

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE LOYALTY WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING
VARIABLE***

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Gita Rahmawati¹, Sudarijati², Erni Yuningsih³

Universitas Djuanda Bogor^{1,2,3}

rgita805@gmail.com¹, sudarijati@unida.ac.id², erni.yuningsih@unida.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this research is to test and analyze the direct and indirect influence of compensation and work environment on employee loyalty through job satisfaction at PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor. The population in this study consisted of 52 employees of PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor. Sampling of 52 people was carried out using a saturated sampling technique. The data used in this research is ordinal data which is converted into interval measurement metric data using the Method of Successive Interval (MSI). Data analysis was carried out using descriptive and verification analysis, as well as path analysis and Sobel test for intervening variables. The research results show that there is a direct and positive influence on employee loyalty, a direct and positive influence of the work environment on employee loyalty, as well as a direct and positive influence of job satisfaction on employee loyalty. Apart from that, there is an indirect influence of compensation and work environment on employee loyalty through job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Loyalty.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 52 karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor. Pengambilan sampel sebanyak 52 orang dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal yang diubah menjadi data metrik berskala interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, serta analisis jalur (*Path Analysis*) dan *Sobel Test* untuk variabel *intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan, pengaruh langsung dan positif lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, serta pengaruh langsung dan positif kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia secara efektif pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi yang berusaha untuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya

dengan penerapan strategi organisasi. Salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemahaman dalam membangun loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar wujud kesetiaan, namun juga merupakan landasan yang kuat bagi kesehatan suatu perusahaan. Karyawan yang loyal lebih termotivasi, produktif, dan lebih banyak memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Loyalitas karyawan adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan,

dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya (Sutrisno, 2017). Adanya loyalitas dalam diri karyawan menciptakan stabilitas organisasi dengan mengurangi pergantian karyawan, menghemat biaya perekrutan, dan menjamin kesinambungan pengetahuan internal. Dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan atau meningkatkan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mereka cenderung menjadi lebih terikat dan loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan (Silaen dkk, 2023). Perusahaan yang memahami dan mengutamakan kepuasan kerja karyawan juga dapat mengoptimalkan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berkaitan erat dan saling mempengaruhi dalam konteks dinamika organisasi. Kepuasan kerja membangun landasan emosional yang kuat antara karyawan dan pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan aspek pekerjaannya cenderung menciptakan ikatan yang kuat dengan perusahaan. Dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa saja penyebab kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2017).

Tidak semua posisi di perusahaan menerima bonus serta tunjangan uang transportasi dan makan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakmerataan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan, yang menyebabkan perasaan ketidakadilan. Akibatnya, hal ini berpotensi menurunkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Beberapa bagian seperti admin keuangan, *sales coordinator*, *service counter*, *spare part counter*, *sales counter*, *sales marketing*, teknisi, kurir, supir, dan *office boy* tidak mendapatkan tunjangan uang transportasi. Sementara itu, bagian administrasi keuangan, *supervisor*, *service counter*, *sales coordinator*, *spare part counter*, *sales counter*, dan teknisi tidak menerima tunjangan uang makan serta untuk posisi *office boy* tidak mendapatkan bonus.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan yang mendukung, ramah, dan terorganisir cenderung meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak menyenangkan, kurang nyaman, atau kurang teratur dapat berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator meliputi: pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan,

fasilitas, hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2019).

PT. Jayamandiri Gemasejati adalah *dealer* resmi Yamaha yang didirikan pada tanggal 29 Oktober 2000 yang berada di Jalan Siliwangi, No.42, Rt.01/01, Batutulis, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor. PT. Jayamandiri Gemasejati secara operasional menjalankan bisnis *retail* otomotif Yamaha. Sejak awal berdiri dealer ini sudah bergerak dalam bidang 3S yaitu *sales, service dan spareparts*. PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor sangat mengharapkan tingkat loyalitas yang tinggi dari setiap karyawannya. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan memberikan dampak positif pada berbagai aspek perusahaan.

PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor masih belum memadai untuk mendukung kinerja karyawan, yang kemungkinan dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan di PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor belum mencapai tingkat kenyamanan yang diharapkan dalam pelaksanaan tugas karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2017). Keterlambatan karyawan adalah salah satu elemen yang dapat dianggap sebagai indikator penting dalam mengevaluasi tingkat kedisiplinan. Keterlambatan ini mencerminkan sejauh mana karyawan mengikuti aturan perusahaan terkait waktu dan kehadiran. Dengan kata lain, keterlambatan dapat dianggap sebagai bagian dari kedisiplinan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi ketaatan karyawan pada peraturan. Jika

Keterlambatan karyawan tinggi, maka loyalitas karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor masih rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, diduga loyalitas karyawan belum tercapai disebabkan karena kompensasi yang kurang memadai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi menurut Alam dkk (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan, sedangkan menurut Lavinia (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, menurut Insani dan Frianto (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, sedangkan menurut Safrida dkk (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, menurut Wongkar dkk, (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan menurut Irma dan Yusuf (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, menurut Wulandari dan Frianto (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan, menurut Veriyani dan Prasetyo (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, menurut Citra dan Fahmi (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap

loyalitas karyawan, sedangkan menurut Geovanni dan Ie (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, menurut Safrida dkk (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, sedangkan menurut Husein dan Ambarak (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Selain itu menurut Safrida dkk (2023) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, sedangkan menurut Rohimah (2018) dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

METODE PENELITIAN

Pemilihan desain penelitian dimulai setelah peneliti merumuskan hipotesis. Tujuan dari rancangan penelitian ini adalah untuk memperoleh dasar logis dalam menguji hipotesis dan merumuskan kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Desain Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang berhubungan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih

(variabel yang berdiri sendiri) (Sugiyono, 2019). Metode penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Selain itu dalam penelitian ini digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel *intervening*.

Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini, yaitu 52 karyawan pada PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor.

Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Proses pengambilan sampel harus dapat menghasilkan sampel yang akurat dan tepat (Sugiyono, 2019). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor. Hal ini

berdasarkan teknik sampling jenuh, di mana populasi pada penelitian ini sebanyak 52 karyawan. Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel diambil secara keseluruhan. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, sampel yang diambil bisa berkisar antara 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian metode analisis jalur ini terdapat dua persamaan struktural yang dihitung menggunakan analisis jalur melalui IBM SPSS Versi 25.00. Model persamaan struktural pertama ialah analisis jalur yang menunjukkan pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan

untuk model persamaan struktural kedua ialah analisis jalur yang menunjukkan pengaruh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Hasil Penelitian Persamaan Struktural Pertama

Hasil analisis jalur persamaan struktural pertama ialah untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z).

1. Hasil Koefisien Korelasi Persamaan Struktural Pertama

Analisis koefisien korelasi persamaan pertama dilakukan untuk mengetahui derajat kekuatan hubungan antara kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z). Adapun nilai koefisien korelasi persamaan pertama ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Koefisien Korelasi Persamaan Struktural Pertama
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,393	3,88669

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa anatara variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z) terdapat koefisien (R) sebesar 0,645 yang menunjukan korelasi atau hubungan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja memiliki korelasi yang kuat pada rentang nilai 0,60 - 0,799.

Hal ini identik dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestario (2022) yang menunjukan bahwa koefisien korelasi kompensasi dan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,681, artinya variabel memiliki korelasi yang sama, yaitu kuat pada rentang nilai 0,60-0,799.

2. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Struktural Pertama

Hasil penelitian dari nilai koefisien determinasi mengacu terhadap nilai dari *R Square*. Berdasarkan tabel 4.31 dapat dilihat bahwa *R Square* sebesar 0,416, artinya sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 41,6%. Sedangkan 58,4% kepuasan

kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti penempatan kerja, beban kerja serta sikap pimpinan (Hasibuan,2017).

Hasil Penelitian Persamaan Struktural Kedua

Hasil analisis jalur persamaan struktural kedua ialah untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kepuasan

kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y).

