

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SIANTAR TOP Tbk**

Cristeri Dita Yesyurun

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : christeridy25gmail.com

**ABSTRAK** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Siantar Top Tbk. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan.

Populasi penelitian ini adalah 100 orang merupakan karyawan PT. Siantar Top Tbk. dengan sampel sejumlah 50 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner. Sementara analisa data dilakukan dengan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh langsung dan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh tidak langsung menggunakan SPSS 21.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu, variabel kompensasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,474, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,487. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,512 terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian jika kompensasi melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0.575. Sedangkan lingkungan kerja jika melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0.493. berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**ABSTRACT** *This research was conducted to determine the effect of compensation and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable of PT. Siantar Top Tbk.. This research was conducted using a quantitative approach that is, research that focuses on testing hypotheses with statistical methods analysis tools and generating conclusions. The population of this research is 100 people are employees of PT. Siantar Top Tbk. with a sample of 50 people using the Slovin formula. The method of collecting documentation and questionnaire data. While the data analysis is done through t-test to determine the direct effect and path analysis to determine the indirect effect using SPSS 21.0 for windows. Based on the results of the path analysis it is known that the effect of compensation variables and work environment variables on employee performance variables that is, the compensation variable has a direct influence of 0.474, and the work environment variable has a direct effect of 0.487. Job satisfaction as an intervening variable has an influence of 0.512 on employee performance variables. Then if compensation through job satisfaction to affect employee performance, the effect is known to be 0.575. based on the results of multiple regression also shows the results that compensation, work environment and job satisfaction have a positive influence on employee performance.*

*Keywords: compensation, work environment, job satisfaction and employee performance.*

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena terpaku dengan operasionalnya saja tanpa memikirkan sumberdaya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting adalah sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan semua potensi yang ada pada setiap diri karyawan digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Siantar Top Tbk merupakan brand yang telah dikenal sejak berdirinya pada tahun 1972 dan salah satu produsen biskuit yang memproduksi biskuit dalam kapasitas yang besar di Indonesia. Biskuit yang diproduksi sudah berhasil menembus pangsa pasar yang cukup luas. Hampir di seluruh Indonesia terdapat agen pendistribusian biskuit 'Siantar Top'. PT. Siantar Top Tbk memproduksi berbagai macam produk biskuit yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Biskuit yang diproduksi terbagi menjadi tiga jenis, yaitu cookies, crackers dan wafer. Cookies adalah jenis biskuit yang terbuat dari adonan lunak (*soft dough*), berkadar lemak tinggi, dan jika dipatahkan penampang potongannya

bertekstur kurang padat. *Crackers* adalah jenis biskuit yang berbentuk pipih, terbuat dari adonan keras (*hard dough*), melalui proses fermentasi, dan rasanya asin/gurih dan renyah, serta jika dipatahkan penampang potongannya berlapis-lapis. Wafer adalah jenis biskuit yang terbuat dari adonan cair, memiliki pori-pori kasar, renyah dan jika dipatahkan penampang potongannya berongga-rongga.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal persaaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi atau perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, dan tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2014). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan kepuasan kerja berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2013: 263), "kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan". Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2013:

501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Maka berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SIANTAR TOP Tbk.**

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka

perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Siantar Top Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Siantar Top Tbk?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk?
5. Apakah kepuasan kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk?
6. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Siantar Top Tbk?
7. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Siantar Top Tbk?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi atau perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

#### **2.1.2. KOMPENSASI**

Menurut Mulyadi (2016:11) Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### **2.1.3. Lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (2013:183) mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2014:2) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mardiana (2013:55) menjelaskan bahwa: "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari".

#### **2.1.4. Loyalitas Kerja**

Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Sementara itu, Poerwadarminta (2002) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

#### **2.1.5. Kepuasan Kerja**

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2013: 263), "kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan". Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2014: 501) yaitu "kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja".

