



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS MELALUI *EMPLOYEE SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
NPM : 1725311037

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2019



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

FENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
NPM : 1725311037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS
MELALUI *EMPLOYEE SATISFACTION*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

MEDAN, DESEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA STREGAR, SE., MSi)

DEKAN



(DR. SIKRUSNITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., MSi)

PEMBIMBING II

(SURYA ASIH, S.E., MSi)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
NPM : 1725311037
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS
MELALUI *EMPLOYEE SATISFACTION*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

MEDAN, DESEMBER 2019



(NURAFINA SIRIN, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(SURYA ASIH, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(EMI WAKTIYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(Dr. KIKI FARIDA FERINE, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Irma Aprilyssa Putri Sinulingga
NPM : 1725311037
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP EMPLOYEE SATISFACTION SERTA
DAMPAKNYA PADA LOYALITAS PEGAWAI DI
PTPN IV MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 22 November 2019



(Irma Aprilyssa Putri Sinulingga)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IRMA APRILYSSA PUTRISINULINGGA
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 17 April 1993
NPM : 1725311037
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. KIP PATTIMURA GG. SAWO

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan

datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 17 Januari 2020

Yang membuat pernyataan



IRMA APRILYSSA PUTRI
SINULINGGA

Telah Diperiksa oleh LPMU dengan Plagiarisme 54.00%

FM-BPAA-2012-041

Hai : Pemohonan Meja Hijau



Medan, 25 November 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 17 April 1993
Nama Orang Tua : IRWANTA SINULINGGA
N. P. M : 1725311037
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085261777433
Alamat : Jl. Kapt. Pattimura Gg. Sawo No. 21

Dalng bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Satisfaction Serta Dampaknya pada Loyalitas Pegawai di PTPN IV Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan index prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.

Total Biaya : Rp. 2.100.000 } Total: Rp. 5.600.000 : 26/11/19
UK.T. 2 - 6 Rp. 3.500.000

Periode Wisuda Ke : 64

Ukuran Toga : M



Hormat saya

IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
1725311037

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1281 - Originality Report

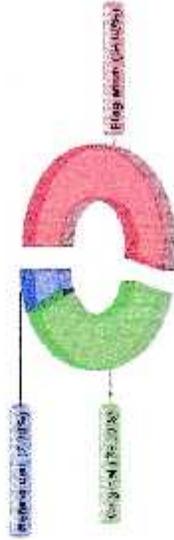
Analyzed document: 214110251_01_36.doc

"IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA_1725311021_MANAJEMEN.doc"

Check Type: Manual - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Parha Bodi_Licensee

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison: Paster-Rewrite, Detecting language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

Rank	Percentage	Website	Description
1	100%	www.1281.com	Indonesia's Permanent Originality Report Generator
2	51.33%	www.1281.com	Indonesia's Permanent Originality Report Generator
3	51.33%	www.1281.com	Indonesia's Permanent Originality Report Generator



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Orang yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 April 1993
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311037
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 118 SKS, IPK 3.23
 Nomor Hp : 08526177433
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap employee satisfaction serta dampaknya terhadap loyalitas pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Orang Yang Tidak Perlu


 Rektor
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 14 Mei 2019
 Pemohon,

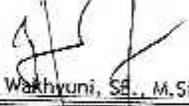
 (Irma Aprilyssa Putri Sinulingga)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 16/05/2019
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 19/5/2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Emi Wakhuni, SE., M.Si)

Tanggal : 17/5/19
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Surya Asih, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

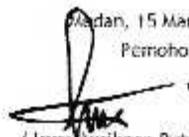
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 April 1993
Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311037
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Semua Kredit yang telah dicapai : 118 SKS, IPK 3.23
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul	Persetujuan
1.	Analisis koordinasi emosional dan deskripsi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di PT Bank mandiri persero Tbk	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis sistem informasi manajemen (SIM), disiplin kerja dan konflik peran terhadap job satisfaction serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di PT bank mandiri persero	<input type="checkbox"/>
3.	Analisis kompetensi dan lingkungan kerja terhadap employee satisfaction serta dampaknya terhadap loyalitas pegawai di PT bank mandiri persero Tbk	<input checked="" type="checkbox"/>

Medan, 15 Maret 2019

Permohonan,



(Irma Aprilyssa Putri Sinulingga)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Emi W. S. S. S. S.M.S.

Tanggal : 06-04-2019.....

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

Runya Asih S.M.S.

No. Dokumen: FM-UPBM-18-01

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 15 Maret 2019 14:26:49



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8456077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: IRMA APRIL YSSA PUTRI SINULINGGA
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 17 April 1993
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725311037
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Semester Kredit yang telah dicapai	: 118 SKS, IPK 3.23

Yang ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul	Persetujuan
1	Analisis kecenderungan emosional dan deskripsi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di PT bank mandiri perseero Tbk	<input type="checkbox"/>
2	Analisis sistem informasi manajemen (SIM), disiplin kerja dan konflik peran terhadap job satisfaction serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di PT bank mandiri perseero Tbk	<input type="checkbox"/>
3	Analisis kompetensi dan lingkungan kerja terhadap employee job satisfaction serta dampaknya terhadap loyalitas pegawai di PT bank mandiri perseero Tbk	<input type="checkbox"/>

Medan, 15 Maret 2019

Permohonan,

(Irma Aprilysa Putri Sinulingga)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(.....)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(.....)

No. Dokumen: FM-IPBM-18-01

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 15 Maret 2019 14:26:49



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAHYUNI S.E.MA
 Dosen Pembimbing II : SIKYA ASIH S.E.MA
 Nama Mahasiswa : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311037
 Jenjang Pendidikan : S1 Ekonomi Manajemen
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Employee Satisfaction serta Dampaknya pada Loyalitas Pegawai Di PTN IV Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
08 november 2019	- Perbaiki tabel Prasuvey - Perbaiki Daftar Isi	<i>[Signature]</i>	
10 november 2019	- Perbaiki penulisan dalam daftar isi - Kutipan dalam daftar pustaka - B-inggris harus benar dan cetak miring - Penulisan tahun buku harus konsisten - Daftar pustaka sesuai abjad - Penulisan Xi - Penulisan bacaan tabel disambung - Penulisan Rumus ditengah - diawali kalimat menggunakan huruf kapital - Penulisan bacaan "tabel" disambung.	<i>[Signature]</i>	
20/11 - 2019	Acc. Sidang Nya Hijau	<i>[Signature]</i>	

Medan, 19 November 2019

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

FM-BPAA-2012-038

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : EMI WAHYUNI SE.M.Si
Dosen Pembimbing II : SURYA ASH S.E.M.Si
Nama Mahasiswa : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311037
Bidang Pendidikan : SI Ekonomi
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Satisfaction serta Dampaknya Pada Loyalitas Pegawai Di PTN IV Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2 Oktober 19 Selata.	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil pra survey Lingkungan Kerja - Lingkungan Kerja berdasarkan non fisik dan fisik - Jurnal tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Satisfaction - Hipotesis bahwa kepuasan kerja diანი dengan Employee Satisfaction - Operational Variabel Masukan non fisik dan fisik - Masukan SPSS versi berapa - Dikesimpulan masukan Hasil - Kuisoner nra diperbaiki - perbaiki tanggal kata pengantar 		
-1 November	- Lingkungan kerja bersifat non fisik.		
4/11/2019	Ace Liday Meja Hajar		

Medan, 30 Oktober 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

EMI W

4/11/2019

Dekan,



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAHYUNI SE. M. Si
 Dosen Pembimbing II : SURYA ASIH SE. M. Si
 Nama Mahasiswa : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311037
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap employee satisfaction serta dampaknya terhadap loyalitas pegawai PT. Perkelaman husantara LV Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
87/5/19	- Perbaiki Latar belakang - Perbaiki tempat dan waktu penelitian - Babur dan Halaman dari buku	<i>[Signature]</i>	
8 (2019) Mei Sempu		<i>[Signature]</i>	

[Signature]
 EMI W

Medan, 28 Mei 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan.



[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Tejo (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAHYUNI SE. MSI
 Dosen Pembimbing II : SURYA ASIH SE. MSI
 Nama Mahasiswa : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311037
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

ANALISIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 EMPLOYEE SATISFACTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
 LOYALITAS PEKERJA PT. PWS U MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PABAF	KETERANGAN
13-08-2019	Tarima Proposal	As.	
13-08-2019	Kertar Aq. ✓ Daftar Isi, Perbaiki ✓ Sistematika Penulisan. Lihat Buku Pedoman Penulisan karya Hariah. ✓ Referensi / Kutipan harus ada dalam Daftar Pustaka. ✓ Penulisan sumbu, ditengah. ✓ Tabel Jadwal Penulisan, Perbaiki. ✓ Daftar Pustaka, Perbaiki. ✓ Kata Pengantar Acc Seminar Proposal	As. As.	

Medan, 09 Agustus 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



Ace Sidang Mega Hijri
4/11/2019
Emp W

**ANALISIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
EMPLOYEE SATISFACTION SERTA DAMPAKNYA PADA
LOYALITAS PEGAWAI DI PTPN IV MEDAN**

PROPOSAL

Ace Sidang Mega Hijri
20/11-2019
Surya Agib

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
NPM : 1725311037**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Acc. Jilid Lux
No/ 2020
/DI Surya
H. S. E, MGI

Acc. Jilid Lux
2/1/2028
Emi W



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS MELALUI *EMPLOYEE SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
NPM : 1725311037**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**



UP 1 2019
S I 2019
Ace Sidang Mega Hijri
4/11/2019
Emi W

**ANALISIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
EMPLOYEE SATISFACTION SERTA DAMPAKNYA PADA
LOYALITAS PEGAWAI DI PTPN IV MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Ace Sidang Mega Hijri
20/11-2019
Surya Asih

Oleh :

IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
NPM : 1725311037

FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
 Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, JUMAT Tanggal, 6 Bulan, DESEMBER Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi SI MANAJEMEN Semester II Tahun Akademik 2017..... bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : IPNA APRILYSSA PUTRI SIMULINGGI
 Npm : 1725311037
 Program Studi : SI-MANAJEMEN
 Tanggal Ujian :

Judul Skripsi Lama : ANALISIS KOMPENASASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE SATISFACTION serta Dampaknya PADA LOYALITAS PEKERJAWAI Di PTIN IV MEDAN
 Judul Skripsi Baru : PENGARUH KOMPENASASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MELALUI EMPLOYEE SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	<u>NUB APRILIA SIRBBAR SE.MSI</u>	
2	Anggota I/ Pembimbing I	<u>Emi Wakhayuni, SE, Msi</u>	
3	Anggota II/ Pembimbing II	<u>Surya Asih, SE, Msi</u>	
4	Anggota III/ Penguji I	<u>Rizal Attmad SE, Msi</u>	
5	Anggota IV/ Penguji II	<u>Dr. Kiki Farida Ferine SE.MSI</u>	

ABSTRAK

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera Utara. Seiring perkembangannya sumber daya manusia yang ada di PT. Perkebunan Nusantara terus mengalami peningkatan loyalitas terlihat dari tercapainya harapan perusahaan. Hal ini disebabkan karena *employee satisfaction* sudah sangat baik yang dipengaruhi oleh kompensasi lingkungan kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai dengan *employee satisfaction* sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi penelitian ini sebanyak 316 responden dan penarikan sampel menggunakan teknik *sampel random sampling* sehingga memperoleh jumlah sampel sebanyak 176 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian sub 1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction*. Hasil analisis sub 2 menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui *employee satisfaction* sebagai variabel *intervening*.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Employee Satisfaction*, Loyalitas

ABSTRACT

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) is a State-Owned Enterprise that is domiciled in Medan, North Sumatra Province. Through the development of human resources at PT. Perkebunan Nusantara continues to increase loyalty as seen from the achievement of company expectations. This is caused by very good employee satisfaction determined by compensation for a good work environment. The purpose of this study is to study and analyze the comparison and work environment on employee loyalty with employee satisfaction as an intervening variable. This research uses associative quantitative quantitative. The study population was 316 respondents and the sample taken using a random sampling technique to obtain a total sample of 176 respondents. Data analysis uses path analysis. The results of sub 1 research show that the compensation variable and the simultaneous and partial work environment are positive and significant for employee satisfaction. The results of the sub 2 analysis show that the partial compensation variable and the work environment are positive and significant towards loyalty through employee satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Satisfaction, Loyalty

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1 Histogram Sub 1	90
Gambar 4.2 P-Plot Sub 1	91
Gambar 4.3 Histogram Sub 2	91
Gambar 4.4 P-Plot Sub 2	92
Gambar 4.5 Uji Heterkedastisitas Sub 1	94
Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas Sub 2	94
Gambar 4.7 Hasil Analisis Jalur	96