1. Hasil Koefisien Korelasi Persamaan Struktural Kedua

Analisis koefisien korelasi persamaan kedua dilakukan untuk mengetahui derajat kekuatan hubungan antara kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y). Adapun nilai koefisien korelasi persamaan kedua ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Pada Persamaan Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,634	1,10320

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa anantara variabel kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), kepuasan kerja (Z) dan loyalitas karyawan (Y) terdapat koefisien (R) sebesar 0,809 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat pada rentang nilai 0,80 – 1,000. Hal ini identik dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrida dkk (2023) yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu sebesar 0,879, artinya variabel memiliki korelasi yang sama, yaitu sangat kuat pada rentang nilai 0,80-1,00.

2. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Struktural Kedua

Hasil penelitian dari nilai koefisien determinasi mengacu terhadap nilai dari R Square. Berdasarkan tabel 4.32 dapat dilihat bahwa R Square 0,655,

artinya sumbangan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 65,5%. Sedangkan 34,5% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja serta budaya organisasi (Sutrisno,2017).

Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini dibagi menjadi dua persamaan struktural yaitu persamaan struktural pertama yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Z) serta persamaan struktural kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kepuasan

kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural Pertama

Analisis jalur pada persamaan pertama digunakan untuk mengetahui

pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berikut penjelasan dari hasil analisis jalur persamaan struktural pertama.

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural Pertama

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,728	4,665		1,871	,007
	KOMPENSASI	,480	,110	,497	4,356	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,235	,091	,293	2,572	,013

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur pada variabel kompensasi bertanda positif yaitu sebesar 0,497, dan variabel lingkungan kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,293 artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja diduga akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.
 $Z = p_{zx_1}X_1 + p_{zx_2}X_2 + \epsilon_1 \rightarrow Z = 0,497 X_1 + 0,293 X_2 + 0,764$

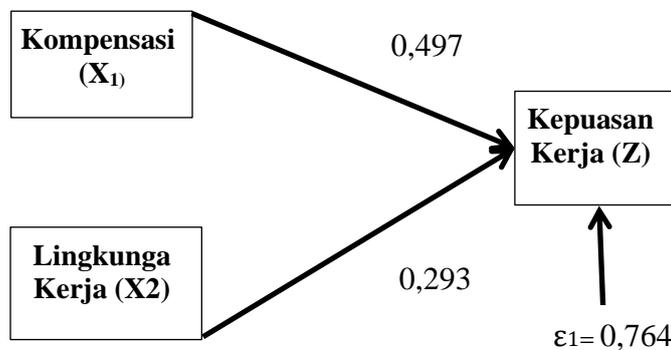
Untuk menemukan hasil analisis jalur persamaan struktural pertama, maka dapat dilihat pada Tabel 4.33 pada kolom *Standardized Coefficients Beta*. Adapun nilai ϵ_1 ialah sebesar 0,764 hasil perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R Square}$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,416}$$

$$\epsilon_1 = 0,764$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dibuat bagan analisis jalur persamaan pertama sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Jalur Persamaan Struktural Pertama

Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural Kedua

Analisis jalur pada persamaan kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, lingkungan

kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Berikut penjelasan dari hasil analisis jalur persamaan struktural kedua

Tabel 4. Analisis Jalur Persamaan Regresi Kedua

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	38,380	,232		165,376	,000
	KOMPENSASI	,010	,004	,250	2,385	,021
	LINGKUNGAN KERJA	,007	,003	,220	2,340	,023
	KEPUASAN KERJA	,024	,005	,516	4,630	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur pada variabel kompensasi bertanda positif yaitu sebesar 0,250, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan kompensasi diduga akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Variabel lingkungan kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,220, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan lingkungan kerja diduga akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Variabel kepuasan kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,516, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan. Hal tersebut

menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan kepuasan kerja diduga akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan.

