

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. ROYAL TRUST FUTURES**

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Naomi Junita Batubara

NIM : 2031150029



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA**

2024

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. ROYAL TRUST FUTURES**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia

Oleh :

Nama : Naomi Junita Batubara

NIM : 2031150029



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA**

2024

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naomi Junita Batubara

NIM : 2031150029

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang ber judul “Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Royal Trust Futures” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku–buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini dianggap batal.

Jakarta, 18 Juli 2024

(Naomi Junita Batubara)

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap
Loyalitas Karyawan Pada PT. Royal Trust Futures

Oleh:

Nama : Naomi Junita Batubara
NIM : 2031150029
Program Studi : S1 Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu/ pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia,

Jakarta, 18 Juli 2024

Menyetujui:

Pembimbing I

(Nenny Anggraini, SE., M.Psi.)
NIDN: 8969101024

Pembimbing II

(Dr. Posma S.J.K. Hutasoit, SE., Msi., MSE)
NIDN: 0331017403

Ketua Program Studi S1 Manajemen

(Jonny Siagian, SE., MM.)
NIDN: 0301086104

Dekan

(Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani, M.A.)
NIDN: 0015096301

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



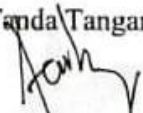
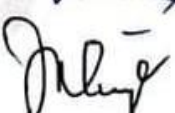
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada 18 Juli 2024 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

Nama : Naomi Junita Batubara
NPM : 2031150029
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Skripsi yang berjudul “Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Royal Trust Futures” oleh tim penguji yang terdiri dari:

No	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1	Dr. Hotner Tampubolon, SE., MM	Sebagai Ketua	
2	Nenny Anggraini, SE., M.Psi.	Sebagai Sekretaris	
3	Jonny Siagian SE., MM.	Sebagai Anggota	

Jakarta, 18 Juli 2024

PUBLIKASI



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

Pernyataan dan Persetujuan Publikasi Tugas Akhir

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naomi Junita Batubara

NIM : 2031150029

Fakultas : Ekonomi Dan bisnis

Program Studi : SI Manajemen

Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Judul : Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Royal Trust Futures

Menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Tugas akhir tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Dibuat di Jakarta Pada
Tanggal 04 Februari 2025



Naomi Junita Batubara

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, kasih dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Royal Trust Futures”.

Penelitian ini dibuat dan disusun sebagai skripsi penulis, serta syarat yang harus dipenuhi guna menempuh Sidang Ujian Sarjana serta untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia (FEB-UKI).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga menyadari tidak sedikit kendala dan halangan yang dihadapi penulis. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak maka penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Selama belajar di program studi Manajemen FEB UKI, penulis mendapat banyak ilmu dan pelajaran yang bermanfaat bagi kehidupan serta wawasan penulis. Dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis banyak dibantu dan diberi arahan, dukungan, serta semangat oleh orang-orang di sekitar penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis ini mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Mama, Papa, Amanguda, Inanguda, Tante, Bou terima kasih yang telah menemani, menyemangati, mendoakan, memberikan segala bentuk motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
2. Bapak Prof. Dr. Dhaniswara K. Hardjo, S.H., MH., MBA. Selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia.
3. Ibu Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani, MA., Selaku Dekan dan Arya Gina Tarigan, S.E., M.Ak selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.

4. Bapak Jonny Siagian, S.E. MM. Selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
5. Ibu Nenny Anggraini, S.E., M.Psi. selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Dr. Posma S.J.K Hutasoit, SE., Msi., MSE. Selaku dosen pembimbing metode dan alat yang telah membantu serta membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan staf FEB UKI yang ikut serta membantu memberikan dukungan dan bantuan dalam penulisan skripsi ini, semoga ilmu dan pengalaman yang diberikan dapat didedikasikan untuk kesuksesan penulis di hari-hari yang akan datang.
8. Seluruh pimpinan dan karyawan PT. Royal Trust Futures yang telah tersedia membantu penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Devita Tiurmaida, Merry, Margareth, Elisabet Gracia, Justin, Binsar, Arman, Anak Filipi dan teman-teman Angkatan 20 FEB UKI terimakasih atas segala doa, penghiburan, kekuatan, dukungan serta motivasi penuh untuk penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada David Simanullang terima kasih yang selalu menemani dan menyemangati penulis dari awal PKKMB hingga akhir penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

Kiranya penelitian ini dapat bermanfaat, serta memberikan ilmu yang baru dan lebih lagi bagi pembaca. Akhir kata, dengan segala rasa syukur penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak. Tuhan memberkati.