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Loyalitas	10
a. Pengertian Loyalitas	10
b. Indikator Loyalitas.....	14
c. Aspek Loyalitas	15
2. <i>Employee Satisfaction</i>	17
a. Pengertian <i>Employee Satisfaction</i>	17
b. Teori Kepuasan Kerja.....	18
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
d. Dimensi dan Indikator <i>Employee Satisfaction</i>	23
3. Lingkungan Kerja	24

a. Pengertian Lingkungan Kerja	24
b. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	27
4. Kompensasi	29
a. Pengertian Kompensasi	29
b. Tujuan Kompensasi.....	30
c. Sistem dan Kebijakan Kompensasi	31
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	34
e. Dimensi dan Indikator Kompensasi	35
B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Konseptual	42
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Satisfaction</i>	42
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas	43
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Satisfaction</i>	44
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas	45
5. Pengaruh <i>Employee Satisfaction</i> Terhadap Loyalitas	46
6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Melalui <i>Employee</i> <i>Satisfaction</i>	47
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui <i>Employee Satisfaction</i>	48
D. Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
1. Lokasi.....	51
2. Waktu	51
C. Definisi Operasional Variabel	52
D. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi.....	54
2. Sampel.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	58

1. Uji Validitas.....	58
2. Uji Reliabilitas.....	58
G. Metode Analisis Data.....	58
1. Statistik Deskriptif.....	58
H. Analisis Jalur.....	59
I. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total.....	60
1. Pengaruh Langsung.....	61
2. Pengaruh Tidak Langsung.....	61
3. Pengaruh Total.....	61
J. Uji Asumsi Klasik.....	61
1. Uji Normalitas.....	62
2. Uji Multikolinearitas.....	62
3. Uji Heterokedastisitas.....	62
K. Pengujian Hipotesis.....	63
1. Uji F.....	63
2. Uji T.....	63
3. Koefisien Determinasi.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Hasil Penelitian.....	65
1. Gambaran Umum PTPN.....	65
2. Visi dan Misi.....	66
3. Karakteristik Responden.....	67
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
a. Hasil Uji Validitas Variabel.....	69
1) Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	70
2) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	71
3) Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Satisfaction</i>	71

4) Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas	72
b. Uji Reliabilitas	73
5. Analisis Statistik Deskriptif	74
a. Penjelasan Responden Mengenai Variabel Kompensasi	75
b. Penjelasan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja	76
c. Penjelasan Responden Mengenai Variabel <i>Employee Satisfaction</i>	78
d. Penjelasan Responden Mengenai Variabel Loyalitas	81
6. Analisis Jalur (Persamaan 1)	85
a. Koefisien Determinasi	85
b. Uji F	86
c. Uji T	87
7. Analisis Jalur (Persamaan 2)	87
a. Uji F	88
b. Uji T	88
8. Uji Asumsi Klasik	90
a. Uji Normalitas	90
b. Uji Multikoleniaritas	92
c. Uji Heterokedastisitas	93
9. Uji Mediasi	95
a. Pengaruh Langsung	95
b. Pengaruh Tidak Langsung	95
c. Pengaruh Total	96
10. Diagram Jalur	96
11. Pembahasan	97
a. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Satisfaction</i>	97
b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas	98
c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Satisfaction</i>	99
d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas	100
e. Pengaruh <i>Employee Satisfaction</i> Terhadap Loyalitas	101

f. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Melalui <i>Employee Satisfaction</i>	102
g. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui <i>Employee Satisfaction</i>	103

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN105

A. Kesimpulan	105
---------------------	-----

B. Saran	106
----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuisisioner	112
Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas.....	117
Lampiran Statistik Deskriptif.....	120
Lampiran Analisis Jalur	131

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Prasurvey Lingkungan Kerja Non Fisik.....	4
Tabel 1.2 Jenis Kompensasi PTPN	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai PTPN IV.....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	70
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	71
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel <i>Employee Satisfaction</i>	71
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Loyalitas Pegawai	72
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.10 Pengukuran Tanggapan Responden	74
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Mengenai Variabel Kompensasi	74
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.13 Penjelasan Responden Mengenai Variabel <i>Employee Satisfaction</i>	78
Tabel 4.14 Penjelasan Responden Mengenai Variabel Loyalitas	81
Tabel 4.15 Koeficient Determinasi	85
Tabel 4.16 Uji F	86
Tabel 4.17 Uji t	86
Tabel 4.18 Koefisient Determinasi	87

Tabel 4.19 Uji F	88
Tabel 4.20 Uji t.....	89
Tabel 4.21 Uji Multikoleniaritas Sub 1	93
Tabel 4.22 Uji Multikoleniaritas Sub 2.....	93

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kepada Tuhan yang maha Esa, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui *Employee Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan” Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H, M. Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi ini sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni, mama Fanti Mala Saragih Bsc yang telah banyak mendoakan dan memberikan motivasi dan papa Irwanta Sinulingga S.E yang semasa hidupnya selalu memberikan semangat.
7. Kepada kedua adekku, Iranti Pratiwi Sinulingga S.M dan Irfan Gading Sinulingga yang telah memberi semangat , doa dan dorongan selama pengerjaan skripsi ini.
8. Kepada teman seperjuangan, terimakasih banyak untuk waktu dan ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal skripsi ini, yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini . Semoga proposasl skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Desember 2019

Penulis

IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
NPM : 1725311037

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama yang menempati posisi strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Antara pegawai dan perusahaan memiliki hubungan yang saling membutuhkan, dimana perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas, produktif dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi, sementara pegawai membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Wicaksono (2011 : 33), loyalitas adalah setia terhadap sesuatu sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap pegawai.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap perusahaan yaitu kepuasan kerja. Hasibuan (2012 : 193) menyatakan bahwa kepuasan merupakan keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada

dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian Bushiri (2014), lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas lingkungan kerja, gangguan kebisingan kerja, kurangnya hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Faktor lingkungan sekitar organisasi yang ada sering disebut kondisi lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, pegawai yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Dalam mencapai hasil yang efektif, maka para pegawai tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang bersifat langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan buah kelapa sawit

menjadi minyak kelapa sawit mentah. PTPN IV merupakan salah satu perusahaan BUMN yang cukup banyak diminati oleh masyarakat dalam berkarir. PTPN selalu memberikan yang terbaik bagi para pegawai dengan menjadikan sumber daya manusia sebagai hal yang penting karena pegawai berkaitan langsung dengan operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan menggunakan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga dalam hal ini pegawai yang bekerja di PTPN memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang membuat pegawai menjadi loyal adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil survey mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV. Nilai rata-rata kepuasan kerja menunjukkan nilai maksimal yaitu dapat dikatakan bahwa pegawai merasa cukup puas terhadap pekerjaannya. Karena tingkat kepuasan kerja pegawai dikategorikan cukup tinggi, maka loyalitas pegawai menjadi tinggi. Pegawai yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Pegawai yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang (Puspitawati dan Riana, 2014).

Lingkungan kerja non fisik yang ada di PTPN IV sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai. Terbukti sebanyak 50 Orang pegawai yang telah mengisi Prasurvey Lingkungan Kerja Non Fisik. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Prasurvey Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Kategori	
		Ya	Tidak
1	Kegiatan senam pagi sering dijalankan	50	-
2	Adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai	50	-
3	Fasilitas kerja sangat mendukung	50	-
4	Adanya kesempatan untuk maju	50	-

Sumber : Observasi awal (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik di PTPN sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada hubungan antar pegawai dengan atasan tidak terdapat batasan dalam musyawarah (demokrasi) seperti memeberikan ide yang mendukung jalannya pekerjaan. Interaksi sosial antar pegawai dengan atasan sangat mempengaruhi lingkungan kerja yang menjadi salah satu indikator kepuasan kerja pegawai. Hubungan pegawai dengan pimpinan dan hubungan antar sesama pegawai yang baik serta seluruh fasilitas yang diberikan telah mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Selain itu kompensasi yaitu pemberian gaji, tunjangan, fasilitas, dan bonus. PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan telah memberikan kompensasi kepada semua pegawai . Jenis-jenis pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawannya dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2 Jenis Kompensasi Pegawai PTPN

Kompensasi Tidak Langsung			
Perlindungan Umum	Perlindungan Pribadi	Bayaran Tidak Masuk Kantor	Tunjangan Siklus Hidup
1. Jaminan sosial 2. Bantuan pemakaman	1. Pensiun 2. Asuransi kesehatan	1. Cuti kerja 2. Liburan 3. Hari merah 4. Hari raya	1. Bantuan perumahan 2. Bantuan pendidikan
Kompensasi Langsung (Tunjangan)			
Upah setiap bulan		Pembayaran berdasarkan kinerja	
1. Upah tetap 2. Upah lembur 3. Premi		1. Bonus Tahunan 2. THR	

Sumber : Data sekunder PTPN, (2019)

Dari tabel 1.2 diatas secara umum terlihat jenis-jenis pemberian kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan setiap tahunnya. Ada kompensasi langsung dan ada kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan sedangkan kompensasi secara tidak langsung adalah kompensasi yang tidak langsung dirasakan oleh karyawan misalnya jaminan sosial akan dirasakan adanya ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja dan dana pensiun akan dapat diperoleh ketika karyawan sudah pensiun.

Kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang tidak langsung dirasakan oleh karyawan misalnya jaminan sosial akan dirasakan adanya ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja dan dana pensiun akan dapat diperoleh ketika karyawan sudah pensiun. Pemberian kompensasi ini mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Pemberian kompensasi diberikan sama rata dan layak kepada seluruh pegawai sesuai dengan golongannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi

dan lingkungan kerja non fisik terhadap *employee satisfaction* serta dampaknya terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Loyalitas pegawai di PTPN sudah sangat tinggi sehingga membuat pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja dengan lebih bagi lagi serta menaati semua peraturan yang ada di perusahaan.
2. Pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik dalam bekerja di PTPN IV. Hal ini dilihat dari pengakuan pegawai terhadap perasaan aman dan nyaman semenjak bekerja di PTPN IV yang dianggap mampu meningkatkan status sosial.
3. Lingkungan kerja non fisik yang ada di PTPN IV sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai.
4. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan sudah menyeluruh kepada setiap pegawai dan tepat waktu.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka penulis membatasi penelitian agar tetap terfokus pada judul yang diteliti dan mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi penelitian hanya pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas melalui *Employee Satisfaction* sebagai variabel *intervening* di PT. PerkebunanNusantara IV Medan.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* di PTPN IV Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* di PTPN IV Medan?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan?
5. Apakah *employee satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui *employee satisfaction* di PTPN IV Medan?
7. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui *employee satisfaction* di PTPN IV Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *employee satisfaction* di PTPN IV Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *employee satisfaction* di PTPN IV Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee satisfaction* terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai melalui *employee satisfaction* di PTPN IV Medan.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pegawai melalui *employee satisfaction* di PTPN IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi PTPN IV Medan. tentang analisis kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap *employee satisfaction* dan loyalitas pegawai pada masa yang akan datang.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *employee satisfaction* dan loyalitas pegawai PTPN IV Medan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian dari Rahayu (2017), Universitas Udayana yang berjudul “ Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada Hotel Amaris Legian”. sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui *Employee Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan” . perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada

1. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kompensasi dan 2 (dua) variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan keinginan keluar sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja serta 2 variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.
2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 46 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 176 pegawai.
3. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. Lokasi penelitian : lokasi terdahulu di Hotel Amaris Legian, sedangkan penelitian ini dilakukan di PTPN IV Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Tommy, (2010 : 12) loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan *non* fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Semakin tinggi loyalitas para pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang pegawai terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2013 : 123), loyalitas berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan

rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai.

Sedangkan loyal menurut Siagian (2011 : 111), suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut Robbins (2012 : 123), loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Hasibuan (2011 : 21), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dan perusahaannya. Loyalitas para pegawai hanya diukur dari jangka waktu lamanya pegawai tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para pegawai telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut. Jadi, di sini loyalitas para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya

atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Selanjutnya Porter, (2010) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
- 3) Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila pegawai memiliki karakteristik

seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan pegawai, sehingga Soegandhi (2013 : 12) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, kompensasi kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau pegawai, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama pegawai menekuni pekerjaan itu.

Untuk mempertahankan pegawai, perusahaan melakukan *Employee Retention Program* (ERP). Sayangnya ERP sering disalahpahami semata-mata pada kebutuhan fisik pegawai seperti pemberian gaji dan kompensasi, *golden handcuff*, program kepemilikan saham, dan sebagainya. Padahal selain kebutuhan fisik seorang pegawai memiliki tiga kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan sosial emosional, kebutuhan mental/intelektual, dan kebutuhan spiritual. Setiap orang pada dasarnya memiliki tiga kebutuhan tersebut, tetapi dengan kadar yang berbeda-beda. Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri pegawai yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan pegawai, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di instansi/organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi.