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \epsilon_2 \rightarrow \\ = Y = 0,250 X_1 + 0,220 X_2 + 0,516 Z + 0,587$$

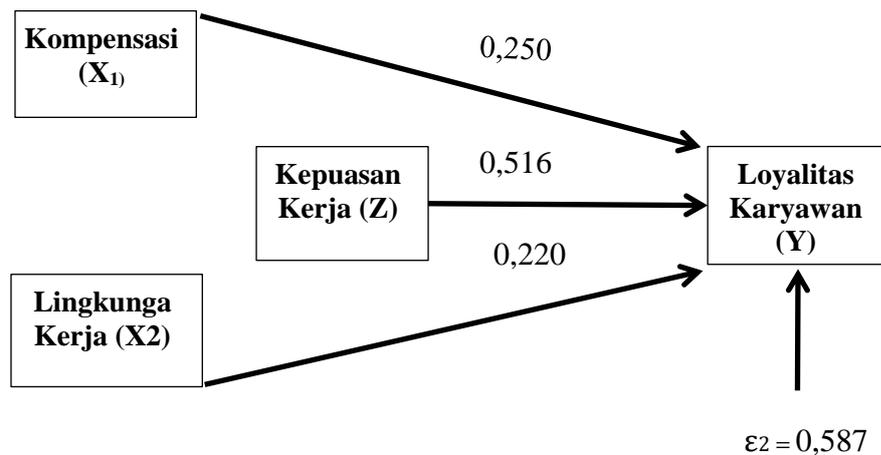
Untuk menemukan hasil analisis jalur persamaan struktural kedua, maka dapat dilihat pada Tabel 4.34 pada kolom *Standardized Coefficients Beta*. Adapun nilai ϵ_2 ialah sebesar 0,587 hasil perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,655}$$

$$\epsilon_2 = 0,587$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dibuat bagan analisis jalur persamaan kedua sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis Jalur Persamaan Struktural Kedua

Hasil persamaan struktural tersebut menghasilkan besarnya pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*). Berikut penjelasannya:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
 - a. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh $X_1 \rightarrow Z$ koefisien jalur $p_{zx_1} = 0,497$
 - b. Pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan ditunjukkan oleh $X_1 \rightarrow Y$ koefisien jalur $p_{yx_1} = 0,250$
 - c. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh $X_2 \rightarrow Z$ koefisien jalur $p_{zx_2} = 0,293$
 - d. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ditunjukkan oleh $X_2 \rightarrow Y$ koefisien jalur $p_{yx_2} = 0,220$
 - e. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan ditunjukkan oleh $Z \rightarrow Y$ koefisien jalur $p_{yz} = 0,516$
2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)
 - a. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

ditunjukkan oleh $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ koefisien jalur $p_{zx_1} \times p_{yz}$ sebesar 0,256. Untuk mengetahui koefisien jalur tersebut yaitu:

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y &= p_{zx_1} \times p_{yz} \\ &= 0,497 \times 0,516 \\ &= 0,256 \end{aligned}$$

- b. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja ditunjukkan oleh $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ koefisien jalur $p_{zx_2} \times p_{yz}$ sebesar 0,151. Untuk mengetahui koefisien jalur tersebut yaitu:

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y &= p_{zx_2} \times p_{yz} \\ &= 0,293 \times 0,516 \\ &= 0,151 \end{aligned}$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Rekapitulasi hasil koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh total variabel kompensasi secara langsung terhadap loyalitas karyawan dan variabel kompensasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu:

$$\begin{aligned} Total\ Effect &= p_{yx_1} + (p_{zx_1} \times p_{yz}) \\ Total\ Effect &= 0,250 + 0,256 \\ Total\ Effect &= 0,506 \end{aligned}$$

b. Pengaruh total variabel lingkungan kerja secara langsung terhadap loyalitas karyawan dan variabel lingkungan kerja secara tidak

langsung melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu:
 $Total\ Effect = py_{x_2} + (pz_{x_2} \times py_z)$
 $Total\ Effect = 0,220 + 0,151$
 $Total\ Effect = 0,371$