Hani Handoko (2013: 193) berpendapat bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

### 1. MUOGBO U.S. 2013

*( The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)*

*The study investigates the Impact of Employee Motivation on Organisational Performance of selected manufacturing firms in Anambra State. 103 respondents selected from 17 manufacturing firms across the three senatorial zones of Anambra State. The population of the study was 120 workers of selected manufacturing firms in Anambra State. The study used descriptive statistics (frequencies, mean, and percentages) to answer three research questions posed for the study. The Spearman Rank Correlation Coefficient was used to test the three hypotheses that guided the study. The result obtained from the analysis showed that there existed relationship between employee motivation and the organizational performance. The study reveals that extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance. This is in line with equity theory which emphasizes that fairness in the remuneration package tends to produce higher performance from workers. The researcher recommends that all firms should adopt extrinsic rewards in their various firms to increase productivity. On the bases of these findings, employers are continually challenged to develop pay policies and procedures that will enable them to attract, motivate, retain and satisfy their employees. The researcher therefore suggest that more research should be conducted on the relationship and influence of rewards on workers performance using many private and public organizations which will be a handy tool that could be used to provide solutions to individual conflict that has resulted from poor reward system.*

### 2. Timothy Bartram (2014)

*This study aims to determine: (1) the influence of work motivation on the job satisfaction of the an Australian call center, (2) the influence of work disciplines on the job satisfaction of the an Australian call center, and (3) the influence of work motivation and work disciplines on job*

*satisfaction of the an Australian call center. This research uses a quantitative approach. The population of this research is the employees of an Australian call center 160 employees. Data were collected by questionnaires that have been tested for the validity and reliability. The data analysis technique used multiple regressions*

### 3. Rafli (2016)

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Rafli (2016) yang mengambil judul "**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Kesejahteraan Jakarta**", memiliki kesimpulan bahwa gaji, promosi, kondisi kerja, pengawasan, dan pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Kesejahteraan Jakarta

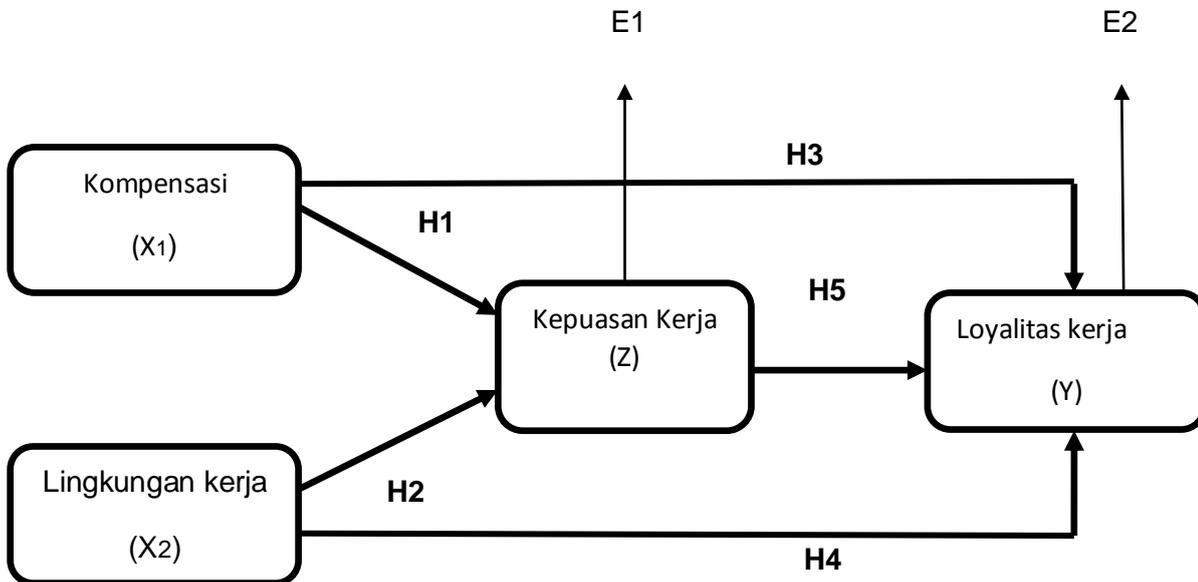
### 4.Marnesya Afifah (2011)

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Marnesya Afifah (2011) "**Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru pada SMK Nusantara Jl. Tarumanegara Dalam No. 1 Ciputat**" Secara parsial, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara simultan, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru.

### 5.Lumentut (2015)

Lumentut (2015) yang berjudul "**Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi**" memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.

### 2.3. Kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Langsung

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara atau pendapat yang masih lemah sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang digunakan adalah :

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Siantar Top Tbk.
- H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Siantar Top Tbk
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk
- H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk
- H5 : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk
- H6 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap

loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Siantar Top Tbk.

- H7 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Siantar Top Tbk.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono ( 2015 : 14 ) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Analisa yang digunakan adalah analisa jalur (*path analysis*) untuk mengetahui sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

### 3.2 Populasi dan sampel

#### 1. Populasi dan sampel

Menurut Sujarweni ( 2015:80 ) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sample adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang diambil dari tingkat kesalahan 10% dari jumlah populasi sebanyak 100 orang.