Adapun karakteristik pegawai yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai organisasi, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

b. Indikator Loyalitas Pegawai

Menurut Runtu (2014) loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang pegawai bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang pegawai yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar pegawai menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian pegawai tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”- nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui *standard*, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas pegawai harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap pegawai. Menurut Runtu, (2014:123) dimensi loyalitas terdiri dari sikap dan perilaku yang menghasilkan indikator sebagai berikut :

- 1) Tetap bertahan dalam organisasi.
- 2) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
- 4) Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- 5) Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- 6) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
- 7) Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
- 8) Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- 9) Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.
- 10) Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
- 11) Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.

- 12) Mau mengikuti arahan atau instruksi.
- 13) Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
- 14) Bekerja secara aman.
- 15) Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
- 16) Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Tommy, (2010 : 123) juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- 1) Pegawai tersebut berada di organisasi tertentu
- 2) Pegawai tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- 3) Pegawai tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya
- 4) Pegawai tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing
- 5) Pegawai tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

c. Aspek – Aspek Loyalitas

Loyalitas kerja pegawai tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja pegawai. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi

yang berkaitan dengan pegawai maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2013 : 123), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain:

1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pegawai. Kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

- 5) Hubungan antar pribadi, pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara pegawai, hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa pegawainya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan pegawai dalam bekerja, pegawai tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2. Employee Satisfaction

a. Pengertian Employee Satisfaction

Pengertian kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Untuk memperjelas gambaran dan pengertian mengenai kepuasan kerja maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Hasibuan (2012 : 193) menyatakan bahwa : ”Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka”

Sementara itu menurut Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan

kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Sementara itu menurut Robbins (2010:501) kepuasan kerja adalah: “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang pegawai, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dalam sebuah organisasi dan untuk mengetahui selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

b. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Rivai (2011:480), teori kepuasan kerja antara lain :

1) Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas & peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan & kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan & ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang *continue*. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfiers/motivator* & *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor / situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan & promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (Hygiene Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja & status.

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2012:120) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, teman sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut Luthans dalam Donni (2014:304) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah:

a. Gaji atau Upah

Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan seseorang untuk meningkatkan sosial ekonominya.

b. Keamanan Kerja

Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.

c. Kondisi Kerja atau Lingkungan Kerja

Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila terciptanya suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.

d. Status

Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

e. Kebijakan Organisasi

Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.

f. Mutu Teknik Pengawasan

Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

g. Interaksi Antar Pegawai

Dapat dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

2) Faktor Intrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah :

a. Pengakuan

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

b. Tanggung Jawab

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

c. Prestasi

Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

d. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

e. Kemungkinan untuk berkembang

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.

f. Kemajuan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

d. Dimensi dan Indikator *Employee Satisfaction*

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee satisfaction* yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut Hasibuan, (2012:145) sebagai berikut:

1) Faktor Ekstrinsik :

a. Gaji atau upah

- b. Keamanan Kerja
 - c. Kondisi kerja
 - d. Status
 - e. Kebijakan Organisasi
 - f. Mutu Teknik Pengawasan
 - g. Interaksi antar Pegawai
- 2) Faktor Intrinsik
- a. Pengakuan
 - b. Tanggung jawab
 - c. Prestasi
 - d. Pekerjaan itu sendiri
 - e. Kemungkinan untuk berkembang
 - f. Kemajuan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Menurut Nitisemito (2015:159), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Menurut Nitisemito (2015:25) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya, (Nitisemito,2015:35).

Menurut Sedarmayanti (2015:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama teman kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2015:46) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Suhu udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Keamanan kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5) Hubungan pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, teman kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

b. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Soetjipto (2015:87) diantaranya :

1) Dimensi. fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuan indikator yaitu :

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2) Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator:

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena pegawai dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi pegawai. Baik keamanan meliputi

internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan .

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” Menurut Garry (2010:46) menyatakan bahwa: “Kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari diperkerjanya pegawai itu.

Sementara itu menurut Sunyoto, (2012 : 12) mendefinisikan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan kompensasi kesehatan, kompensasi hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara pegawai dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan pegawai, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas pegawai, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 122) sistem dan kebijakan kompensasi terdiri atas:

- 1) Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada pegawai tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada pegawai yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan pegawai yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk

menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2) Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3) Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan pegawai terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja pegawai menurun, bahkan turn over pegawai semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2012:84), adalah sebagai berikut:

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja

dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

e. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2012:56), kompensasi dibagi menjadi:

1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

a. Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk pegawai tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

c. Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk pegawai tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d. Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk : Istirahat *on-the-job*, hari-hari sakit, liburan dan cuti, slasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll
- b. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
- c. Program pelayanan pegawai (*Employee service*) yang meliputi program rekreasi, cafetaria, beasiswa pendidikan, fasilitas pembelian dan aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
- d. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa

sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi pegawai terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya

Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
Purnama sari, (2013)	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pada PT.Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut	1. Kompensasi	1.Kepuasan kerja	Regresi sederhana dengan	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut
Rahayu & Riana, (2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada Hotel Amaris Legian	1. Kompensasi	1.Kepuasan kerja	Analisis deskriptif dan analisis <i>Partial Least Square</i> .	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan

					keluar
Akmal & tamini (2015)	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Gaya Makmur Mobil Medan	1. Kompensasi	1. Kepuasan kerja	Regresi linier berganda	Hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan thr tidak berpengaruh secara parsial.
Safitri, (2015)	Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	1.kompensasi	1.Loyalitas	Regresi linier sederhana	Hasil menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas
Ihwana, <i>et al</i> (2017)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan	1. Kompensasi 2. Motivasi	1.Loyalitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat magang, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja

					berpengaruh terhadap loyalitas perawat magang
Heryati, (2016)	Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas pegawai di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	1. Kompensasi 2. Beban kerja	1. Loyalitas	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai
Sitinjak, (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	1. Lingkungan kerja	1. Kepuasan kerja	Analisis deskriptif dan inferensial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai.
Aruan & Fakhri (2015)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia	1. Lingkungan kerja	1. Kepuasan kerja	Regresi sederhana	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Widi, (2018)	Studi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai berdampak	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja	1. Loyalitas 2. Kinerja	Analisis jalur	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh

	pada kinerja pegawai				positif dan signifikan terhadap loyalitas dan kinerja pegawai
Onsardi, et al (2015)	<i>The Effect Of Compensation Empowerment , and Job Satisfaction On Employee Loyalty</i>	1.Kompensasi 2.Pemberdayaan 3.Kepuasan kerja	1.Loyalitas	Analisis jalur	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pemberdayaan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja
Sihombing & Berlianto (2017)	<i>Antecedents of Employee Loyalty in Educational Setting: An Empirical Study</i>	1. Nilai kerja, 2.Pemasaran internal 3.Kepuasan kerja	loyalitas pegawai.	Analisis jalur	Hasilnya menunjukkan bahwa ada satu dari tiga hipotesis yang tidak didukung. Hipotesis tersebut adalah hubungan antara pemasaran internal dan kepuasan kerja
Waqas, et al (2014)	<i>Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty</i>	1.Kepuasan kerja	1. Loyalitas kerja	Regresi sederhana	Hasil menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja
Rajput, (2016)	Job satisfaction and employee loyalty: a study of academicians	1. Kepuasan	1.Loyalitas	Regresi sederhana	Hasil menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja
Frempong, (2018)	<i>The impact of job satisfaction on employees'</i>	1.Kepuasan	1.Loyalitas 2.Komitmen	Regresi berganda	Hasil menunjukkan bahwa terdapat

	<i>loyalty and commitment: a comparative study among some selected sectors in ghana</i>				pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas dan komitmen
--	---	--	--	--	--

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Satisfaction*

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada pegawai yang dapat bersifat *financial* maupun *non financial*, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan para pegawainya. Menurut Hasibuan (2012 : 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika pemberian kompensasi dilakukan dengan baik maka akan memungkinkan pegawai merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian yang luas terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan dan aspirasi individu menentukan kepuasan kerja, bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan antara rekan kerja dan manajer, kondisi kerja, kebijakan kerja dan kompensasi. (Griffin dan Moorhead, 2014:74). Kepuasan pegawai merupakan perbandingan antara apa

yang diterima pegawai dari perusahaan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang.

Kompensasi kepada pegawai akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka pegawai tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik Hasibuan (2012). Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari, (2013), Akmal *et al* (2015) , Rahayu *et al*, (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Menyadari betapa pentingnya pegawai sebagai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh para pegawai, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai dari pihak perusahaan maka kesetiaan pegawai akan semakin terlihat.

Hal ini menjadikan pegawai untuk lebih loyal dan mau mengerjakan segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu dengan adanya kompensasi pegawai juga akan mencintai perusahaan dimana tempat dia bekerja. Jika pegawai diberikan kompensasi maka resiko perusahaan untuk

menghadapi pegawai yang ingin pindah ke perusahaan lain akan lebih rendah. Kompensasi memberikan pengaruh pada loyalitas. Pegawai akan merasa lebih dihargai dan akan menganggap bahwa perusahaan memiliki perhatian pada kesejahteraan para pegawainya.

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas seperti penelitian yang dilakukan oleh Safitri, (2015) dan Ihwana, (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas pegawai penelitian dengan hasil yang sama dilakukan oleh Heryati, (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas pegawai. Jika kompensasi pegawai diberikan sesuai dengan peraturan dan beban kerja yang diterima akan meningkatkan loyalitas pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Satisfaction*

Robbins *et, al* (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu Pegawai sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada pegawai salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja pegawai dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan pegawai apakah pegawai tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat pegawai merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak, (2018), Aruan, Q.S dan Fakhri, M. (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan loyalitas, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan membuat pegawai memikirkan untuk berpindah ke perusahaan lain. Meningkatnya loyalitas pegawai dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk

diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga nantinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan loyalitas bagi pegawai dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widi , (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai.

5. Pengaruh *Employee Satisfaction* Terhadap Loyalitas Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan pegawai yang dalam bekerja merasakan kenyamanan, dihargai, serta mampu mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya dan betah dalam bekerja pada satu tempat tertentu. Pegawai yang terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan pegawai yang tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat loyalitas pegawai dengan melakukan hal-hal yang membuat pegawai menjadi setia untuk bekerja pada suatu perusahaan dalam jangka panjang.

Loyalitas merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Pegawai sering tidak masuk kerja bahkan melanggar segala peraturan yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja pegawai harus lebih diperhatikan oleh pimpinan.

Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Onsardi, *dkk* (2015), Sihombing & Berlianto (2017), Waqas, (2014), Rajput, (2016) dan Frempong, (2018) yang menyatakan bahwa ada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Melalui *Employee Satisfaction*

Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari suatu kondisi yang ada pada perusahaan. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut akan membuat manajemen instansi atau perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya.

Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas pegawai untuk suatu perusahaan maupun instansi. Loyalitas dipengaruhi oleh kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pendapatan.

Kompensasi juga termasuk dalam insentif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employee/ benefit/ service*). Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan membuat pegawai menjadi puas dan rasa puas yang dirasakan oleh para pegawai akan berdampak pada loyalitas pegawai. Adanya kompensasi membantu pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi juga membuat pegawai memiliki keterikatan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frempong, (2018) yang menyatakan bahwa ada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui *Employee Satisfaction*

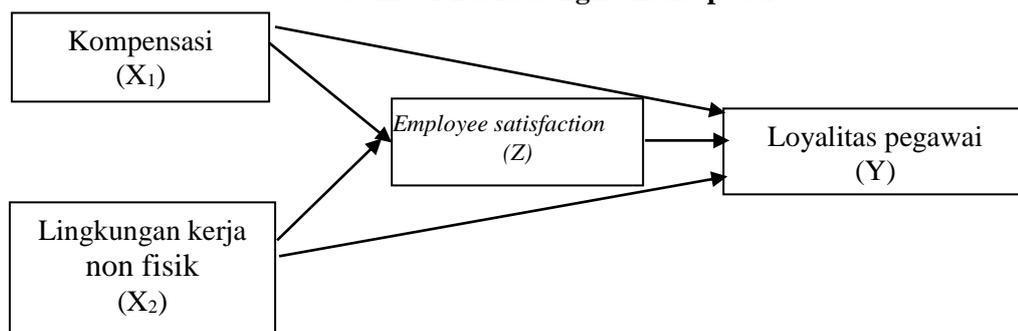
Pegawai yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka pegawai akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga

disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa.

