

Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Loyalitas di PT. Citra Nusantara Catering

Siti Nuroh, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Correspondence: Mn20.sitinuroh@mhs.ubpkarawang.ac.id, Budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id,

Wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Citra Nusantara Catering. Metode deskriptif kualitatif dengan teknik triangulasi wawancara dan observasi digunakan untuk menjelajahi kondisi kompensasi, lingkungan kerja, dan tingkat loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berada di bawah standar, dengan data gaji karyawan menandakan perlunya penyesuaian untuk mencapai tingkat kompensasi yang lebih memadai. Lingkungan kerja juga memerlukan perbaikan, seperti yang terindikasi oleh data layout tempat kerja. Disarankan untuk meningkatkan penerangan, sirkulasi udara, dan penataan layout untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Data absensi karyawan menjadi faktor tambahan yang perlu diperhitungkan dalam menganalisis tingkat loyalitas. Penelitian menunjukkan adanya korelasi antara kondisi kompensasi, lingkungan kerja, dan tingkat absensi karyawan. Dengan hasil penelitian ini, rekomendasi untuk peninjauan kebijakan kompensasi mencakup penyesuaian gaji, peningkatan insentif, dan pemberian tunjangan yang lebih komprehensif. Di sisi lingkungan kerja, perbaikan pada penerangan, sirkulasi udara, dan penataan layout tempat kerja diusulkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan implementasi langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of compensation and work environment in increasing employee loyalty at PT. Citra Nusantara Catering. Qualitative descriptive methods with triangulation interviews and observation techniques were used to explore compensation conditions, work environment, and employee loyalty levels. The results of the research showed that the compensation provided by the company was below standard, with employee salary data indicating the need for adjustments to achieve higher compensation levels. adequate. The work environment also requires improvement, as indicated by workplace layout data. It is recommended to improve lighting, air circulation and layout arrangements to improve employee welfare and productivity. Employee attendance data is an additional factor that needs to be taken into account when analyzing loyalty levels. Research shows a correlation between compensation conditions, work environment, and employee absenteeism levels. With the results of this research, recommendations for reviewing compensation policies include salary adjustments, increasing incentives, and providing more comprehensive benefits. On the work environment side, improvements to lighting, air circulation and workplace layout are proposed to improve employee welfare and productivity. By implementing these steps, it is hoped that the company can increase employee loyalty, having a positive impact on overall company performance.

Keywords : Compensation, Work Environment, Loyalty

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan Menjadi aspek yang sangat krusial dalam mempertahankan kestabilan dan kelangsungan operasional perusahaan pada era globalisasi ini. Dengan demikian, perusahaan perlu memahami elemen-elemen yang memengaruhi loyalitas karyawan, terutama dalam hal kompensasi dan lingkungan kerja. Loyalitas sebagai komitmen seorang karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan dan fakta bahwa mereka akan bekerja untuk perusahaan **Arifa Febriana, Kustini Kustini 2022.**

PT. Citra Nusantara Catering adalah perusahaan yang beroperasi di industri jasa catering. Sebagai penyedia jasa catering, perusahaan ini bertujuan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada klien, termasuk perusahaan-perusahaan, lembaga pemerintah, dan individu. Kesuksesan

PT. Citra Nusantara Catering sangat bergantung pada kualitas layanan yang disediakan oleh karyawan-karyawan perusahaan ini. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan yang loyal dan berkomitmen menjadi suatu keharusan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal akan menghadapi berbagai manfaat. Karyawan yang loyal cenderung lebih produktif, berkontribusi lebih positif dalam bekerja sama dengan rekan kerja, dan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka panjang.

Loyalitas sangat dikaitkan dengan kesetiaan dan lamanya bekerja, tetapi yang lebih utama adalah bagaimana karyawan tersebut menyalurkan seluruh potensi yang ada dalam dirinya demi memajukan dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (**Dinda Damayanti Fitri et al., 2023**) Loyalitas kerja, kesediaan seorang karyawan untuk menggunakan semua kemampuan, keterampilan, pemikiran, dan waktu mereka untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, loyalitas juga mencakup kewajiban untuk menjaga kerahasiaan perusahaan dan menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama karyawan masih bekerja di sana. (**Dinda Damayanti Fitri et al., 2023**) Perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus lebih berfokus dan giat dalam menjaga serta mempertahankan loyalitas karyawan, serta membangun ikatan yang kuat dengan mereka. Memberikan perhatian yang cukup kepada karyawan menjadi suatu tanggung jawab yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan. dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar menunjukkan loyalitas yang lebih terhadap perusahaan. (**Kharisma et al., 2020**).