Jakarta, 01 Juli 2024

Naomi Junita Batubara

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Sistematika Penelitian	9
BAB II URAIAN TEORI.....	11
A. Grand Theory	11
B. Teori Kompensasi	13
1. Pengertian Kompensasi	13
2. Fungsi Kompensasi	14
3. Tujuan Kompensasi	14
4. Asas Dalam Penentuan Kompensasi	15
5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17
6. Jenis – Jenis Kompensasi	18

7. Indikator Kompensasi.....	19
C. Teori Lingkungan Kerja.....	19
1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2. Tujuan Lingkungan Kerja.....	20
3. Upaya Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja Non Fisik	21
4. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	22
D. Teori Loyalitas Karyawan.....	22
1. Pengertian Loyalitas	22
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	23
3. Aspek- Aspek Loyalitas Karyawan	24
4. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas karyawan	25
5. Fungsi Dan Tujuan Loyalitas Karyawan	26
6. Indikator Loyalitas Karyawan	27
E. Penelitian Terdahulu	27
F. Kerangka Berpikir Penelitian.....	29
G. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Desain Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Metode Pengumpulan Data	31
D. Jenis dan Sumber Data	32
E. Subjek dan Objek Penelitian	33
F. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	33
G. Variabel dan Definisi Operasional	33
H. Pengukuran Variabel	43
I. Metode Pengolahan Data.....	34

J. Metode Transformasi Data.....	36
K. Pengujian Instrumen.....	38
L. Pengujian Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Sejarah Perusahaan.....	43
B. Karakteristik Responden	43
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
2. Karakteristik Responden Berdasar Usia.....	44
3. Karakteristik Responden Masa Kerja.....	44
4. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	45
C. Analisis Jawaban Responden	45
1. Kueisoner Kompensasi.....	45
2. Kueisoner Lingkungan Kerja Non Fisik.....	50
3. Kueisoner Loyalitas Karyawan	57
D. Pengujian Instrumen.....	65
E. Pengujian Hipotesis.....	67
F. Implikasi Manajerial	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
Daftar Pustaka	75
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 JUMLAH KARYAWAN PT. ROYAL TRUST FUTURES	2
Tabel 1.2 DATA TURNOVER KARYAWAN PT. ROYAL TRUST FUTURES SELAMA	3
Tabel 1.3 HASIL PRA-SURVEY VARIABEL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	
Tabel 2.1 PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKENAAN DENGAN JUDUL PENELTIAN.....	27
Tabel 3.1 OPERASIONAL TABEL PENELITIAN.....	34
Tabel 3.2 PENGUKURAN LIKERT	35
Tabel 3.3 INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI NILAI R	42
Tabel 4.1 ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDEN BERADASAR.....	43
Tabel 4.2 ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDEN BERSADAR USIA	44
Tabel 4.3 ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDEN MASA KERJA	44
Tabel 4.4 ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDENBERDASAR PENDIDIKAN TERAKHIR	45
Tabel 4.5 GAJI ATAU UPAH YANG SAYA TERIMA SESUAI	45
Tabel 4.6 GAJI YANG DITERIMA PERBULAN DAPAT MENJADI KEBUTUHAN PANGAN KELUARGA	46
Tabel 4.7 PEKERJAAN SAYA YANG BERESIKO TINGGI	46
Tabel 4.8 ADA INTENSIF DILUAR GAJI YANG DITERIMA KARYAWAN.....	47
Tabel 4.9 INTENSIF DIBERIKAN SESUAI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN.....	47
Tabel 4.10 PEMBERIAN INTENSIF KEPADA SAYA SESUAI DENGAN PERATURAN PERUSAHAAN YANG BERLAKU	48
Tabel 4.11 REKAPITULASI KUEISONER KOMPENSASI.....	49
Tabel 4.12 ADANYA DUKUNGAN DARI REKAN KERJA SAYA MENGENAI	50
Tabel 4.13 ADANYA BANTUAN DARI REKAN KERJA BILA SAYA MENGALAMI KESULITAN	50
Tabel 4.14 HUBUNGAN ANTAR SESAMA REKAN KERJA DALAM KEGIATAN DILUAR LINGKUNGAN PEKERJAAN PERLU UNTUK DITINGKATKAN AGAR LEBIH AKRAB DIANTARA SESAMA REKAN KERJA.....	51
Tabel 4.15 MENURUT SAYA KOMUNIKASI YANG BAIK ANTAR REKAN KERJA DENGAN BAWAHAN DAN KLIEN MEMBANTU KELNACARAN PELAKSANAAN PEKERJAAN	52
Tabel 4.16 SAYA SELALU MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA BAIK DENGAN PIMPINAN MAUPUN DENGAN SESAMA REKAN KERJA.....	52
Tabel 4.17 PEMIMPIN MEMBERIKAN DUKUNGAN DAN BIMBINGAN KEPADA KAYAWAN	53
Tabel 4.18 DI LINGKUNGAN KERJA SAYAHUBUNGAN ANTAR KARYAWAN SANGAT HARMONIS	54
Tabel 4.19 SAYA SELALU MENINGATKAN REKAN KERJA JIKA TERJADI SUATU KENDALA YANG IA HADAPI	54
Tabel 4.20 SAYA MAMPU UNTUK BEKERJA SAMA DENGAN REKAN KERJA..	55
Tabel 4.21 REKAPITULASI KUEISONER LINGKUNGAN KERJA NON FISIK.....	55
Tabel 4.22 PERUSAHAAN INI SELALU MEMATUHI SEMUA PERATURAN DAN REGULASI YANG BERLAKU DI INDUSTRI KEUANGAN	57
Tabel 4.23 SAYA MEMILIH SEMUA STANDAR YANG BERLAKU	57