Apabila dalam perusahaan memiliki pegawai yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Robbins (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada loyalitas.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* di PTPN IV Medan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* di PTPN IV Medan
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan
5. *Employee satisfaction* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di PTPN IV Medan
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui *employee satisfaction* di PTPN IV Medan
7. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui *employee satisfaction* di PTPN IV Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Rusiadi (2013:14), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PTPN IV Medan. Jl. Letjen Suprpto No.2, Medan, Sumatera Utara 20151

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari Bulan Agustus s/d November 2019 untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Agustus	September	Oktober	November
1	Riset awal/pengajuan judul	■			
2	Penyusunan Proposal	■	■		
3	Perbaikan/ Acc Proposal		■	■	
4	Seminar Proposal			■	
5	Pengolahan Data				■
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Bimbingan Skripsi				■

Sumber: Diolah Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel berkaitan dengan variabel lainnya. Dari proposal ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi (X_1) : Semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang bersifat langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2012:118)
- 2) Lingkungan kerja non fisik (X_2) : Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya, Nitisemito (2015:35)
- 3) Kepuasan kerja (Z) : Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka, Hasibuan (2012 : 193)
- 4) Loyalitas (Y) :Kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai Sudimin (2013 : 123).

Tabel 3.2. Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Dimensi	Indikator	Skala Angket
Kompensasi (X_1)	Semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang bersifat langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan	1. Kompensasi langsung	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus	Likert
		1. Kompensasi tidak	1. Pembayaran untuk waktu	Likert

	atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2012:118)	langsung	tidak bekerja 2. Pembayaran terhadap bahaya/asuransi 3. Program pelayanan pegawai 4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum	
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya, Nitisemito (2015:35)	1. Dimensi non fisik	1. Hubungan yang harmonis 2. Kesempatan untuk maju 3. Keamanan dalam pekerjaan 4. Kesempatan dalam menggunakan kemampuan 5. Adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan	Likert
Kepuasan kerja (Z)	Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka, Hasibuan (2012: 193)	1. Faktor ekstrinsik	1. Gaji 2. Keamanan kerja 3. Kondisi kerja 4. Status 5. Kebijakan Organisasi 6. Mutu Pengawasan 7. Interaksi antar Pegawai	Likert
		2. Faktor intrinsik	1. Pengakuan 2. Tanggung jawab 3. Prestasi 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Kemungkinan untuk berkembang 6. Kemajuan 7. Pujian dari hasil kerja	Likert
Loyalitas (Y)	Kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak	1. Sikap	1. Tetap bertahan dalam organisasi 2. Menjaga rahasia bisnis perusahaan 3. Mau mengikuti arahan 4. Merawat alat kerja	Likert

	melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Sudimin (2013:123).		5. Bekerja secara aman 6. Tidak mengakali organisasi 7. Mau bekerjasama 8. Menawarkan saran perbaikan	
		2. Prilaku	1. Bersedia bekerja lembur 2. Mempromosikan organisasinya 3. Mau mengorbankan kepentingan pribadi 4. Menaati peraturan tanpa pengawasan 5. Tidak mencuri 6. Memberikan yang terbaik 7. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial 8. Mau berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan	Likert

Sumber : Data sekunder, (2019)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiah, 2010:185). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada di PTPN IV Medan sebanyak 316 pegawai. Berikut Tabel jumlah populasi yang akan ditarik dalam penelitian ini :

Tabel 3.2 Bagian Pegawai Tetap Di PTPN IV

No	Bagian	Jumlah	No	Bagian	Jumlah
1	Pelaporan	4	27	Manajemen resiko	2
2	Sistem informasi	9	28	Penelitian dan pengkajian	1
3	Tata buku	6	29	Sistem manajemen perkebunan	2
4	Verifikasi dan aktiva tetap	3	30	Bina lingkungan	5
5	Akuntansi	1	31	Program kemitraan	8
6	<i>Catalogue and owner estimate project</i>	10	32	Pengawasan operasional wilayah	8
7	Danton	1	33	<i>Corporate legal</i>	1
8	Hukum dan pertanahan	3	34	Komunikasi dan hubungan eksternal	2
9	Perizinan dan keamanan	5	35	Sekretariat	6
10	Satpam direksi	6	36	Sekretaris perusahaan	3
11	Satpam kantor	30	37	Administrasi personalia	6
12	Sekretaris bagian hukum dan pertanahan	1	38	Hi dan administrasi pensiun	2
13	Pajak asuransi	3	39	Pengembangan organisasi	1
14	Pengelolaan anggaran	6	39	Kesehatan dan <i>Quality of life</i>	3
15	Pengelolaan kas	4	40	Pengembangan SDM	3
16	Logistik bidang tanaman dan umum	20	41	Sumber daya manusia	1
17	Tehnik sipil	2	42	Investasi tanaman dan plasma	13
18	Logistik	1	43	Pemeliharaan kelapa sawit	4
19	Distribusi dan pengembangan pasar	8	44	Pemupukan	2

20	Penjualan produk	9	45	Produksi	3
21	Pengembangan anak perusahaan	1	46	Tanaman	1
22	Pengembangan industri hilir	2	47	Mesin/Instalasi wilayah A	5
23	Pengembangan usaha	1	48	Tehnik sipil	9
24	Pengolahan kelapa sawit dan PBB	11	50	Sekretaris bagian tehnik	1
25	Pengolahan teh dan analisa mutu	3	51	Bina lingkungan	1
26	Pengolahan	1	52	Rumah tangga dan transportasi	24
27	Manajemen resiko	2	53	Mandor transport	2
28	Penelitian dan pengkajian	1	54	Pelayanan SDM	2
29	Sistem manajemen perkebunan	2	55	Umum dan program kemitraan	9
30	Bina lingkungan	5	56	Pelayanan direksi	7
31	Program kemitraan	8	57	Supir direksi	10
32	Pengawasan operasional wilayah	8	58	Supir pool	18

Sumber: Bagian SDM PTPN IV, (2019).

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017: 63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kriteria yang digunakan adalah *sample random sampling* dan tehnik perhitungannya menggunakan rumus Slovin Alasan penggunaan teknik Slovin dikarenakan metode perhitungan paling representatif dengan memberikan kesempatan yang

sama kepada setiap anggota populasi. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu :

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

$$n = \frac{316}{1 + 316 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{316}{1,79}$$

$$n = 176$$

Keterangan :

- n : Ukuran / besarnya sampel
- N : Ukuran / besarnya populasi
- e : Persen kelonggaran ketidakpastian

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel sebanyak 176 responden.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Taknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- 1) Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data yang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden.
- 2) Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Uji Validitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai PTPN III. Jln. Sei Batang Hari No 2 Medan.

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017 : 12), jika nilai validitas dari setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot method*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari Cronbach. Menurut Sugiyono (2017:184), Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner penelitian bersifat reliabel.

G. Metode Analisis Data

1) Statistik Deskriptif

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:123) menyatakan metode analisa statistik

deskriptif yaitu mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberikan keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Menurut (Ghozali, 2013:144). Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi masing-masing variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standard deviation*), varian, maksimum, minimum, *sum* dan *range*.

Hasil rata-rata (*mean*) menunjukkan gambaran umum data tanpa menunjukkan perbedaan satu sama lain dalam set data. Hasil standar deviasi, varian, maksimum dan minimum akan menunjukkan hasil analisis terhadap disperse setiap variabel. Hasil varian dan standar deviasi akan menunjukkan penyimpangan variabel terhadap nilai rata-rata.

H. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab dan akibat (bukan bentuk hubungan interaktif /*reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel *independen*, yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel *dependen* yang disebut variabel endogen (*endogenous*) Riduwan, (2013:115).

Analisis jalur juga digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang diamati. Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan

mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee satisfaction* serta dampaknya pada loyalitas pegawai di PTPN IV Medan. dengan persamaan:

$$1. Z = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e_1$$

$$2. Y = \rho_3 X_1 + \rho_4 X_2 + \rho_5 Z + e_2$$

Dimana :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan kerja non fisik

Z = Kepuasan kerja

Y = Loyalitas pegawai

ρ = Jalur koefisien regresi

e = *Error Term*

I. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

1) Pengaruh Langsung

$$a. X_1 \rightarrow Z = \rho_1$$

Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja

$$b. X_1 \rightarrow Y = \rho_2$$

Pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas pegawai

$$c. X_2 \rightarrow Z = \rho_3$$

Pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

d. $X_2 \rightarrow Y = \rho_4$

Pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pegawai

e. $Z \rightarrow Y = \rho_5$

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai

2) Pengaruh tidak langsung

a. $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = \rho_1 \times \rho_5$

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja

b. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = \rho_2 \times \rho_5$

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja

3) Pengaruh total

a. $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = \rho_1 + \rho_1 \times \rho_5$

Pengaruh total kompensasi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja

b. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = \rho_2 + \rho_2 \times \rho_5$

Pengaruh total lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja

J. Uji asumsi klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

1) Uji Normalitas

Menurut Rusiadi, (2013: 149) uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi, (2013: 154), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $\geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Rusiadi, (2013: 157), uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas, dengan kriteria :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heterokedastisitas.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi homokedastisitas.

K. Pengujian Hipotesis

1) Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%
- b. Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

2) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 ; β_1 ; $\beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ; β_1 ; $\beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Menurut (Umar, 2008 : 197), rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{d}\sqrt{n}}{s_d}$$

Di mana : $d =$ selisih nilai dari sepasang data

$\bar{d} =$ nilai rata-rata dari nilai d

$s_d =$ standar deviasi dari d

Ctt : derajat bebas = $n - 1$

3) Determinasi

Pengujian Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang semakin kecil mendekati nol menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum PTPN IV (Persero)

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan yang berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera Utara. Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan di Sumatera Utara memiliki sejarah panjang sejak zaman belanda. Pada awalnya keberadaan perkebunan ini merupakan milik maskapai Belanda yang dinasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan pemerintah telah mengalami beberapa kali perubahan organisasi sebelum akhirnya menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero).

Pada tahun 1985 sesuai Undang-undang Nomor 86 Tahun 1958, perusahaan-perusahaan swasta asing (Belanda) seperti HVA dan RCMA dinasionalisasikan oleh Pemetintah R.I, dan kemudian dilebur menjadi Perusahaan milik Pemerintah melalui peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 1959. Selanjutnya pada tahun 1967 Pemerintah melakukan pengelompokkan menjadi perusahaan Terbatas Persero, dengan nama resmi PT. Perkebunan I s.d. IX (Persero).

Pada tahun 1994 PTP VI, VII, dan VIII, digabung dalam kelompok PTP. Sumut –III, kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No 9 Tahun 1996 semua PTP yang ada di Indonesia dikelompokkan kembali melalui penggabungan dan pemisahan proyek-proyek yang

melahirkan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN-I s.d. PTPN-XIV). Terhitung sejak 11 Maret 1996, gabungan PTP VI, VII, dan VIII diberi nama PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), yang kini ber Kantor Pusat di Jl. Letjend Soeprapto No. 2 Medan.

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan hasil peleburan dari tiga Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VI, Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VII, dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VIII yang berada di wilayah Sumatera Utara. Sedangkan Proyek Pengembangan PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII yang ada diluar Sumatera Utara diserahkan kepada PTPN yang dibentuk masing-masing Provinsi.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Perkebunan Nusantara IV itu sendiri, yaitu “Menjadi Pusat keunggulan pengelolaan perusahaan agro industri kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan”. Kemudian untuk merealisasikan Visi tersebut PTPN IV mempunyai misi sebagai berikut :

- a. Menjamin keberlanjutan usaha yang kompetitif.
- b. Meningkatkan daya saing produk secara berkesinambungan dengan sistem, cara dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- c. Meningkatkan laba secara berkesinambungan.

- d. Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan yang mempedomani etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik.
- e. Meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan
- f. Melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah pusat/daerah.

3. Karakteristik Responden

Statistik deskriptif dan karakteristik responden pada penelitian ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan variabel-variabel penelitian dengan frekuensi sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Gambaran umum responden yang ada PTPN IV (Persero) berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
Pria	110	62,5
Wanita	66	37,5
Total	176	100 %

Sumber : Data Sekunder PTPN Persero , (2019)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas responden berjenis kelamin pria dengan jumlah 110 orang atau sebesar 62,5 %.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran umum responden yang ada pada PTPN IV (Persero) berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	(%)
1-2 Tahun	20	11,4
3-5 Tahun	35	19,9
6-9 Tahun	46	26,1
>10 Tahun	75	42,6
Total	176 orang	100 %

Sumber : Data Sekunder PTPN Persero , (2019)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas diketahui bahwa sebagian besar pegawai bekerja diatas 10 tahun sebanyak 75 orang atau sebesar 42,6%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum responden yang ada pada PTPN (Persero) berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
SMA	33	18,75
D3	51	28,98
S1	92	52,27
Jumlah	176	100 %

Sumber : Data Sekunder PTPN Persero , (2019)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang berkerja di PTPN (Persero) memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 92 orang atau sebesar 52,27%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden yang ada pada PTPN (Persero) berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	(%)
19-25	32	18,18
26-30	38	21,60
31-35	29	16,47
>35	77	43,75
Jumlah	176	100

Sumber : Data Sekunder PTPN Persero , (2019)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang berkerja di PTPN (Persero) memiliki usia >35 tahun sebanyak 77 orang atau sebesar 43,75%.

4. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

a. Hasil Validitas Variabel

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid bila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berkaitan dengan kuesioner dalam penelitian ini, maka uji validitas akan dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Hipotesis yang diajukan adalah:

H0 : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H1 : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan **sig. (2-tailed) t** dengan **level of test (α)**. Terima H0 bila **sig. t $\geq \alpha$** dan tolak H0 (terima H1) bila **sig. t $< \alpha$** . Dalam pengujian validitas ini akan digunakan **level of test (α) = 0,05**. Atau bila nilai validitas $> 0,3$ (Sugiyono,2017:12) maka pertanyaan dinyatakan valid. Berikut ini uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Hasil analisis item dari SPSS Versi 20 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Analisis Item Kompensasi

No	Nilai <i>Corrected-Item Total Correlation</i>	Standar	Kategori
1	0,758	0,3	Valid
2	0,632	0,3	Valid
3	0,785	0,3	Valid
4	0,532	0,3	Valid
5	0,544	0,3	Valid
6	0,632	0,3	Valid
7	0,785	0,3	Valid
8	0,637	0,3	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Dari Tabel 4.5 di atas dapat diketahui nilai validitas pertanyaan untuk variabel kompensasi seluruhnya sudah valid karena nilai *Corrected-Item Total Correlation* validitas lebih besar dari 0,3 sudah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan layak dalam penelitian ini.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil analisis item dari SPSS Versi 20 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Analisis Item Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Nilai <i>Corrected-Item Total Correlation</i>	Standar	Kategori
1	0,430	0,3	Valid
2	0,530	0,3	Valid
3	0,397	0,3	Valid
4	0,651	0,3	Valid
5	0,500	0,3	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Dari Tabel 4.6 di atas dapat diketahui nilai validitas pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik seluruhnya sudah valid karena nilai *Corrected-Item Total Correlation* validitas lebih besar dari 0,3 sudah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan layak dalam penelitian ini.

3) Hasil Uji Validitas Variabel *employee satisfaction*

Hasil analisis item dari SPSS Versi 20 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Analisis Item Kepuasan Kerja

No	Nilai <i>Corrected-Item Total Correlation</i>	Standar	Kategori
1	0,739	0,3	Valid
2	0,652	0,3	Valid
3	0,703	0,3	Valid
4	0,733	0,3	Valid

5	0,736	0,3	Valid
6	0,736	0,3	Valid
7	0,739	0,3	Valid
8	0,652	0,3	Valid
9	0,703	0,3	Valid
10	0,733	0,3	Valid
11	0,703	0,3	Valid
12	0,733	0,3	Valid
13	0,703	0,3	Valid
14	0,733	0,3	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Dari Tabel 4.7 di atas dapat diketahui nilai validitas pertanyaan untuk variabel *employee satisfaction* seluruhnya sudah valid karena nilai *Corrected-Item Total Correlation* validitas lebih besar dari 0,3 sudah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan layak dalam penelitian ini.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas

Hasil analisis item dari SPSS Versi 20 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Analisis Item Loyalitas

No	Nilai <i>Corrected-Item Total Correlation</i>	Standar	Kategori
1	0,602	0,3	Valid
2	0,683	0,3	Valid
3	0,678	0,3	Valid
4	0,562	0,3	Valid
5	0,519	0,3	Valid
6	0,808	0,3	Valid
7	0,683	0,3	Valid
8	0,678	0,3	Valid

9	0,683	0,3	Valid
10	0,808	0,3	Valid
11	0,313	0,3	Valid
12	0,758	0,3	Valid
13	0,660	0,3	Valid
14	0,366	0,3	Valid
15	0,546	0,3	Valid
16	0,475	0,3	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Dari Tabel 4.8 di atas dapat diketahui nilai validitas pertanyaan untuk variabel loyalitas seluruhnya sudah valid karena nilai *Corrected-Item Total Correlation* validitas lebih besar dari 0,3 sudah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan layak dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari Cronbach. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner penelitian bersifat reliabel Augustine dan Kristaung, (2016:13). Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach
Kompensasi	0,883
Lingkungan Kerja	0,726
<i>employee satisfaction</i>	0,942
Loyalitas	0,914

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20, (2019)

Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

5. Analisis Statistik Deskriptif

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert untuk menanyakan tanggapan responden. Hasil statistik deskriptif masing-masing variabel sebagaimana dijelaskan dalam pembahasan selanjutnya yang terdiri dari nilai rata-rata, nilai median, modus, standar deviasi (*standard deviation*), nilai minimum dan nilai maksimum.

Tabel 4.10 Pengukuran Tanggapan Responden

No	Nilai	Pengukuran
1	1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
2	1.81 – 2.60	Tidak Setuju
3	2.61 – 3.40	Kurang Setuju
4	3.41 – 4.20	Setuju
5	4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber : Data Penelitian 2019 (Data Diolah)

a. Penjelasan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Tabel 4.11 Penjelasan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Kategori Jawaban Responden				
	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	0	12 6,8%	35 20,5%	80 45,5%	48 27,3%
2	0	11 6,3%	30 17,0%	111 63,1%	24 13,6%
3	0	0	47 26,7%	69 39,2%	60 34,1%
4	18 10,2%	6 3,4%	17 9,7%	105 59,7%	30 17,0%
5	0	18 10,2%	36 20,5%	86 48,9%	36 20,5%
6	0	11 6,3%	30 17,0%	111 63,1%	24 13,6%
7	0	0	47 26,7%	69 39,2%	60 34,1%
8	0	30 17,0%	65 36,9%	63 35,8%	18 10,2%

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (6,8%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 35 orang (20,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 80 orang (45,5%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (27,3 %).
- 2) Pernyataan butir kedua menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (6,3%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 30 orang (17,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 111 orang (63,1%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (13,6 %).
- 3) Pernyataan butir ketiga menyimpulkan bahwa yang menyatakan kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 47 orang (26,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 69 orang (39,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60 orang (34,1 %).
- 4) Pernyataan butir keempat menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (10,2%) , tidak setuju 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 17 orang (9,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 105 orang (59,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (17,0%).
- 5) Pernyataan butir kelima menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 18 orang (10,2%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 36 orang (20,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 86 orang (48,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (20,5%).
- 6) Pernyataan butir keenam menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 11 orang (6,3%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 30 orang

(17,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 111 orang (63,1%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (13,6%).

- 7) Pernyataan butir ketujuh menyimpulkan bahwa yang menyatakan kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 47 orang (26,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 69 orang (39,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60 orang (34,1%).
- 8) Pernyataan butir delapan menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 30 orang (17,0), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 65 orang (36,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 63 orang (35,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (10,2%).

b. Penjelasan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.

Tabel 4.12 Penjelasan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Kategori Jawaban Responden				
	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	18 10,2%	6 3,4%	23 13,1%	105 59,7%	24 13,6%
2	0	0	24 13,6%	86 48,9%	66 37,5%
3	12 6,8%	6 3,4%	35 19,9%	75 42,6%	48 27,3%
4	6 3,4%	6 3,4%	30 17,0%	80 45,5%	54 30,7%
5	6 3,4%	6 3,4%	11 6,3%	93 52,8%	60 34,1%

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (10,2%), tidak setuju sebanyak 6 orang

(3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 23 orang (13,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 105 orang (59,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (13,6%).

- 2) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 24 orang (13,6%), yang menyatakan setuju sebanyak 86 orang (48,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 66 orang (37,5%).
- 3) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 (6,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 35 orang (19,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 75 orang (42,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (27,3%).
- 4) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 30 orang (17,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 80 orang (45,5%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 54 orang (30,7%).
- 5) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 11 orang (6,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 60 orang (34,1%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (10,2%).

c. Penjelasan Responden Mengenai Variabel *employee satisfaction*

Tabel 4.13 Penjelasan Responden Mengenai Variabel *employee satisfaction*

No	Kategori Jawaban Responden				
	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	0	12 6,8%	39 22,2%	113 64,2%	12 6,8%
2	6 3,4%	6 3,4%	51 29,0%	90 51,1%	23 13,1%
3	0	6 3,4%	48 27,3%	93 52,8%	29 16,5%
4	0	11 6,3%	40 22,7%	83 47,2%	42 23,9%
5	0	34 19,3%	70 39,8%	66 37,5%	6 3,4%
6	0	12 6,8%	39 22,2%	113 64,2%	12 6,8%
7	0	12 6,8%	39 22,2%	113 64,2%	12 6,8%
8	6 3,4%	6 3,4%	51 29,0%	90 51,1%	23 13,3%
9	0	6 3,4%	48 27,3%	93 52,8%	29 16,5%
10	0	11 6,3%	40 22,7%	83 47,2%	42 23,9%
11	0	6 3,4%	48 27,3%	93 52,8%	29 16,5%
12	0	11 6,3%	40 22,7%	83 47,2%	42 23,9%
13	0	6 3,4%	48 27,3%	93 52,8%	29 16,5%
14	0	11 6,4%	40 22,7%	83 47,2%	42 23,9%

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (6,8%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 39 orang (22,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 113 orang (64,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (6,8%).
- 2) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 51 orang (29,0%), yang

menyatakan setuju sebanyak 90 orang (51,1%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (13,1%).

- 3) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 48 orang (27,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 93 orang (52,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (16,5%).
- 4) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (6,3%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 40 orang (22,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 83 orang (47,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (23,9%).
- 5) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 34 orang (19,3%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 70 orang (39,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 66 orang (37,5%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (3,4%).
- 6) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (6,8%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 39 orang (22,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 113 orang (64,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (6,8%).
- 7) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (6,8%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 39 orang (22,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 113 orang (64,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (6,8%).
- 8) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang

(3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 51 orang (29,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 90 orang (51,1%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (13,3%).

- 9) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 48 orang (27,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 93 orang (52,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (16,2%).
- 10) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (6,3%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 40 orang (22,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 83 orang (47,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (23,9%).
- 11) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 48 orang (27,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 93 orang (52,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (16,5%).
- 12) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (6,3%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 40 orang (22,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 83 orang (47,3%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (23,9%).
- 13) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 48 orang (27,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 93 orang (52,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (16,5%).

- 14) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (6,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 40 orang (22,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 83 orang (47,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (23,9%).

d. Penjelasan Responden Mengenai Variabel Loyalitas

Tabel 4.14 Penjelasan Responden Mengenai Variabel Loyalitas

No	Kategori Jawaban Responden				
	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	0	6 3,4%	65 36,9%	81 46,0%	24 13,6%
2	0	0	24 13,6%	86 48,9%	66 37,5%
3	12 6,8%	6 3,4%	35 19,9%	75 42,6%	48 27,3%
4	6 3,4%	6 3,4%	30 17,0%	80 45,5%	54 30,7%
5	6 3,4%	6 3,4%	11 6,3%	93 52,8%	60 34,1%
6	0	6 3,4%	41 23,3%	81 46,0%	48 27,3%
7	0	0	24 13,6%	86 48,9%	66 37,5%
8	12 6,8%	6 3,4%	35 19,9%	75 42,6%	48 27,3%
9	0	0	24 13,6%	86 48,9%	66 37,5%
10	0	6 3,4%	41 23,3%	81 46,0%	48 27,3%
11	0	12 6,8%	39 22,2%	113 64,2%	12 6,8%
12	0	15 8,5%	35 19,9%	66 37,5%	60 34,1%
13	10 5,7%	11 6,3%	35 19,9%	60 34,1%	60 34,1%
14	0	11 6,3%	40 22,7%	83 47,2%	42 23,9%
15	0	28 15,9%	70 39,8%	48 27,3%	30 17,0%
16	0	17 9,7%	24 13,6%	88 50,0%	47 26,7%

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 65

orang (36,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 81 orang (46,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (13,6%).

- 2) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 24 orang (13,6%), yang menyatakan setuju sebanyak 86 orang (48,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 66 orang (37,5%).
- 3) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (6,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 35 orang (19,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 75 orang (42,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (27,3%).
- 4) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 30 orang (17,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 80 orang (45,5%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 54 orang (30,7%).
- 5) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 11 orang (6,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 93 orang (52,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60 orang (34,1%).
- 6) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 41

orang (23,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 81 orang (46,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (27,3%).

- 7) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 24 orang (13,6%), yang menyatakan setuju sebanyak 86 orang (48,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 66 orang (37,5%).
- 8) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (6,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 35 orang (19,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 75 orang (42,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (27,3%).
- 9) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 24 orang (13,6%), yang menyatakan setuju sebanyak 86 orang (48,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 66 orang (37,5%).
- 10) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (3,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 41 orang (23,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 81 orang (46,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (27,3%).
- 11) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (6,8%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 39 orang (22,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 113 orang (64,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (6,8%).

- 12) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (8,5%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 35 orang (19,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 66 orang (37,5%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60 orang (34,1%).
- 13) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (5,7%), tidak setuju sebanyak 11 orang (6,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 35 orang (19,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 60 orang (34,1%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60 orang (34,1%).
- 14) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (6,4%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 40 orang (22,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 83 orang (47,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (23,9%).
- 15) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 28 orang (15,9%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 70 orang (39,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (27,3%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (17,0%).
- 16) Pernyataan butir pertama menyimpulkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (9,7%), kurang setuju/ragu-ragu sebanyak 24 orang (13,6%), yang menyatakan setuju sebanyak 88 orang (50,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 orang (26,7%).