Perhitungan sampel digunakan dengan menggunakan rumus Issac dan Michael.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dimana :

s=Jumlahsampil

N=Jumlah populasi

$\lambda^2$  = Chi kuadrat (lamda kuadrat), dengan df = 1, taraf kesalahan 1%,

5%, 10%

d = 0,05

P = Q = 0,5

Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 100 orang karyawan PT. Siantar Top Tbk. Maka perhitungannya dengan menggunakan taraf kesalahan yaitu 10% adalah sebagai berikut Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin umar (2000) dalam Sani dan Maharani (2013:181) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian/batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%.

Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%. Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{100 \cdot (0.1)^2 + 1} = 50$$

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siantar Top Tbk yang berjumlah sebanyak 100 Karyawan dan untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

### 3.3 Operasional Variabel

Variabel - variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014 : 59) Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung., sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

#### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independen*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiono (2014:59). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2).

#### 2. Variabel Intervening

Variabel intervening atau yang biasa disebut dengan variabel independen kedua merupakan variabel yang mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel yang termasuk variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja

#### 3. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2014:59). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Loyalitas kerja (Y). Menurut Fathoni (2015:122) adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran permasalahan dan data - data yang dibutuhkan dalam penelitian ini,

dengan cara mengamati secara langsung di perusahaan PT. Siantar Top Tbk..

#### 2. Kuesioner

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner(angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya. Untuk tiap-tiap pernyataan terdapat lima alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala likert pada pertanyaan tertutup**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2

### 3.5 Sumber Dan Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yakni data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung dalam penelitian ini, menggunakan data primer dari seluruh karyawan PT. Siantar Top Tbk sebanyak 50 orang karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya, akan tetapi data hasil olahan dari pengambilan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain dari penelitian terdahulu, literatur-literatur, media cetak (surat kabar dan majalah

#### 4.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	22.47	14.084	.829	.945	Valid
X1.2	22.58	14.281	.779	.950	Valid
X1.3	22.58	13.403	.885	.938	Valid
X1.4	22.73	12.473	.904	.937	Valid
X1.2	22.98	8.729	.700	.848	Valid
X2.2	23.00	8.847	.739	.845	Valid
X2.3	23.02	8.322	.492	.848	Valid
X2.4	23.27	8.247	.473	.871	Valid
Y1	22.40	9.837	.708	.852	Valid
Y2	22.55	10.455	.487	.882	Valid
Y3	22.40	9.837	.708	.857	Valid
Y4	22.50	9.149	.721	.847	Valid
Z1	23.23	5.911	.529	.883	Valid
Z2	25.25	5.479	.419	.870	Valid
Z3	23.10	5.719	.743	.851	Valid
Z4	23.15	5.519	.793	.842	Valid

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha cronbach's	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0.952	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.884	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0.874	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.879	Reliabel

## 4.1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik utama terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Berikut ini akan dijelaskan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi:

## 4.2 Uji Normalitas

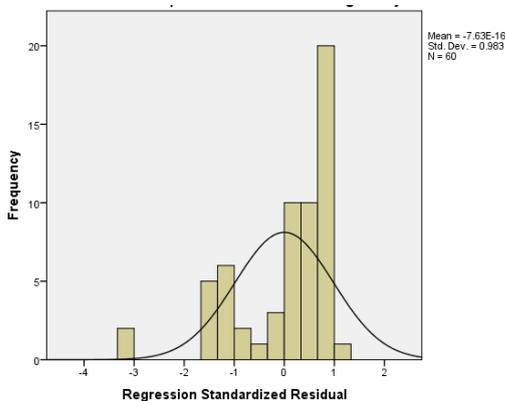
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (GhoZali, 2012:147).

Residual merupakan nilai sisa atau selisih antara nilai variabel dependen (Y) dengan variabel dependen hasil analisa regresi (Y).

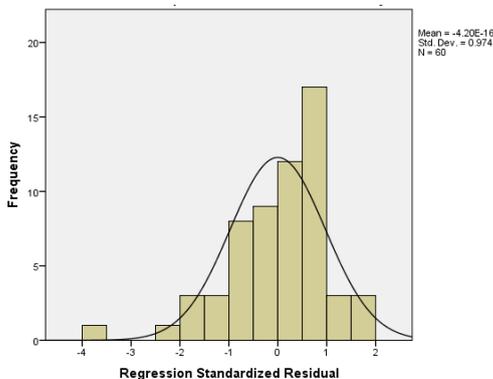
### a. Kurva histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.