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Koefisien Pengaruh

Variabel		Koefisien Jalur		
Eksogen	Endogen	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kompensasi (X1)	Kepuasan kerja (Z)	0,497	-	-
Kompensasi (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,250	0,256	0,506
Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan kerja (Z)	0,293	-	-
Lingkungan Kerja (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,220	0,151	0,371
Kepuasan kerja (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,516	-	-

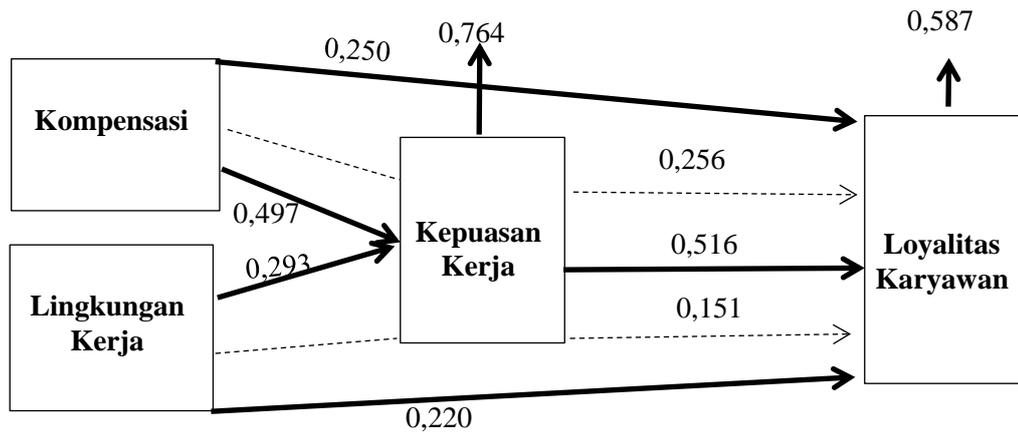
Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Dari hasil uji analisis jalur tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,497 atau 49,7%
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari besarnya koefisien jalur secara langsung sebesar 0,250 atau 25% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,256 atau 25,6%. Selain itu, untuk pengaruh total (*total effect*) dari ketiga variabel tersebut adalah sebesar 0,506 atau 50,6%.
3. Terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,293 atau 29,3%

4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari besarnya koefisien jalur secara langsung sebesar 0,220 atau 22% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,151 atau 15,1%. Selain itu, untuk pengaruh total (*total effect*) dari ketiga variabel tersebut adalah sebesar 0,371 atau 37,1%.
5. Terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dilihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,516 atau 51,6%.

Berdasarkan Gambar 2 hasil perhitungan untuk pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel dapat dijelaskan melalui tabel berikut:



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur
 Sumber: Data Primer, diolah 2024

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel eksogen kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel endogen loyalitas karyawan menggunakan uji t, serta untuk mengetahui pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja dari pengaruh tidak langsung kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan uji sobel.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara individual atau secara parsial (Priyatno, 2013). Adapun yang diuji dalam hal ini adalah signifikansi dan koefisiensi regresi. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan nilai t tabel sesuai dengan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan statistik uji t (thitung) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hipotesis	Koefisien jalur	thitung	ttabel	sig	Keputusan	Kesimpulan
$p_{zx_1} = 0$	0,497	4,356	1,676	0,000	H01 ditolak	Signifikan
$p_{zx_2} = 0$	0,293	2,572	1,676	0,013	H02 ditolak	Signifikan
$p_{yx_1} = 0$	0,250	2,385	1,677	0,021	H03 ditolak	Signifikan
$p_{yx_2} = 0$	0,220	2,340	1,677	0,023	H04 ditolak	Signifikan
$p_{yz} = 0$	0,516	4,630	1,677	0,000	H05 ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel eksogen dan endogen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
 Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap

kepuasan kerja, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{01}: p_{zx_1} \leq 0$ Kompensasi tidak berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja.