6. Analisis Jalur (Persamaan 1)

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 4.15 Koefisien determinasi sub 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.735	4,28226

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: *employee satisfaction* (Z)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 , diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,735. Nilai tersebut dapat diartikan kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 0,735. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 0,256.

b. Uji Serempak (Uji F)

Pengaruh secara simultan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap *employee satisfaction* (Z) dapat dilihat pada Tabel 4.16 :

Tabel 4.16 Uji F (Serempak)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8934,880	2	4467,440	243,620	,000 ^b
	Residual	3172,432	173	18,338		
	Total	12107,313	175			

a. Dependent Variable: employee satisfaction

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kompensasi

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 243,620 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 243,620 lebih besar daripada F_{tabel} yaitu 2,42. Dengan demikian secara serempak kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *employee satisfaction* (Z).

c. Uji t

Tabel 4.17 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.17 Uji t (Parsial)Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,646	2,153		2,623	,009
	Kompensasi	,720	,046	,700	15,660	,000
	lingkungan kerja	,237	,040	,261	5,851	,000

a. Dependent Variable: employee satisfaction

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Z = 0,700 X_1 + 0,261 X_2$$

Hasil pada Tabel 4.17, diperoleh hasil:

- 1) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari kompensasi (X_1) yaitu $15,660 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk kompensasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga

variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* (Z) dengan demikian maka hipotesis diterima.

- 2) Nilai thitung > t tabel dari lingkungan kerja (X_2) yaitu $5,851 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* (Z) dengan demikian maka hipotesis diterima.

7. Analisis Jalur (Persamaan II)

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 4.18 Koefisien determinasi sub 1I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.906	2,87520

c. Predictors: (Constant), *employee satisfaction* (Z), Lingkungan Kerja (X_2)
Kompensasi (X_1)

d. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18 , diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,906. Nilai tersebut dapat diartikan kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 0,906. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 0,94.

b. Uji Serempak (Uji F)

Pengaruh secara simultan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan *employee satisfaction* (Z) terhadap Loyalitas (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.19 :

Tabel 4.19 Uji F (Serempak)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13891,665	3	4630,555	560,142	,000 ^b
	Residual	1421,880	172	8,267		
	Total	15313,545	175			

a. Dependent Variable: loyalitas

b. Predictors: (Constant), employee satisfaction, lingkungan kerja, kompensasi

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 560,142 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F hitung yang dihasilkan sebesar 560,142 lebih besar daripada F_{tabel} yaitu 2,42. Dengan demikian secara serempak kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan *employee satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Y).

c. Uji t

Tabel 4.20 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.20 Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,348	1,535		4,788	,000
	kompensasi	,530	,042	,534	12,693	,000
	lingkungan kerja	,567	,056	,404	10,147	,000
	kepuasan kerja	,106	,032	,095	3,309	,001

a. Dependent Variable: loyalitas

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,534X_1 + 0,404 X_2 + 0,095 Z$$

Hasil pada Tabel 4.20, diperoleh hasil:

- 1) Nilai t hitung > t tabel dari kompensasi (X_1) yaitu $12,693 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk kompensasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.
- 2) Nilai thitung > t tabel dari lingkungan kerja (X_2) yaitu $10,147 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.
- 3) Nilai thitung > t tabel dari *employee satisfaction* (Z) yaitu $3,309 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk *employee satisfaction* sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *employee satisfaction* (Z)

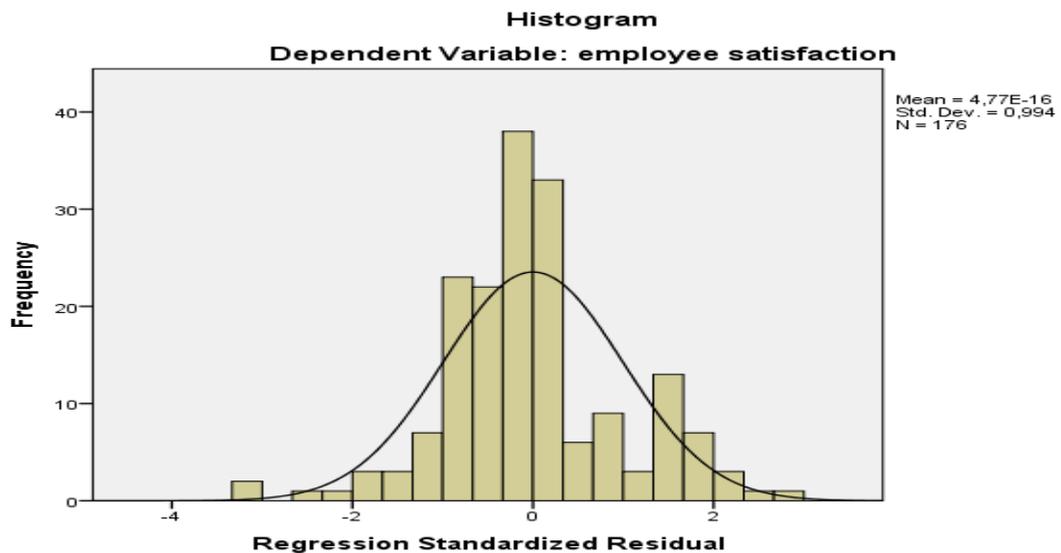
berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.

8. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normality plot dengan melihat grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, tampilan grafik histogram juga memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan. Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh Gambar berikut:

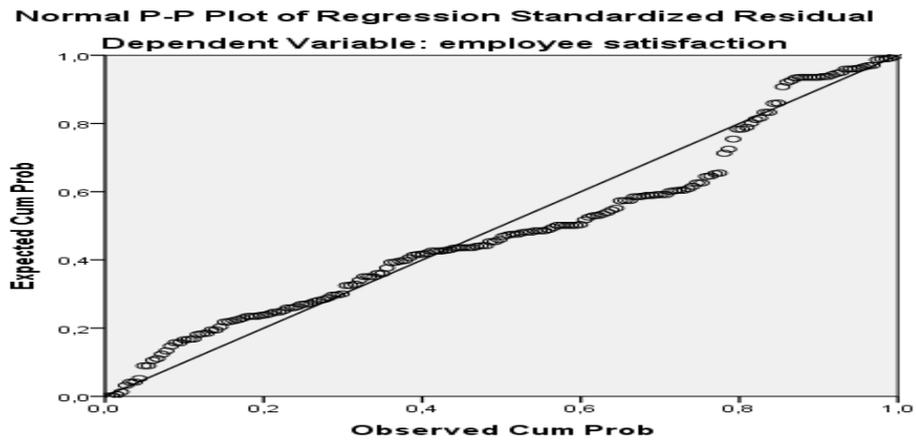
Gambar 4.1 Histogram Sub 1



Sumber : Data dilolah, (2019)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

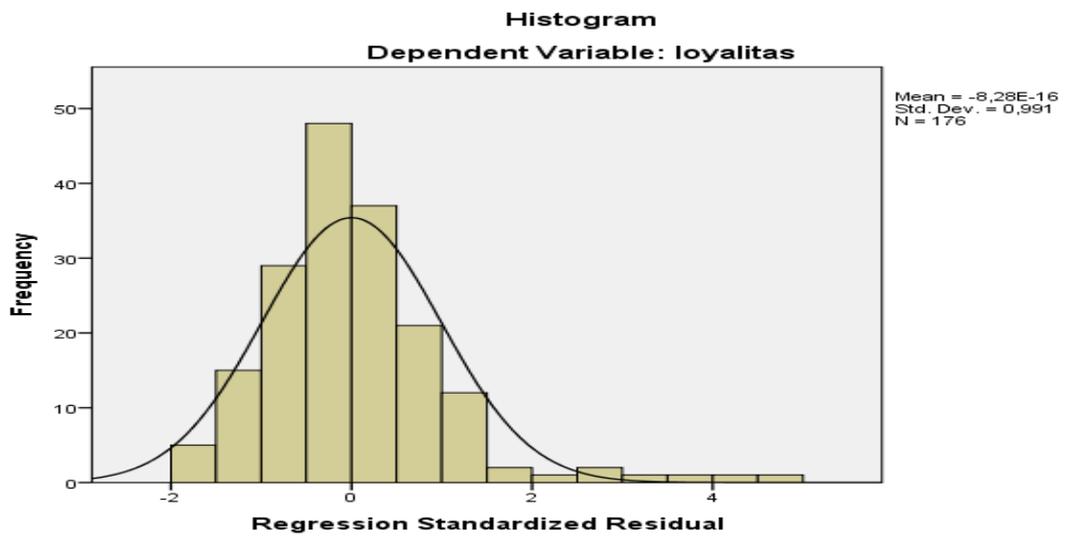
Gambar 4.2 P-plot sub 1



Sumber : Data dilolah, (2019)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

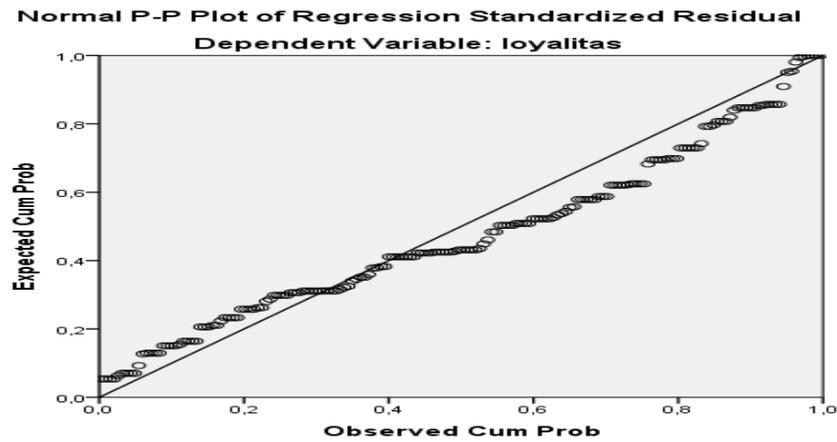
Gambar 4.3 Histogram Sub 2



Sumber : Data dilolah, (2019)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Gambar 4.4 P-plot sub 2



Sumber : Data dilolah, (2019)
Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 di indikasi suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.21 Uji Multikolinearitas sub 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	,758	1,319
Lingkungan kerja (X2)	,758	1,319

Sumber : diolah penulis, (2019)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Tabel 4.22 Uji Multikolinearitas sub 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	.305	3,279
Lingkungan kerja (X2)	.341	2,936
<i>employee satisfaction</i> (Z)	.649	1,542

Sumber : diolah penulis, (2019)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

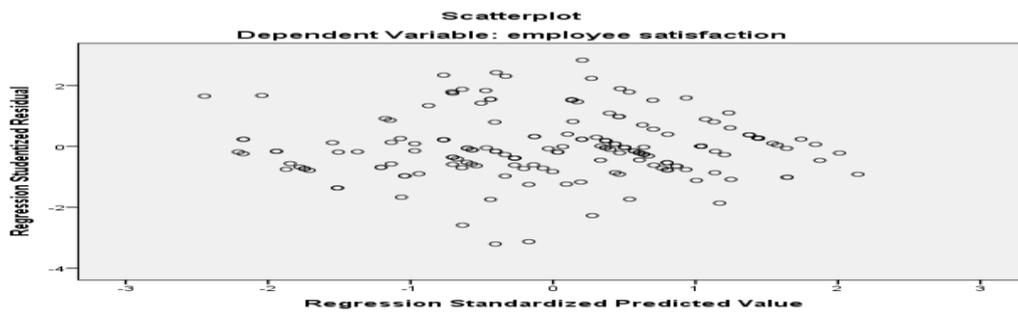
Berdasarkan Tabel 4.21 dan Tabel 4.22 nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 (*tolerance* > 0,1). Maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas,

sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil pada Gambar berikut :

Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub 1



Sumber : Diolah peneliti, (2019)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub 2



Sumber : Diolah peneliti, (2019)

Hasil olah data SPSS Versi 20, (2019)

Berdasarkan Gambar 4.5 dan 4.6 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada hipotesis terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

9. Uji Mediasi

a. Pengaruh Langsung

Menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut :

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
 - a) $X_1 \rightarrow Z = 0,700$
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja
 - a) $X_1 \rightarrow Y = 0,534$
- 3) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas
 - a) $X_2 \rightarrow Z = 0,261$
- 4) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas
 - a) $X_2 \rightarrow Y = 0,404$
- 5) Pengaruh *employee satisfaction* terhadap loyalitas
 - a) $Z \rightarrow Y = 0,095$

b. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut :

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas melalui *employee satisfaction*
 - a) $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,700 \times 0,095) = 0,0665$
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui *employee satisfaction*
 - a) $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,261 \times 0,095) = 0,024795$

c. Pengaruh Total

Menghitung pengaruh total digunakan formula sebagai berikut :

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas melalui *employee satisfaction*

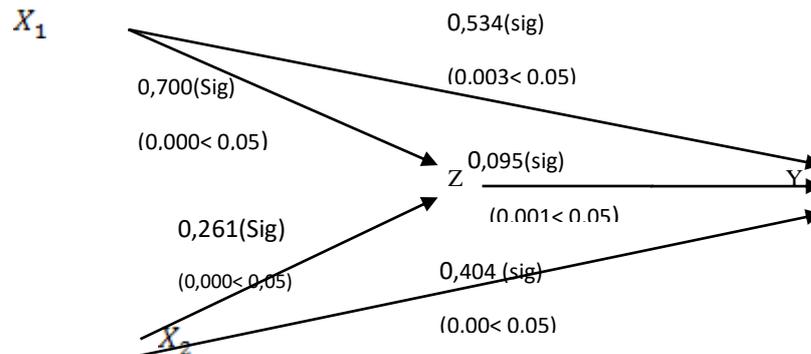
$$a) X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,700 + 0,095) = 0,795$$

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui *employee satisfaction*

$$a) X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,261 + 0,095) = 0,356$$

10. Diagram Jalur (Model Penelitian)

Model penelitian dalam hal ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.7 Hasil Analisis Jalur

Persamaan struktural untuk model tersebut ialah :

- a. $Z = PZ_1 X_1 + PZ X_2 + \epsilon_1$ (substruktur 1)
- b. $Y = PYX_1 + PYX_2 + PYZ + \epsilon_2$ (substruktur 2)

Nilai struktural

- a. Sub struktural 1 : $Z = 0,700 X_1 + 0,261 X_2$
- b. Sub struktural 2 : $Y = 0,534X_1 + 0,404 X_2 + 0,095 Z$

11. Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari Nilai t hitung > t tabel dari kompensasi (X_1) yaitu $15,660 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk kompensasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* (Z) dengan demikian maka hipotesis diterima.

Menurut Gary (2010) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Akmal & tamini (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dari kompensasi (X_1) yaitu $12,693 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk kompensasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Hal ini dapat berupa upah yang merupakan bagian dari kompensasi. Kompensasi selain terdiri dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan Nitisemito (2018: 149).

Kompensasi yang diberikan harus adil, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, tidak statis, dapat mengikat karyawan dan komposisi dari kompensasi harus pula diperhatikan agar dapat mengikat karyawan untuk tidak pindah pekerjaan. Tinggi rendahnya kompensasi sesuai dengan jenis pekerjaannya akan mempengaruhi dan menentukan semangat atau tidaknya seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Memang dalam kenyataannya kepuasan manusia tidak ada batasnya, akan tetapi yang dimaksudkan disini adalah kepuasan yang wajar sesuai dengan kemampuan prestasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri, (2015) dan

Ihwana, (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dari kompensasi (X_2) yaitu $5,851 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* (Z) dengan demikian maka hipotesis diterima.

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, turn over yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan.

Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif.

Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhri, M. (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dari lingkungan kerja (X_2) yaitu $10,147 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Dalam usaha meningkatkan loyalitas kerja karyawan perusahaan harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja dalam perusahaan lingkungan kerja yang baik harus diberikan kepada karyawan secara layak dan adil. Kondisi tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan sehingga pelaksanaan tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widi, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari *employee satisfaction* (Z) yaitu $3,309 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk *employee satisfaction* sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *employee satisfaction* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang organisasi di dalam organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja menurut Luthans (2016:243) dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut, antara lain pemberian gaji yang cukup, pemberian tunjangan pensiun, peraturan dalam bekerja, pemberian insentif, imbalan atau kompensasi, dan

kepuasan kerja. Hal ini terbukti oleh penelitian yang dilakukan oleh Onsardi, *et al* (2015), Sihombing & Berlianto (2017), menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Ini berarti, jika kepuasan kerja meningkat maka loyalitas karyawan pada perusahaan juga akan meningkat. Sedangkan timbulnya sebuah loyalitas pada individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

f. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Melalui *Employee Satisfaction*

Menurut Simamora (2012:208) kompensasi merupakan semua bentuk pemberian berupa financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawanan. Pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang perusahaan inginkan dan ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Manajemen perusahaan yang menetapkan standar kerja karyawan dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja.

Hal ini dimaksud agar perusahaan tidak menerpakan standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah yang akibatnya akan merugikan perusahaan tersebut. Karyawan yang berprestasi adalah yang

mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga akan kelihatan karyawan yang memiliki loyalitas-loyalitas yang tinggi. Setiap perusahaan tentu menginginkan seluruh karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan apa yang diinginkan.

Manajemen perusahaan harus bisa memberikan kepuasan kerja kepada pegawai sehingga setiap pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif dan untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frempong, *et al* (2018) yang menyatakan bahwa ada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui *Employee Satisfaction*

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang senang atau tidak senang yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2016:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada loyalitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dari kompensasi (X_1) yaitu $15,660 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk kompensasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* (Z) di PTPN IV Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dari kompensasi (X_1) yaitu $12,693 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk kompensasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) di PTPN IV Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dari lingkungan kerja non fisik (X_2) yaitu $5,851 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja non fisik sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* (Z) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* di PTPN IV Medan
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dari lingkungan kerja non fisik (X_2) yaitu $10,147 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja sebesar $0,001 < \alpha 0,05$,

sehingga variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) di PTPN IV Medan

5. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai thitung > t tabel dari *employee satisfaction* (Z) yaitu $3,309 > 1,653$ dan nilai signifikan untuk *employee satisfaction* sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *employee satisfaction* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) di PTPN IV Medan
6. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* dan *employee satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sehingga *employee satisfaction* mampu menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini dengan nilai total sebesar 0,795.
7. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction* dan *employee satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sehingga *employee satisfaction* mampu menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini dengan nilai total sebesar 0,356

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan diketahui bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat sehingga disarankan untuk :

1. Kompensasi Finansial pada PTPN IV dapat dikategorikan efektif karena pemberian Kompensasi Finansial yang baik. Sebaiknya kompensasi tetap diberikan secara memadai dan sesuai dengan hasil

kerja yang diberikan oleh pegawai, kompensasi juga diberikan tepat waktu sehingga mampu meningkatkan *employee satisfaction*.

2. Diharapkan kepada perusahaan untuk dapat menyesuaikan kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan.
3. Diharapkan pihak perusahaan dapat secara konsisten meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik seperti hubungan antar pegawai, aktif bekerjasama dan mampu berkomunikasi dengan baik.
4. Peralatan pekerjaan yang yang dibutuhkan harus dilengkapi untuk dapat menjamin keselamatan kerja karyawan. Disamping itu juga harus adanya penggantian terhadap peralatan atau perlengkapan yang sudah tidak layak untuk digunakan agar loyalitas dapat meningkat.
5. Pegawai yang ada di PTPN IV sudah cukup puas namun kepuasan harus tetap dipertahankan dengan tetap memiliki komitmen pada pegawai mengenai hal-hal yang menjadi hak dari para pegawai seperti gaji, kompensasi, promosi dan hak dalam memberikan ide yang dapat membantu jalannya organisasi.
6. Perusahaan dapat memeperhatikan hal-hal yang menjadi keluhan pegawai mengenai kompensasi sehingga meningkatkan *employee satisfaction* dan berdampak pada kinerja.
7. Perusahaan dapat memeperhatikan hal-hal yang menjadi keluhan pegawai mengenai lingkungan kerja sehingga meningkatkan *employee satisfaction* dan berdampak pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manap. 2011. *Revolusi Manajemen Pemasaran*. Edisi Pertama, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Heryati, (2016), pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas pegawai di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, *jurnal ecoment global, volume 1 nomor 2*
- Akmal, A dan tamini, i (2015), pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan gayamakmur mobil medan, *jurnal bisnis administrasi volume 04, nomor 02*
- Nitisemito, A (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung
- Waqas, (2014) Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty, *International Journal of Learning & Development, Vol. 4, No. 2*
- Bushiri, 2014. *Influences of Working Environment to Employees Performance : The Cas of Institute of Finance Management in Dares Salaam Region*, <http://repository.out.ac.tz/608/1/MHRM-DISSERTATION.pdf>.
- Chrisna, H. (2018). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN DALAM MEMAKSIMALKAN PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAAN PADA PABRIK SEPATU FERRADINI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Christopher Mathews, 2013. *Influence of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India*, <https://www.ijsr.net/archive/v5i4/NOV162579.pdf>
- Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Donni, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Frempong, (2018), The impact of job satisfaction on employees' loyalty and commitment: a comparative study among some selected sectors in ghana, *European Journal of Business and Management Vol.10, No.12*

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin and Moorhead (2014) *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat, R. (2018). KEMAMPUAN PANEL AUTO REGRESSIV DISTRIBUTED LAG DALAM MEMPREDIKSI FLUKTUASI SAHAM PROPERTY AND REAL ESTATE INDONESIA. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Ihwana, (2017), pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang pada rumah sakit lanud iswahjudi maospati kab. magetan, *forum ilmiah pendidikan akuntansi vol 5 no 1*
- Luthans, . 2016. *Organizational Behavior, 10 th Edition*, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Andi, Yogyakarta.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Purba, R. B. (2018). PENGARUH PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH, TRANSPARANSI PUBLIK DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Purnamasari (2013), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut, *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 04; No. 01; 2013*
- Puspita dan Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualiyas Layanan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 3 (1) : 69- 79.
- Noor. J 2011, *Metodologi Penelitian*, Prenada Media Group, Jakarta
- Rahayu,N dan Riana,(2017) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada hotel amaris legian, *e-jurnal manajemen unud, vol. 6, no. 11*

- Ritonga, M. (2018). FAKTOR MANAJEMEN BIAYA DAN MANAJEMEN PEMASARAN TERHADAP PENDAPATAN MELALUI INTENSITAS PRODUKSI PADA UKM INDUSTRI RUMAHAN DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 8(2), 68-78.
- Rioni, Y. S. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI LINGKUNGAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.
- Riduwan. 2013. *Skala Pengukuran Vaiabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, 2016. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Simamora, H 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sitinjak, L.N (2018) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60 No. 2*
- Soetjipto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia.
- Onsardi, Moch. Asmawi, Thamrin Abdullah, (2017) The Effect Of Compensation Empowerment, and Job Satisfaction On Employee Loyalty, *Internati Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), Volume 5 Issue 12*
- Aruan, Q.S dan Fakhri, M. P(2015) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia, *Modus Vol. 27 (2)*
- Porter, L.W. and Steers, R.M. 2010 *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Rajput, (2016), Job satisfaction and employee loyalty: a study of academician, *Asian J. Management; 7(2)*
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey
- Safitri, R (2015), pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. putera lautan kumala lines samarinda, *ejournal administrasi bisnis, vol 3 no 3*

- Widi, R.A (2018), studi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai berdampak pada kinerja pegawai, *upajiwa dewantara vol. 2 no. 1 april*
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Runtu, Julius. (26 Februari 2014). Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II). Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html> Pada tanggal 30 Mei 2014
- Rusiadi, 2013. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press
- Sabrina O. Sihombing, Margaretha P. Berlianto, (2017), *Antecedents of Employee Loyalty in Educational Setting: An Empirical Study*, *International Research Journal of Business Studies | vol. X no. 02*
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. 2013. *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siswanto.2013.,*Pengantar Manajemen*. Jakarta:Bumi Aksara
- Sinulingga, S 2013. *Metodologi Penelitian*. Edisi 3. Medan : USU Press
- Steers & Porter (2011). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. Volume 1. Nomor 1*.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Sudimin, T, 2013. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan, vol. 12 no. 11. hlm. 3-8*.

Tommy, (2010). Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT Palma abadi sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra. Volume 1, No. 2.*

Wicaksono. (2011). Lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja. *Universitas Diponegoro : Semarang*

Yunus, R. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAHASA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI JURUSAN AKUNTANSI. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(1), 13-20.*

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS MELALUI *EMPLOYEE SATISFACTION*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i :

di tempat.

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Fakultas Sosial dan Sains :

Nama : IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA
NPM : 1725311021

Sedang mengadakan penelitian tentang “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui *Employee Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Bapak/ Ibu terpilih sebagai responden untuk memberikan pendapat sebagai masukan kepada peneliti. Saya mohon kesediaan bapak/ibu memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya terhadap sejumlah pernyataan dalam kuesioner yang saya sampaikan.