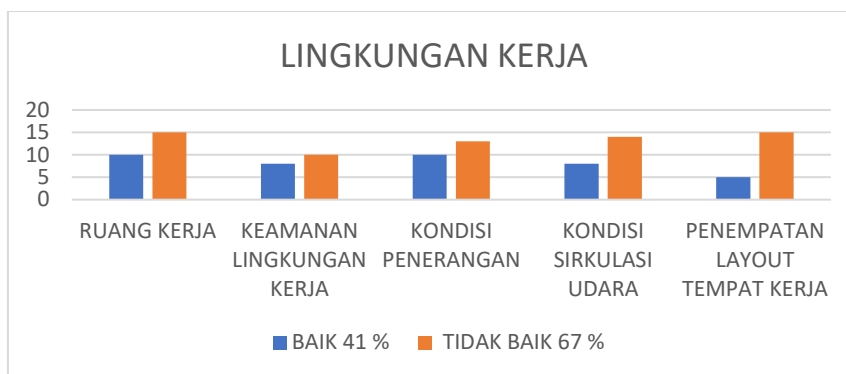
Loyalitas merupakan fenomena yang penting untuk dikaji karena, permasalahan loyalitas karyawan di PT. Citra Nusantara Catering menjadi salah satu hal yang penting karena karyawan masih sering menganggap loyalitas kerja sebagai suatu hal yang dianggap biasa, bahkan dilihat dari data kehadiran/absensi tidak sedikit karyawan yang izin sampai tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Setiap pekerja memiliki tingkat kompensasi yang beragam, oleh karena itu, tugas manajer adalah mengawasi dan secara berkelanjutan meningkatkan kompensasi individu berdasarkan kinerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan (**Djoko Setyo Widodo et al., 2022**). Oleh karena itu, karyawan perlu terus beradaptasi untuk mengembangkan diri mereka dan memenuhi standar kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing (**Djoko Setyo Widodo et al., 2022**). Dengan kata lain, tingkat gaji dan tunjangan berperan penting dalam menarik individu untuk berkontribusi secara kreatif dan merasa nyaman di lingkungan perusahaan. (**Ranti Emisa et al., 2023**).

Menurut undang-undang penetapan UMK Karawang Tahun 2022 pada Peraturan Menteri Tenaga kerja (Permenaker) No. 561.7/Kep.776-Kesra/2022 Upah Minimum Kabupaten Karawang Rp. 4.798.312 **Sumber : Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) detik.com**. Dari peraturan UMK dapat disimpulkan bahwa kompensasi di PT. Citra Nusantara Catering masih di bawah minimum UMK Karawang tahun 2022. Insentif/bonus diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya di atas 1 tahun. Tunjangan yang di berikan perusahaan hanya berupa Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan lainnya seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan tidak di berikan/di fasilitasi oleh PT. Citra Nusantara Catering. Lalu, fasilitas yang di berikan oleh PT.Citra Nusantara Catering meliputi mess karyawan, kopi dan susu yang di sediakan setiap bulannya untuk karyawan.

Lingkungan kerja sebagai tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya dan berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja (**Anggreany Hustia, 2020**). Senada dengan itu, (**Silitonga, 2020**) menyatakan bahwa tempat kerja terdiri dari seluruh faktor fisik dan tidak berwujud yang mungkin mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan. (**Waskito et al., 2022**) lingkungan Kerja, tempat kerja terdiri dari seluruh peralatan dan perlengkapan yang ada di sekitar, serta praktik dan pengaturan kerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok.

Fenomena dan permasalahan lingkungan kerja di PT. Citra Nusantara Catering meliputi Tempat kerja, keamanan di lingkungan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata letak area kerja.