$H_{a1}: p_{zx_1} > 0$ Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh t_{hitung} sebesar 4,356 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $52-2-1 = 49$ sebesar 1,676, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,356 > 1,676$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, artinya kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{02} : \rho_{zx_2} \leq 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja.

$H_{a2} : \rho_{zx_2} > 0$ Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 2,572 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $52-2-1 = 49$ sebesar 1,676, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,572 > 1,676$) dengan signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{03} : \rho_{yx_1} \leq 0$ Kompensasi tidak berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

$H_{a3} : \rho_{yx_1} > 0$ Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh t_{hitung} sebesar 2,385 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $52-3-1 = 48$ sebesar 1,677, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,385 > 1,676$) dengan signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, artinya kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{04} : \rho_{yx_2} \leq 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

$H_{a4} : \rho_{yx_2} > 0$ Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh t_{hitung} sebesar 2,340 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $52-3-1 = 48$ sebesar 1,677, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,340 > 1,677$) dengan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

H0₅ : $\rho_{yz} \leq 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Ha₅: $\rho_{yz} > 0$ Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh t_{hitung} sebesar 4,630 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $52 - 3 - 1 = 48$ sebesar 1,677, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,630 > 1,676$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka dapat disimpulkan bahwa Ha₁ diterima dan H0₁ ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Hasil Uji Sobel (Sobel Test)

Analisis sobel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel intervening/mediator yaitu Z. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel eksogen (X) kepada variabel endogen (Y) melalui variabel intervening (Z).

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung Nilai Z_{hitung} dari unstandardized Beta ab. Nilai Z_{hitung} dibandingkan dengan nilai Z_{tabel} , jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka dapat disimpulkan pengaruh mediasi signifikan. Z_{tabel}

mutlak sebesar (1,96). Hasil output analisis sobel test menggunakan SPSS Versi 25.00 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyaan melalui kepuasan kerja

Pengaruh X₁ terhadap Y melalui Z, secara statistik akan diuji hipotesisnya seperti berikut:

H0₆: $\rho_{x_1z} \rho_{zy} \leq \rho_{x_1y} \leq 0$

Kompensasi secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Ha₆: $\rho_{x_1z} \rho_{zy} > \rho_{x_1y} > 0$

Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian analisis sobel test digunakan untuk mencari nilai Z_{hitung} , berikut adalah perhitungannya:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

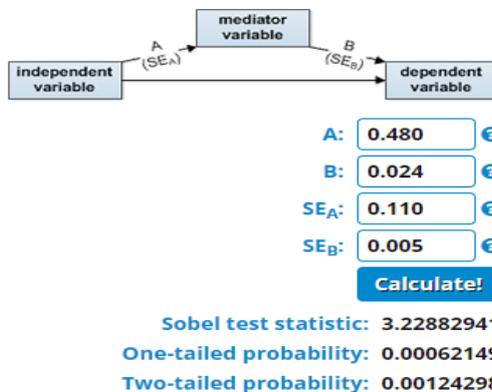
$$Z = \frac{0,01152}{\sqrt{0,0000069696 + 0,00000576}}$$

$$Z = \frac{0,01152}{\sqrt{0,0000127296}}$$

$$Z = \frac{0,01152}{0,0035678564993}$$

$$Z = 3,2288294112333$$

Berikut ini adalah hasil program Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation untuk membuktikan kebenaran dari perhitungan tersebut:



Gambar 4. Calculate Sobel Test

Sumber: Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation, 2024

Hasil penghitungan nilai statistik uji sobel test tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 3,22. Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($3,22 > 1,96$), maka hasil tersebut membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Selvia dan Karneli (2023) serta Parwati, dkk (2019), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja
 Pengaruh X_2 terhadap Y melalui Z , secara statistik akan diuji hipotesisnya seperti berikut:
 $H_{07}: \rho_{X_2Z} \rho_{ZY} \leq \rho_{X_2Y} \leq 0$
 Lingkungan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap

loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

$$H_{a7}: \rho_{X_2Z} \rho_{ZY} > \rho_{X_2Y} > 0$$

Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian analisis sobel test digunakan untuk mencari nilai Z_{hitung} , berikut adalah perhitungannya:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