### Dependent Variable: Kepuasan Kerja



### Sumber: Lampiran Output SPSS 21



### b. Uji normalitas metode grafik P-P plot

Pada grafik normal P-P plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titi-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonal. Berikut ini uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P plot.

## 4.3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil atau kurang dari 10,00 dan nilai toleransinya di atas atau lebih dari 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi atau bebas dari multikolinieritas (GhoZali, 2012)

## 4.4. Pengujian Hipotesis

### 4.1 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Pada model analisis jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*.

#### a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja

$$x_1y \rightarrow \rho_{yx_1} = 0,474$$

Nilai koefisien jalur Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja secara langsung adalah sebesar 0,474 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti Hipotesis 1 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,474) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja pada PT. Siantar Top, Tbk.

2. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

$$x_1Z \rightarrow \rho_{Zx_1} = 0,575$$

Nilai koefisien jalur Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan secara langsung adalah sebesar 0,575 dan signifikansi pada 0,003 yang berarti Hipotesis 2 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,575) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh secara langsung dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Siantar Top, Tbk.

3. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

$$x_2y \rightarrow pyx_2 = 0,487$$

Nilai koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara langsung adalah sebesar 0,487 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti Hipotesis 3 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,487) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada PT. Siantar Top, Tbk.

#### 4. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$x_2Z \rightarrow \rho Zx_2 = 0,493$$

Nilai koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Keputusan Pembelian secara langsung adalah sebesar 0,493 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti Hipotesis 4 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,493) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Siantar Top, Tbk.

#### 5. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

$$Zy \rightarrow pyZ = 0,512$$

Nilai koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja adalah sebesar 0,512 dengan signifikansi 0,004 yang berarti Hipotesis 5 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara langsung pada PT. Siantar Top, Tbk.

### b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

#### 1. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$x_1 \rightarrow Z \rightarrow y = (\rho Zx_1) \times (pyZ) = (0,575) \times (0,512) = 0,29$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur  $\rho Zx_1$  dikalikan dengan nilai koefisien jalur  $pyZ$  menjadi  $(0,575) \times (0,512) = 0,29$ . Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung  $\{( \rho Zx_1) \times (pyZ)\}$  lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung  $pyx_1$ , ( $0,29 < 0,474$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dapat melalui variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja

dalam mempengaruhi Loyalitas Kerja namun nilai koefisien tanpa melalui Kepuasan Kerja atau secara langsung terhadap Loyalitas Kerja lebih besar.

#### 2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$x_2 \rightarrow Z \rightarrow y = (\rho Zx_2) \times (pyZ) = (0,493) \times (0,512) = 0,25$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur  $\rho Zx_2$  dikalikan dengan nilai koefisien jalur  $pyZ$  menjadi  $(0,493) \times (0,512) = 0,25$ . Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung  $\{( \rho Zx_2) \times (pyZ)\}$  lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh  $pyx_2$ , ( $0,25 < 0,487$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan dapat melalui variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Loyalitas Kerja namun nilai koefisien tanpa melalui Kepuasan Kerja atau secara langsung terhadap Loyalitas Kerja lebih besar.

### c. Total Pengaruh

#### 1. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$x_1 \rightarrow Z \rightarrow y = pyx_1 + \{( \rho Zx_1) \times (pyZ)\} = (0,474 + 0,29) = 0,94$$

Total pengaruh yang timbul dari Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja yaitu sebesar 0,94.

#### 2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$x_2 \rightarrow Z \rightarrow y = pyx_2 + \{( \rho Zx_2) \times (pyZ)\} = (0,487 + 0,25) = 0,74$$

Total pengaruh yang timbul dari Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,74.

### d. Pengaruh Variabel Residual terhadap Kepuasan Kerja

$$e_1 = 0,76$$

### e. Pengaruh Variabel Residual terhadap Loyalitas Kerja

$$e_2 = 0,39$$

## 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel independen, maka mengakibatkan semakin tinggi pula variabel

dependen yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar 2,841 dengan taraf signifikansi sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

#### **4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar 3,819 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

#### **4.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar 14,803 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja.