Sumber : PT. Citra Nusantara Catering, tahun 2022

Gambar. 1 Lingkungan PT. Citra Nusantara Catering

Berdasarkan gambardan di atas, terlihat bahwa beberapa elemen lingkungan kerja belum mencapai tingkat optimal, seperti kondisi ruangan yang tidak memadai dan tata letak tempat kerja yang masih belum optimal. Keadaan ini secara konkret memiliki dampak pada kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang belum mencapai tingkat optimal dapat menghambat terbentuknya kerjasama yang efektif antara perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, ditemukan perbedaan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh (Dinda Damayanti Fitri et al., 2023) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Non-PNS Rumah Sakit X." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki dampak pada loyalitas karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Klaudia et al., 2021) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan" menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan loyalitas karyawan di PT. Citra Nusantara Catering.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif, yang fokus pada metode penelitian naturalistik sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). Metode penelitian kualitatif sering dikategorikan sebagai metode penelitian naturalistik karena dilaksanakan dalam kondisi yang alamiah atau sesuai dengan setting alami. Dalam kerangka filsafat postpositivisme, metode penelitian kualitatif digunakan untuk menginvestigasi objek penelitian dalam konteks alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi atau kombinasi beberapa metode, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019).

Fokus penelitian yang di ambil peneliti berdasarkan pada tingkat kepentingan dari masalah yang akan dihadapi. Sehingga peneliti dapat menggali data dan menggunakan sesuai dengan tema yang di ambil. Adapun fokus dalam penelitian ini sesuai unsur pengendalian internal menurut (Mulyadi, 2020).

HASIL

Berdasarkan penelitian di lapangan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang mendorong dilakukannya observasi dengan judul Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Loyalitas di PT. Citra Nusantara Catering. Peneliti melakukan wawancara dan observasi untuk mengumpulkan bukti data perusahaan. Hasil observasi dan wawancara ini akan diolah oleh peneliti sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan data observasi yang diperoleh peneliti, teridentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

Hasil Observasi Mengenai Kondisi Kompensasi Karyawan PT. Citra Nusantara Catering Tahun 2022

1. Jumlah Karyawan dan Kesesuaian dengan UMK Karawang: Berdasarkan data kompensasi yang diperoleh, PT. Citra Nusantara Catering memiliki total 35 karyawan pada tahun 2022. Menurut

Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 561.7/Kep.776-Kesra/2022, Upah Minimum Kabupaten Karawang (UMK) pada tahun tersebut sebesar Rp. 4.798.312. Pada tahun 2022, PT. Citra Nusantara Catering terlihat membayar kompensasi di bawah UMK Karawang.

2. Insentif/Bonus dan Tunjangan: Insentif atau bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Namun, jenis dan besaran insentif/bonus tidak dijelaskan dalam data. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan hanya terbatas pada Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan lain seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan tidak diakomodasi oleh PT. Citra Nusantara Catering.
3. Fasilitas yang Disediakan: Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan melibatkan aspek tempat tinggal (mess karyawan), serta pemberian kopi dan susu setiap bulannya. Meskipun terdapat fasilitas tambahan, kebijakan ini mungkin tidak sepenuhnya menggantikan kebutuhan kesejahteraan yang diharapkan oleh karyawan.

Hasil Observasi Mengenai Lingkungan Kerja di PT. Citra Nusantara Catering Tahun 2022

1. Ruang Kerja: Berdasarkan hasil observasi, kondisi ruang kerja di PT. Citra Nusantara Catering terlihat belum memadai.
2. Keamanan Lingkungan Kerja: Data hasil observasi penelitian belum adanya keamanan yang memadai di lingkungan kerja. Keamanan yang baik dapat meningkatkan rasa aman karyawan dan mendukung produktivitas.
3. Kondisi Penerangan: Kondisi dari hasil observasi penerangan yang ada di PT. Citra Nusantara Catering kurang memadai diperlukan perbaikan pada sistem penerangan, terutama di area kerja utama, untuk menciptakan lingkungan yang optimal dan mendukung aktivitas kerja.
4. Kondisi Sirkulasi Udara: Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sirkulasi udara di PT. Citra Nusantara Catering masih berada dalam kondisi yang kurang memadai. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dan berpotensi memberikan pengaruh negatif terhadap kesehatan mereka. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan pada sistem ventilasi guna memastikan aliran udara yang cukup dan kualitas udara yang baik di seluruh ruang kerja.
5. Penempatan Layout Tempat Kerja: Dalam penelitian ini, terungkap bahwa penempatan layout tempat kerja di PT. Citra Nusantara Catering masih belum optimal. Kondisi ini dapat berdampak pada efisiensi kerja dan kerjasama antar karyawan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan penataan ulang tata letak ruang kerja dan peralatan untuk mencapai peningkatan efisiensi dan kolaborasi yang lebih baik.