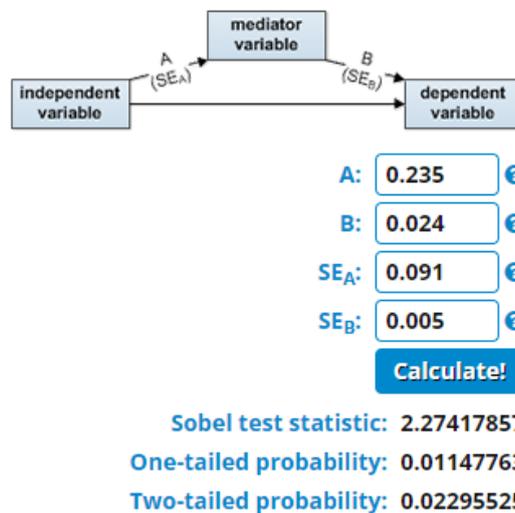
$$Z = \frac{0,00564}{\sqrt{0,000004769856 + 0,000001380625}}$$

$$Z = \frac{0,00564}{\sqrt{0,000006150481}}$$

$$Z = \frac{0,00564}{0,0024800163305}$$

$$Z = 2,274178573196$$

Berikut ini adalah hasil program *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* untuk membuktikan kebenaran dari perhitungan tersebut:



Gambar 5. Hasil Calculate Sobel Test

Sumber: *Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*, 2024

Hasil penghitungan nilai statistik uji sobel test tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 2,27. Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,27 > 1,96$), maka hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alyani dan djastuti (2017) yang membuktikan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* serta penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas

karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Adapun hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t dan uji sobel dalam penelitian ini, selanjutnya akan dijelaskan rekapitulasi dari keseluruhan uji hipotesis sebagaimana tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji t

No.	Hipotesis	Uji statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja	$4,356 > 1,676$ $0,000 < 0,05$	Ha diterima	Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja
2	Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	$2,572 > 1,676$ $0,013 < 0,05$	Ha diterima	Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja
3	Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan	$2,385 > 1,677$ $0,021 < 0,05$	Ha diterima	Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan
4	Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	$2,340 > 1,677$ $0,023 < 0,05$	Ha diterima	Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan
5	Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan	$4,630 > 1,677$ $0,000 < 0,05$	Ha diterima	Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Berdasarkan Tabel 7 tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung dapat diketahui dengan uji t pada persamaan sub struktural pertama dan kedua. Hasil persamaan sub struktural pertama menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja

berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian, hasil persamaan sub struktural kedua menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Sobel

No.	Hipotesis	Uji statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan	3,22 > 1,96	Mampu memediasi	Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja
2	Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan	2,27 > 1,96	Mampu memediasi	Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Adapun pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan uji Sobel. Berdasarkan hasil uji Sobel dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja juga mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Artinya, kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berada dalam kategori baik.
2. Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor
3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor

4. Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor
5. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor
6. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap loyalitas karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor
7. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor
8. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Duta Pertiwi Nusantara. *Jurnal Produktivitas (JPRO)*, 4(2), 48 - 56. <https://openjournal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/view/823> (Dikutip 27 Desember 2023)
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan

- Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. *Jurnal ilmu manajemen Saburai*, 6(2), 69-76. <https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1025> (Dikutip 13 Februari 2024)
- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadaployalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. *DIPONEGORO JOURNAL OFMANAGEMENT*, 6(2), 1-10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17490/16742> (Dikutip 7 Februari 2024)
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Chaerudin, A. d. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, & Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Riau Economics and Business Review*, 13(1), 32 - 40. <https://repository.stieriauakbar.ac.id/id/eprint/41/1/Jurnal%202022%20Januari-Juni%20Kompensasi.pdf> (Dikutip 11 Februari 2024)
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *ournal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14-26. https://www.researchgate.net/publication/376603693_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Loyalitas_Karyawan (Dikutip 13 Februari 2024)
- Irawan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Media.
- Irma, A., & Muhammad, Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253 - 258. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376> (Dikutip 27 Desember 2023)
- Irmayani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Juliarti, P. A., Agung, A. A., & Sudja, I. N. (2018). Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance With Employee Job Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(3), 20553 - 20562. https://www.researchgate.net/publication/323693274_Effect_of_Compensation_and_Work_Environment_on_Employee_Performance_with_Employee_Job_Satisfaction_as_an_Intervening_Variable (Dikutip 13 Februari 2024)
- Karneli, O., & Fitriani. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Loyalty Through Job

