dengan berinvestasi secara serius dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat diwujudkan melalui penguatan budaya komunikasi terbuka, peningkatan mekanisme koordinasi tim, serta penyelenggaraan kegiatan yang dapat



mempererat hubungan antar personil. Terkait remunerasi, fokusnya seharusnya bukan sekadar menaikkan angka, melainkan memastikan adanya keadilan dan transparansi. Melakukan studi banding gaji secara berkala dan mengkomunikasikan struktur kompensasi secara jelas dapat membantu mengatasi persepsi ketidakadilan, sehingga mengubah remunerasi dari potensi sumber masalah menjadi fondasi yang stabil bagi kepuasan kerja (Sadewa et al., 2024).

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memberikan sebuah wawasan krusial bahwa untuk membangun loyalitas di kalangan enumerator profesional, sentuhan manusiawi yang tercermin dalam lingkungan kerja yang suportif jauh lebih ampuh daripada insentif finansial semata. Studi ini menggeser paradigma dari asumsi sederhana bahwa "uang adalah segalanya" ke pemahaman yang lebih bernuansa tentang pentingnya kepuasan psikologis dan sosial di tempat kerja. Untuk penelitian selanjutnya, akan sangat bermanfaat untuk melakukan studi kualitatif guna menggali lebih dalam persepsi enumerator tentang keadilan remunerasi. Selain itu, model penelitian di masa depan dapat diperkaya dengan memasukkan variabel non-finansial lainnya, seperti peluang pengembangan karir, pengakuan atas kinerja, dan kebermaknaan pekerjaan, untuk menjelaskan sisa 32,4% variasi loyalitas yang belum terungkap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas enumerator di lingkungan REDI secara signifikan dipengaruhi oleh kombinasi faktor remunerasi dan lingkungan kerja. Ketika kedua variabel ini dianalisis secara bersama-sama (simultan), terbukti adanya pengaruh positif yang kuat terhadap tingkat komitmen para enumerator. Namun, analisis yang lebih mendalam menunjukkan adanya perbedaan pengaruh yang kontras saat kedua faktor diuji secara terpisah (parsial). Variabel remunerasi atau kompensasi finansial ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap loyalitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa upah, meskipun penting, bukanlah pendorong utama yang mampu membangun loyalitas enumerator secara mandiri. Sebaliknya, kualitas lingkungan kerja justru menjadi faktor dominan yang menentukan loyalitas mereka.

Temuan ini memberikan implikasi manajerial yang sangat penting bagi REDI dalam mengelola tenaga kerja kontraknya. Mengingat lingkungan kerja terbukti menjadi satu-satunya variabel yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, maka fokus utama untuk meningkatkan loyalitas enumerator harus diarahkan pada aspek ini. Oleh karena itu, sangat disarankan bagi REDI untuk secara proaktif berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan kolaboratif. Upaya ini dapat mencakup perbaikan komunikasi, pemberian dukungan supervisi yang memadai, serta penguatan rasa kebersamaan tim. Dengan memprioritaskan lingkungan kerja yang positif, REDI tidak hanya dapat meningkatkan loyalitas, tetapi juga menjaga stabilitas dan kualitas tenaga enumerator untuk keberhasilan proyek-proyek riset di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis dampak beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan tenaga sukarela Rumah Sakit: Perspektif potensi kecurangan yang terjadi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 14–27.
- Angliawati, R. Y. (2016). Peran remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik: Theoretical review. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 203–213.
- Armelina, D. R., & Rizqi, M. A. (2022). Analisis loyalitas karyawan BUMN di Jember. *Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(2), 104–118.
- Artaya, I. P. (2019). *Penerapan teori motivasi hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow dan teori pemeliharaan Herzberg dalam menciptakan loyalitas pekerja*.

- Astuti, D., et al. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stress kerja dan insentif (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Dewi, S. P. (2012). *Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB. Group)*.
- Hamidah, N. A. C. (2025). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian hubungan masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1375. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.3965>
- Istiono, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik dan turnover intention terhadap produktivitas kerja pegawai Perumda BPR Majalengka. *Jurnal Co-Management*, 4(1), 558. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i1.574>
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Karimah, P. N., & Misra, F. (2020). The role of perceived organizational support in supporting local governments' tax apparatus to optimize local tax revenue. *Accruals (Accounting Research Journal of Sutaatmadja)*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.35310/accruals.v4i01.377>
- Lestari, L., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. AMS. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(3), 112–119.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. S. K. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mawadah, Z., et al. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 537–543.
- Noviana, E., & Manafe, L. A. (2022). The role of organizational culture to build employee loyalty. *International Journal of Economics Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(2). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.5249>
- Nurhasanah, N., & Hermana, C. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (literature review). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 18815–18823.
- Oktania, D. E., & Indarwati, T. A. (2022). *Pengaruh perceived usefulness, perceived ease of use, dan compatibility with lifestyle terhadap niat beli di social commerce*.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Pranitasari, D., et al. (2022). The effect of emotional intelligence, compensation and work environment on work engagement. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, 4(1), 373. <https://doi.org/10.54849/monas.v4i1.94>
- Prasetya, A. (2018). Persepsi dosen akan kepuasan terhadap sistem remunerasi (Studi pada dosen di lingkungan Universitas Brawijaya). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 48–62.

- 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.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Dewantara*, 1(10).
- Sadewa, G., et al. (2024). The effect of commitment and compensation on Air Traffic Controller (ATC) performance with job satisfaction as an intervening variable at the Air Nav Indonesia Palembang Branch. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(9), 4391. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i9.10971>
- Selvia, S., & Karneli, O. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 103–113.
- Sholihah, S. M., et al. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102–110.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*.
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi linier berganda*. Universitas Udayana.
- Zuhaidi, Z., & Pujiati, H. (2017). Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Indonet. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 4(2), 173. <https://doi.org/10.30998/jabe.v4i2.2144>