Hasil Observasi Mengenai Loyalitas Karyawan di PT. Citra Nusantara Catering Tahun 2022

Berdasarkan hasil observasi terhadap tingkat absensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Citra Nusantara Catering, dapat diidentifikasi beberapa temuan yang perlu diperhatikan secara mendalam.

1. Tingkat Absensi Karyawan

Dari data kehadiran karyawan selama tahun 2022, terlihat bahwa terdapat tingkat absensi yang relatif tinggi pada bulan April dan Mei. Peningkatan absensi, baik yang disebabkan oleh izin maupun ketidakhadiran tanpa keterangan, menjadi pertanda potensial adanya masalah loyalitas karyawan. Tingkat absensi yang tinggi dapat mencerminkan kurangnya keterikatan emosional atau motivasi dalam bekerja.

2. Keterlibatan dan Kontribusi Karyawan

Hasil observasi menunjukkan adanya variasi dalam tingkat keterlibatan dan kontribusi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Beberapa karyawan mungkin kurang terlibat atau kurang memberikan kontribusi maksimal, yang dapat diartikan sebagai indikator potensial kurangnya loyalitas.

Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang mendorong dilakukannya wawancara meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas di PT. Citra Nusantara Catering. Peneliti melakukan wawancara untuk mengumpulkan Informasi data perusahaan akan

dijadikan bukti. Data dari wawancara ini akan diproses Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan, yang disampaikan oleh peneliti.

Berikut hasil dari serangkaian wawancara yang telah di lakukan oleh peneliti dengan 5 karyawan dengan jabatan/posisi supervisor serving, koki utama, Gudang, serving dan *office boy* dengan dengan hasil sebagai berikut :

Kompensasi

1. Hasil wawancara peneliti dengan lima karyawan PT. Citra Nusantara Catering mengindikasikan bahwa kompensasi atau gaji yang diterima belum memenuhi harapan karyawan. Para karyawan menyatakan bahwa besaran gaji yang diterima masih berada di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Karawang.
2. Dari hasil wawancara peneliti dengan lima karyawan PT. Citra Nusantara Catering menyatakan bahwa Perusahaan memberikan insentif dan bonus kinerja Kepada para pekerja yang telah menjalani masa kerja lebih dari satu tahun di PT. Citra Nusantara Catering. Selain itu, tunjangan yang disediakan terbatas pada Tunjangan Hari Raya (THR). Namun, perusahaan tidak menyediakan tunjangan lain seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Dari hasil wawancara peneliti dengan lima karyawan PT. Citra Nusantara Catering menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan mencakup mess karyawan, serta pemberian kopi dan susu bulanan. Meskipun ada fasilitas tambahan, kebijakan ini mungkin tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan kesejahteraan yang diharapkan oleh karyawan.

Lingkungan Kerja

1. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan lima karyawan kondisi lingkungan kerja di PT. Citra Nusantara Catering, khususnya dalam hal ruang kerja dan keamanan, dinilai masih perlu perbaikan. Ruang kerja belum memadai untuk mendukung produktivitas, dan terdapat ketidakamanan yang memengaruhi kenyamanan karyawan.
2. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan lima karyawan kondisi penerangan dan sirkulasi udara di PT. Citra Nusantara Catering perlu perhatian lebih lanjut. Penerangan di beberapa area kerja masih terbilang kurang optimal, sementara sirkulasi udara juga dinilai belum memadai.
3. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan lima karyawan kondisi penempatan layout di PT. Citra Nusantara Catering perlu diperhatikan lebih lanjut. Beberapa area kerja memiliki penempatan layout yang kurang efektif, dapat mempengaruhi kelancaran operasional, dan kenyamanan karyawan.