#### **4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil

nilai  $t$  hitung sebesar 3,847 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja.

#### **4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar 2,444 dengan taraf signifikansi sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja.

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja sebesar 0,474 sedangkan pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 1,087. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja lebih tinggi dengan melalui variabel Kepuasan Kerja dari pada tanpa menggunakan variabel Kepuasan Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja adalah sebesar 0,487 sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,005. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja lebih tinggi dengan melalui variabel Kepuasan Kerja. Penelitian ini juga menunjukkan mengenai pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu pengaruh langsung dari variabel Kompensasi terhadap variabel Loyalitas Kerja adalah sebesar 0,474 dan pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,29. Berdasarkan hal tersebut maka, pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya ( $0,474 > 0,29$ ). Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Loyalitas Kerja adalah sebesar 0,487 dan pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,25. Berdasarkan hal tersebut maka, pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung ( $0,487 > 0,25$ ).

## PENUTUP

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kopensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Siantar Top, Tbk dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja PT. Siantar Top, Tbk. Apabila Kopensasi kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka Loyalitas Kerja akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila Kopensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka Loyalitas Kerja karyawan akan menurun.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Siantar Top, Tbk. Apabila Kopensasi yang diberikan tinggi, maka Kepuasan Kerja akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila Kopensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka Kepuasan Kerja tidak akan tercipta.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja PT. Siantar Top, Tbk. Apabila Lingkungan kerja baik dan kondusif ditingkatkan, maka Loyalitas Kerja akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila Lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan rendah maka Loyalitas Kerja akan menurun.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Siantar Top, Tbk. Apabila Lingkungan kerja yang baik, kondusif dan nyaman maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila Lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan rendah maka Kepuasan Kerja akan menurun pada diri karyawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja PT. Siantar Top, Tbk. Apabila Kepuasan Kerja yang diberikan tinggi, maka Loyalitas Kerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila Kepuasan Kerja yang diberikan kepada karyawan rendah, maka Loyalitas Kerja akan menurun karena tidak tercipta Kepuasan Kerja pada karyawan.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja apabila melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel interveving pada PT. Siantar Top, Tbk.

7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja apabila melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Siantar Top, Tbk.

Berdasarkan hasil analisis jalur, Kopensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap Loyalitas Kerja, apabila melalui Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bila Kompensasi semakin baik dan Lingkungan kerja juga semakin baik serta diiringi dengan Kepuasan Kerja yang tinggi maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja karyawan. Kopensasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Loyalitas Kerja dengan melewati Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

### 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening maka beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti terhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin sebaiknya memberi dukungan dan dorongan yang lebih kepada karyawan dalam hal pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah (*problem solving*) yang sedang dihadapi oleh bagian masing-masing di Lingkungan kerja.
  2. Pemimpin diharapkan agar selalu memberikan dukungan terhadap karyawan, berdialog atau berdiskusi bersama apabila ada permasalahan khususnya dalam hal pekerjaan.
  3. Pemimpin sebaiknya memberikan pendampingan dan atau solusi terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.
  4. Diharapkan perusahaan agar dapat memperhatikan dan mengapresiasi setiap masukan dari karyawannya baik besar atau kecil demi kemajuan perusahaan yang sesuai visi dan misinya.
  5. Karyawan sebaiknya menunjukkan sikap yang baik dan sewajarnya ketika memutuskan akan meninggalkan perusahaan, dengan tetap mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.
- s

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Cetakan Delapan Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bartram, Timothy and Gian Casimir. 2013. *The Relationship Between Leadership and Follower In-role Performance and Satisfaction with the Leader (The Mediating effects of empowerment and trust in the leader)*. Australia: La Trobe University.
- Deltapack, <http://www.deltapack.co.id> (diakses tanggal 13 Desember 2017 ).
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Malayu S.P. Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, (2012). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, H. Hadari. 2013. *Kopensasi Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, Bob. (2013). *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.
- Nugraha, Firnawan Ajie. 2013. *Pengaruh Kopensasi, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pad Perusahaan Tekstil PT. Kosoema Nanda Putra Klaten*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho Adi M, 2013. *Pengaruh Kopensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai variabel Intervening(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bandeng Juwana Semarang)*.
- Pratiwi Yuni Suwesty, 2013. *Pengaruh Kopensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2013. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE Edisi VIII
- Sedarmayati, 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Mandar Jaya
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan ke 22, Alfabeta,cv, Bandung
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.