Tabel 4. 24 SAYA SELALU MENGIKUTI ATURAN YANG DITETAPKAN MESKIPUN TIDAK ADA YANG MENGAWASI.....	58
Tabel 4. 25 SAYA MEMILIKI TANGGUNG JAWAB YANG TINGGI TERHADAP PEKERKAAN	58
Tabel 4. 26 SAYA BERTANGGUNG JAWAB DENGAN PEKERJAAN SAAYA	59
Tabel 4.27 MELAKSANAKAN TANGGUNG JAWAB TANPA KETERGANTUNGAN DARI PIHAK LAIN	59
Tabel 4. 28 SAYA MERASA IKUT BERTANGGUNG JAWAB MENJAGA KEPERCAYAAN KLIEN AGAR KUALITAS LAYANAN TETAP BAIK.....	60
Tabel 4. 29 SAYA MEMBERI TENAGA, WAKTU DAN PIKIRAN DEMI KEBERHASILAN INVESTASI TEMPAT SAYA BEKERJA	60
Tabel 4. 30 SAYA BERSEDIA BEKERJA LEMBUR ATAU DILUAR JAM KERJA JIKA DIPERLUKAN	61
Tabel 4. 31 PERUSAHAAN INI SELALU MENEMPATKAN KEPENTINGAN TERBAIK KLIENNYA ATAS KEPENTINGAN PRIBADINYA	62
Tabel 4. 32 PERUSAHAAN INI MEMILIKI SYSTEM KONTROL INTERNAL YANG KUAT UNTUK MENCEGAH TERJADINYA PENIPUAN DAN KORUPSI	62
Tabel 4. 33 PERUSAHAAN INI SELALU BERTINDAK DENGAN TRANSPARANSI DAN KEJUJUAN DALAM SEMUA ASPEK BISNISNYA	63
Tabel 4.34 REKAPITULASI KUEISONER LOYALITAS KARYAWAN	63
Tabel 4.35 HASIL UJI VALIDITAS KOMPENSASI (X1).....	65
Tabel 4.36 HASIL UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	65
Tabel 4.37 HASIL UJI VALIDITAS LOYALITAS KARYAWAN (Y).....	66
Tabel 4.38 HASIL UJI REABILITAS.....	66
Tabel 4. 39 HASIL UJI KORELASI RANK SPERMAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN	67
Tabel 4. 40 HASIL UJI KORELASI RANK SPERMAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN	68
Tabel 4.41 HASIL UJI KORELASI BERGANDA PRODUCT MOMENT.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	30
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUEISONER PENELITIAN	76
LAMPIRAN 2 DATA INTERVAL.....	80
LAMPIRAN 3 SPSS.....	82



ABSTRAK

Naomi Junita Batubara, Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Royal Trust Futures

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Loyalitas tidak terwujud dapat disebabkan dari kompensasi yang kurang jelas dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Royal Trust Futures, (2) hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Royal Trust Futures, (3) hubungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Royal Trust Futures. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Sampel penelitian ini adalah karyawan jabatan marketing PT. Royal Trust Futures sebanyak 30 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* dan korelasi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan signifikan dan positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan diperoleh koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,441 dan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. (2) terdapat hubungan signifikan dan positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan dengan diperoleh koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,853 dan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. (3) terdapat hubungan signifikan dan positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan diperoleh koefisien korelasi berganda *pearson product moment* (PMM) sebesar 0,801.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja non fisik, loyalitas karyawan

ABSTRACT

Naomi Junita Batubara, The Relationship between Compensation and Non-Physical Work Environment on PT Employee Loyalty. Royal Trust Futures

Loyalty is an attitude of loyalty shown by someone through service and responsibility with the best behavior. Loyalty not being realized can be caused by unclear compensation and an uncomfortable work environment. This research aims to determine: (1) the relationship between compensation and employee loyalty at PT. Royal Trust Futures, (2) the relationship between the non-physical work environment and employee loyalty at PT. Royal Trust Futures, (3) the relationship between compensation and non-physical work environment on PT employee loyalty. Royal Trust Futures. This research uses a quantitative approach, the sampling method used in this research is the purposive sampling method. The sample for this research is employees in marketing positions at PT. Royal Trust Futures has 30 employees. Data collection uses a questionnaire. The data analysis method was carried out using Spearman Rank correlation analysis and multiple correlation.

The results of this research show that (1) there is a significant and positive relationship between compensation and employee loyalty with a rank spearman correlation coefficient of 0.441 and a significant result of 0.000 which is smaller than 0.05. (2) there is a significant and positive relationship between the non-physical work environment and employee loyalty with a rank spearman correlation coefficient of 0.853 and a significant result of 0.000 which is smaller than 0.05. (3) there is a significant and positive relationship between compensation and employee loyalty with a multiple Pearson product moment (PMM) correlation coefficient of 0.801.

Keywords: compensation, non-physical work environment, employee loyalty