Loyalitas

Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan lima karyawan, terlihat bahwa tingkat loyalitas karyawan di PT. Citra Nusantara Catering masih belum mencapai tingkat optimal. Beberapa karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang rendah, yang dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi dan rendahnya dedikasi serta keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Faktor yang mungkin mempengaruhi loyalitas yang kurang optimal ini antara lain adalah kebijakan yang kurang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Dari hasil observasi dan wawancara mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Observasi dan wawancara

No.	Variabel	Indikator	Sumber Data	Wawancara	Kesimpulan
1.	Kompensasi	Gaji/upah	Gaji dan upah yang diterima karyawan, setiap posisi dan masa kerja akan mempengaruhi perbedaan. Dari seluruh karyawan PT. Citra Nusantara Catering, gaji/upah masih dibawah standar upah minimum daerah Karawang, sebesar Rp. 4.798.312.	Gaji/upah yang diterima, seluruh karyawan PT. Citra Nusantara Catering, belum sesuai dengan Peraturan Perundangan-Undangan yang berlaku.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
2.		Insentif	Dari data insentif PT. Citra Nusantara Catering, setiap karyawan yang masa kerjanya sudah 1 tahun, berhak mendapatkan insentif.	Dari sumber data insentif PT. Citra Nusantara Catering, karyawan yang sudah 1 tahun mendapatkan insentif.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
3.		Tunjangan	Tunjangan yang diberikan oleh PT. Citra Nusantara Catering hanya berupa Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan lainnya seperti BPJS Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan tidak diberikan atau difasilitasi oleh PT. Citra Nusantara Catering.	Tunjangan yang diberikan perusahaan, hanya berupa THR, tunjangan lainnya tidak diberikan. Karyawan merasa belum cukup terhadap tunjangan tersebut.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara

No.	Variabel	Indikator	Sumber Data	Wawancara	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja	Penerangan	Dari sumber data yang diperoleh, kondisi penerangan di PT. Citra Nusantara Catering hanya 10%	Penerangan di PT. Citra Nusantara Catering hanya 10%	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
2.		Sirkulasi Udara	Dari sumber data yang diperoleh, kondisi sirkulasi udara di PT. Citra Nusantara Catering hanya 8%	Sirkulasi udara di PT. Citra Nusantara Catering hanya 8%	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
3.		Kenyamanan	Dari sumber data diagram yang diperoleh, data lingkungan kerja PT. Citra Nusantara Catering adalah baik 41%, tidak baik 67%	Kenyamanan di PT. Citra Nusantara Catering terdapat 41%	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
4.		Tata letak/layout	Dari sumber data, <i>layout</i> tempat kerja yang kurang memadai, terlihat dari persentase lingkungan kerja 41% baik, 67% tidak baik	<i>Layout</i> di PT. Citra Nusantara Catering kondisi ruangan yang belum cukup memadai	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara

No.	Variabel	Indikator	Sumber Data	Wawancara	Kesimpulan
1.	Loyalitas	Taat pada peraturan	Jumlah karyawan di PT. Citra Nusantara Catering 35. Total kerja dalam 1 tahun terhitung 266/365 hari. Pada bulan April terdapat 14 karyawan tidak masuk tanpa keterangan, dan 1 karyawan izin, bulan mei terdapat 15 karyawan tidak masuk tanpa keterangan, 2 karyawan izin, desember 6 karyawan sakit, 3 karyawan tanpa keterangan. Akumulasi data sakit 14, izin 15 dan tidak masuk tanpa keterangan 61 total 90.	Jumlah kehadiran/absensi karyawan tidak sesuai yang di tentukan perusahaan yaitu 266 hari kerja, karena pada data akumulasi terdapat 90 karyawan dalam periode 2022 tidak sesuai dengan ketepatan hari kerja yang di tentukan perusahaan.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
2.		Tanggung jawab pada perusahaan	Kurangnya rasa tanggung jawab dalam ketepatan/kesesuaian hari kerja, karena terlihat banyak nya karyawan yang tidak masuk kerja dengan jumlah sakit 14, izin 15, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan 61 orang.	Dari sumber data yang didapat, tanggung jawab karyawan PT. Citra Nusantara Catering belum maksimal dalam mengemban rasa tanggung jawab tersebut.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
3.		Kemampuan untuk bekerjasama	Akumulasi dalam periode 2022, data tertinggi tidak masuk kerja tanpa keterangan, terdapat 61.	Dari data akumulasi tersebut bisa terbilang jika karyawan PT. Citra Nusantara Catering, kurang dalam kemampuan untuk bekerja sama.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
4.		Rasa memiliki terhadap perusahaan	Dari data periode 2022, terdapat 35 karyawan. Di setiap bulannya di dapati data sakit, izin, dan yang tertinggi ialah tidak masuk tanpa keterangan.	Dari data tersebut, karyawan kurangnya memiliki rasa terhadap perusahaan.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara

Sumber : PT.Citra Nusantara Catering

SIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan yang ditemukan melalui penelitian dan analisis yang dilakukan oleh penulis di PT. Citra Nusantara Catering, informasinya berasal dari hasil observasi dan wawancara. berdasarkan hasil triangulasi metode, ditemukan bahwa kompensasi karyawan di PT. Citra Nusantara Catering masih di bawah standar, memerlukan peninjauan ulang kebijakan. Lingkungan kerja perlu diperbaiki, dengan penerangan dan sirkulasi udara yang rendah serta hanya 41% karyawan yang merasa lingkungan kerja baik. Loyalitas karyawan terlihat rendah dari absensi yang tidak sesuai, kurangnya tanggung jawab, kemampuan bekerjasama, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Miftah Nurul Annisa AW. Miftah Nurul Annisa, A. W. (2020). Pentingnya Pendidikan Karakter pada Anak Sekolah Dasar di Zaman Serba Digital. *Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 2(1), 35–48. [https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintangPentingnya Pendidikan Karakter pada Anak Sekolah Das. J Pendidik dan Sains. 2020;2\(1\):35-48.](https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintangPentingnya Pendidikan Karakter pada Anak Sekolah Das. J Pendidik dan Sains. 2020;2(1):35-48)

- <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang>
- Waskito M, Sari NK. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *J Ekon dan Bisnis*. 2022;4(2):123-136.
- Ma'ruf AS, Firdaus MA. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Rachmatullaily J Manag*. 2021;4(1):47-54. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Haryanto DP, Rismayadi B, Pertiwi W. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTDPuskesmas Kotabaru Karawang. *Manag Stud Entrep J*. 2023;4(5):4989-4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Khoerunnisa K, Firdaus MA, Rinda R. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal Industries. *J Ilmu Manaj*. 2022;5(1):46-54.
- Irmayanti I, Rismayadi B, Pertiwi W. Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *J Adm dan Manaj*. 2023;13(3):252-267. doi:10.52643/jam.v13i3.3344
- Malasari, Rismayadi B, Pertiwi W. Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Manag Stud Entrep J*. 2023;4(6):7338-7348.
- Johari MAF, Mazlan SA, Ubaidillah U, et al. Natural Weathering Effects on the Mechanical, Rheological, and Morphological Properties of Magnetorheological Elastomer (MRE) in Tropical Climate. *Int J Mol Sci*. 2022;23(17). doi:10.3390/ijms23179929
- Parida I, Rismayadi B, Per W. Rent Abadi Karawang Pengaruh Pelanggaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Das Rent Abadi Karawang. 2023;4(5):7693-7706.
- Purwanti ST, Pertiwi W. Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Subdivisi Quality Control Pt Ochiai Menara Indonesia. *JMMA J Mhs Manaj dan Akuntansi*. 2022;2(3):608-621.
- Magdalena PK, Klaudia K, Jacek K, et al. Structure and location of protein sites binding self-associated congo red molecules with intercalated drugs as compact ligands—theoretical studies. *Biomolecules*. 2021;11(4). doi:10.3390/biom11040501
- Sari MN, Waskito A, Saripah S. Analysis of the Economic Potential of Porang Plants and Porang Content Creator Through the YouTube Platform. *Sosio e-Kons*. 2022;14(1):64. doi:10.30998/sosioekons.v14i1.12033
- Emisa R, Heru Susanto A. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di Pt Indo Husada Utama. *J Ilmu Sos Manajemen, dan Akunt*. 2023;2(3):1005-1014.
- Setyo Widodo D, Yandi A. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *J Ilmu Multidisplin*. 2022;1(1):1-14. doi:10.38035/jim.v1i1.1
- Sigit KN, Kustiyono. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di cv. anjasa Baja Ringan Semarang. *J Ekon Manaj dan Akunt*. 2020;1(2):34-40. <http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13>
- Fitri DD, Marsofiyati M, Wahono P. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X. *J Syntax Imp J Ilmu Sos dan Pendidik*. 2023;4(4):325-342. doi:10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258
- Febriana A, Kustini K. Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus*. 2022;5(3):656-664. doi:10.37481/sjr.v5i3.519