- Satisfaction (Study On Hotel Employees In Pekanbaru). *International Journal of Economics and Management Research POLITEKNIK PRATAMA PORWOKERTO*, 1(3), 194 - 203. <https://ijemr.politeknikpratama.ac.id/index.php/ijemr/article/view/62> (Dikutip 20 Maret 2024)
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *AGORA*, 6(1), 1-6. <https://media.neliti.com/media/publications/287233-pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas-k-1dea5260.pdf> (Dikutip 25 Maret 2024)
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/5671> (Dikutip 25 April 2024)
- Maulana, L. H., Sudarijati, & Padilla, H. (2020). Employees Performance With The Determination Of Motivation, Competence And Work Environment. *Indonesian Journal of Social Research*, 2(1), 65 -75. <https://iojs.unida.ac.id/index.php/IJSR/article/view/24> (Dikutip 22 April 2024)
- Nasution, M., & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 8(2), 42 -53. <https://journal.upp.ac.id/index.php/cano/article/view/727> (Dikutip 15 Januari 2024)
- Putra , I. S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Inna Bali Heritage Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746 - 7774. <https://media.neliti.com/media/publications/400035-none-6fa9f9dd.pdf> (Dikutip 15 Januari 2024)
- Putra, P. A., & Utama, I. M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 555-583. <https://www.neliti.com/id/publications/253175/pengaruh-komitmen-organisasional-dan-iklim-organisasi-terhadap-turnover-intention> (Dikutip 15 Januari 2024)
- R. Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Rahardjo, M, & Ramadhani, Z. P. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan) (Doctoral dissertation, Fa. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6(4), 1-12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18078/17127> (Dikutip 22 Januari 2024)

- Rahayu, N. N., & Riana, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804 - 5833. <https://www.neliti.com/id/publications/255109/pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-dan-keinginan-keluar-pada-hotel-amari> (Dikutip 22 Januari 2024)
- Robbins, S., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 101 - 112. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/455> (Dikutip 22 Desember 2023)
- Rosento, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. *Jurnal Swabumi*, 10(2), 121 - 131. <https://repository.unmuhjember.ac.id/12633/1/A.%20PENDAHULUAN.pdf> (Dikutip 22 Desember 2023)
- Runtu, J. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan Diskusi V MSDM.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balanceterhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378 - 383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/42994> (Dikutip 22 Desember 2023)
- Sakinah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Safrida, Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2684 - 2696. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie> (Dikutip 22 Februari 2024)
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan*. Bandung: Refika Aditama.
- Selvia, & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 1-16. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsm/article/view/21819/8874> (Dikutip 22 Februari 2024)
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryathi, N. D., & iDewi, I. A. (2020). The Effect Of Compensation On Employee Loyalty With Job Satisfaction As a Mediator. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(1), 367 - 373. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/01/ZX2041367373.pdf> (Dikutip 20 Maret 2024)
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber*

- Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veriyani, R., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Soljer Abadi. *Jurnal Imila MEA*, 2(2), 1 - 14. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/15> (Dikutip 20 Maret 2024)
- Wicaksono, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/1431/3/15210799%20-%20JURNAL%20TONI%20WICAKSONO.pdf> (Dikutip 20 Maret 2024)
- Yanti, N., & Trianasari. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada. *JMPP*, 4(2), 115-122. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/29166> (Dikutip 20 Maret 2024)
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47 - 59. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/2746> (Dikutip 20 Maret 2024)