Demikianlah disampaikan atas kesediaanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, September 2019

IRMA APRILYSSA PUTRI SINULINGGA

A. PROFIL RESPONDEN

Petunjuk : Berilah tanda check list (✓) pada tempat yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

2. Usia

30 – 40 tahun

> 50 tahun

20 – 29 tahun

41 – 50 tahun

3. Tingkat Pendidikan

SMA/SMU

D3

S1

S2

3. Lama bekerja

1 – 2 tahun

> 10 tahun

3 – 5 tahun

6 – 9 tahun

Petunjuk : berikanlah tanda (✓) pada kolom isian yang telah disediakan sesuai dengan pilihan Bapak / Ibu / saudara / saudari yang paling tepat.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Kompensasi

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan					
2	Saya merasa upah yang diberikan PTPN dapat meningkatkan kinerja					
3	Saya merasa besarnya pemberian bonus dari sesuai dengan hasil kerja					
4	Saya selalu mendapatkan pemberian insentif tepat waktu					
5	Saya selalu mendapatkan pembayaran gaji saat tidak masuk kerja					
6	Saya mendapatkan asuransi dari tempat kerja					
7	Saya mendapatkan pelayanan yang baik dari tempat kerja					
8	Saya merasa pemberian gaji berdasarkan hukum					

2. Lingkungan kerja non fisik

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
2	Saya memiliki kesempatan untuk maju					
3	Saya merasa aman saat bekerja					
4	Saya memiliki kesempatan dalam menggunakan kemampuan diri					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					

Kepuasan kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang diberikan sudah sesuai					

2	Saya merasa senang dengan adanya keamanan di tempat kerja					
3	Saya merasa puas dengan kondisi kerja yang ada					
4	Saya memiliki status kerja yang diberikan memperjelas identitas diri					
5	Saya yakin kebijakan organisasi yang ada sangat membantu pegawai dalam bekerja					
6	Saya merasa senang terhadap mutu pengawasan yang diberikan					
7	Saya memiliki interaksi yang baik terhadap sesama pegawai					
8	Saya merasa diakui dalam bekerja					
9	saya merasa diberikan tanggung jawab yang sesuai					
10	Saya merasa bangga dengan prestasi kerja yang saya dapatkan					
11	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalani					
12	Saya yakin pekerjaan yang diemban saat ini membuat saya lebih berkembang					
13	Saya merasa maju bekerja dikantor ini					
14	Saya selalu mendapat pujian dari hasil kerja					

4. Loyalitas

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bersedia bekerja lembur					
2	Saya selalu mempromosikan perusahaan ke masyarakat					

3	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan					
4	Saya selalu mentaati peraturan tanpa perlu adanya pengawasan					
5	Saya tidak pernah mencuri peralatan kantor					
6	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik					
7	Saya ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial yang dijalankan					
8	Saya selalu berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan yang dijalankan perusahaan					
9	Saya akan tetap bertahan pada organisasi					
10	Saya selalu menjaga rahasia perusahaan					
11	Saya selalu mengikuti arahan yang dijalankan					
12	Saya selalu merawat peralatan yang saya gunakan di tempat kerja					
13	Saya bekerja dengan keamanan					
14	Saya tidak pernah mengakali perusahaan					
15	Saya selalu bersedia untuk bekerjasama dengan rekan kerja					
16	Saya selalu memberikan saran perbaikan					

LAMPIRAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS (KOMPENSASI)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	26,7000	19,528	,758	,857
butir 2	26,8000	21,200	,632	,871
butir 3	26,5667	19,978	,785	,856
butir 4	26,9333	19,582	,532	,887
butir 5	26,8333	20,902	,544	,879
butir 6	26,8000	21,200	,632	,871
butir 7	26,5667	19,978	,785	,856
butir 8	27,2333	20,185	,637	,870

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	16,1000	7,334	,430	,708
butir 2	15,5000	8,534	,530	,679
butir 3	15,9333	7,513	,397	,721
butir 4	15,7667	6,875	,651	,612
butir 5	15,6333	7,689	,500	,675

KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	48,7667	62,461	,739	,938
butir 2	48,8000	61,338	,652	,940
butir 3	48,6333	62,309	,703	,938
butir 4	48,6000	60,593	,733	,937
butir 5	49,2333	61,082	,736	,937
butir 6	48,7667	62,461	,739	,938
butir 7	48,7667	62,461	,739	,938
butir 8	48,8000	61,338	,652	,940
butir 9	48,6333	62,309	,703	,938
butir 10	48,6000	60,593	,733	,937
butir 11	48,6333	62,309	,703	,938
butir 12	48,6000	60,593	,733	,937
butir 13	48,6333	62,309	,703	,938
butir 14	48,6000	60,593	,733	,937

LOYALITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	58,9667	80,930	,602	,909
butir 2	58,4333	80,806	,683	,908
butir 3	58,8667	75,499	,678	,907
butir 4	58,7000	79,045	,562	,911
butir 5	58,5667	80,185	,519	,912
butir 6	58,7000	77,459	,808	,903
butir 7	58,4333	80,806	,683	,908
butir 8	58,8667	75,499	,678	,907
butir 9	58,4333	80,806	,683	,908
butir 10	58,7000	77,459	,808	,903
butir 11	58,9667	85,068	,313	,916
butir 12	58,7333	75,720	,758	,904
butir 13	58,8667	74,671	,660	,908
butir 14	58,8000	83,131	,366	,916
butir 15	59,2333	79,220	,546	,911
butir 16	58,7333	81,030	,475	,913

LAMPIRAN STATISTIK DESKRIPTIF KOMPENSASI

Statistics

	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	butir 6	butir 7	butir 8
N Valid	176	176	176	176	176	176	176	176
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,9318	3,8409	4,0739	3,6989	3,7955	3,8409	4,0739	3,3920
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000
Mode	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
Std. Deviation	,86580	,73113	,77842	1,11365	,88362	,73113	,77842	,88785
Variance	,750	,535	,606	1,240	,781	,535	,606	,788
Range	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00
Sum	692,00	676,00	717,00	651,00	668,00	676,00	717,00	597,00

butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	12	6,8	6,8	6,8
kurang setuju	36	20,5	20,5	27,3
setuju	80	45,5	45,5	72,7
sangat setuju	48	27,3	27,3	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	11	6,3	6,3	6,3
kurang setuju	30	17,0	17,0	23,3
setuju	111	63,1	63,1	86,4
sangat setuju	24	13,6	13,6	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	47	26,7	26,7	26,7
setuju	69	39,2	39,2	65,9
sangat setuju	60	34,1	34,1	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	18	10,2	10,2	10,2
	tidak setuju	6	3,4	3,4	13,6
	kurang setuju	17	9,7	9,7	23,3
	setuju	105	59,7	59,7	83,0
	sangat setuju	30	17,0	17,0	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	18	10,2	10,2	10,2
	kurang setuju	36	20,5	20,5	30,7
	setuju	86	48,9	48,9	79,5
	sangat setuju	36	20,5	20,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	11	6,3	6,3	6,3
	kurang setuju	30	17,0	17,0	23,3
	setuju	111	63,1	63,1	86,4
	sangat setuju	24	13,6	13,6	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	47	26,7	26,7	26,7
	setuju	69	39,2	39,2	65,9
	sangat setuju	60	34,1	34,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	30	17,0	17,0	17,0
	kurang setuju	65	36,9	36,9	54,0
	setuju	63	35,8	35,8	89,8
	sangat setuju	18	10,2	10,2	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

LINGKUNGAN KERJA Non Fisik

Statistics

	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	
N	Valid	176	176	176	176	176
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,6307	4,2386	3,8011	3,9659	4,1080
Std. Error of Mean		,08237	,05096	,08219	,07248	,06907
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		1,09282	,67603	1,09032	,96153	,91636
Variance		1,194	,457	1,189	,925	,840
Range		4,00	2,00	4,00	4,00	4,00
Minimum		1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		639,00	746,00	669,00	698,00	723,00

butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	18	10,2	10,2	10,2
tidak setuju	6	3,4	3,4	13,6
kurang setuju	23	13,1	13,1	26,7
setuju	105	59,7	59,7	86,4
sangat setuju	24	13,6	13,6	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	24	13,6	13,6	13,6
setuju	86	48,9	48,9	62,5
sangat setuju	66	37,5	37,5	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	12	6,8	6,8	6,8
	tidak setuju	6	3,4	3,4	10,2
	kurang setuju	35	19,9	19,9	30,1
	setuju	75	42,6	42,6	72,7
	sangat setuju	48	27,3	27,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	3,4	3,4	3,4
	tidak setuju	6	3,4	3,4	6,8
	kurang setuju	30	17,0	17,0	23,9
	setuju	80	45,5	45,5	69,3
	sangat setuju	54	30,7	30,7	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	3,4	3,4	3,4
	tidak setuju	6	3,4	3,4	6,8
	kurang setuju	11	6,3	6,3	13,1
	setuju	93	52,8	52,8	65,9
	sangat setuju	60	34,1	34,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

KEPUASAN KERJA

Statistics

	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	butir 6	butir 7	butir 8	butir 9	butir 10	butir 11	butir 12	butir 13	butir 14
N	Valid	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,7102	3,6705	3,8239	3,8864	3,2500	3,7102	3,7102	3,6705	3,8239	3,8864	3,8239	3,8864	3,8864
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,69373	,87141	,73888	,84084	,80356	,69373	,69373	,87141	,73888	,84084	,73888	,84084	,84084
Variance		,481	,759	,546	,707	,646	,481	,481	,759	,546	,707	,546	,707	,707
Sum		653,00	646,00	673,00	684,00	572,00	653,00	653,00	646,00	673,00	684,00	673,00	684,00	684,00

butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	6,8	6,8	6,8
	3,00	39	22,2	22,2	29,0
	4,00	113	64,2	64,2	93,2
	5,00	12	6,8	6,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	3,4	3,4	3,4
	2,00	6	3,4	3,4	6,8
	3,00	51	29,0	29,0	35,8
	4,00	90	51,1	51,1	86,9
	5,00	23	13,1	13,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	3,4	3,4	3,4
	3,00	48	27,3	27,3	30,7
	4,00	93	52,8	52,8	83,5
	5,00	29	16,5	16,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	6,3	6,3	6,3
	3,00	40	22,7	22,7	29,0
	4,00	83	47,2	47,2	76,1
	5,00	42	23,9	23,9	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	34	19,3	19,3	19,3
	3,00	70	39,8	39,8	59,1
	4,00	66	37,5	37,5	96,6
	5,00	6	3,4	3,4	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	6,8	6,8	6,8
	3,00	39	22,2	22,2	29,0
	4,00	113	64,2	64,2	93,2
	5,00	12	6,8	6,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	6,8	6,8	6,8
	3,00	39	22,2	22,2	29,0
	4,00	113	64,2	64,2	93,2
	5,00	12	6,8	6,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	3,4	3,4	3,4
	2,00	6	3,4	3,4	6,8
	3,00	51	29,0	29,0	35,8
	4,00	90	51,1	51,1	86,9
	5,00	23	13,1	13,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	3,4	3,4	3,4
	3,00	48	27,3	27,3	30,7
	4,00	93	52,8	52,8	83,5
	5,00	29	16,5	16,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	6,3	6,3	6,3
	3,00	40	22,7	22,7	29,0
	4,00	83	47,2	47,2	76,1
	5,00	42	23,9	23,9	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	3,4	3,4	3,4
	3,00	48	27,3	27,3	30,7
	4,00	93	52,8	52,8	83,5
	5,00	29	16,5	16,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	6,3	6,3	6,3
	3,00	40	22,7	22,7	29,0
	4,00	83	47,2	47,2	76,1
	5,00	42	23,9	23,9	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	3,4	3,4	3,4
	3,00	48	27,3	27,3	30,7
	4,00	93	52,8	52,8	83,5
	5,00	29	16,5	16,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	6,3	6,3	6,3
	3,00	40	22,7	22,7	29,0
	4,00	83	47,2	47,2	76,1
	5,00	42	23,9	23,9	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

LOYALITAS

Statistics

	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	butir 6	butir 7	butir 8	butir 9	butir 10	butir 11	butir 12	butir 13	butir 14	butir 15	butir 16
N Valid	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,6989	4,2386	3,8011	3,9659	4,1080	3,9716	4,2386	3,8011	4,2386	3,9716	3,7102	3,9716	3,8466	3,8864	3,4545	3,9375
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000
Mode	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00 ^a	4,00	3,00	4,00
Std. Deviation	,74466	,67603	1,09032	,96153	,91636	,80306	,67603	1,09032	,67603	,80306	,69373	,94069	1,13354	,84084	,95510	,88902
Variance	,555	,457	1,189	,925	,840	,645	,457	1,189	,457	,645	,481	,885	1,285	,707	,912	,790
Sum	651,00	746,00	669,00	698,00	723,00	699,00	746,00	669,00	746,00	699,00	653,00	699,00	677,00	684,00	608,00	693,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	3,4	3,4	3,4
	kurang setuju	65	36,9	36,9	40,3
	setuju	81	46,0	46,0	86,4
	sangat setuju	24	13,6	13,6	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	24	13,6	13,6	13,6
	setuju	86	48,9	48,9	62,5
	sangat setuju	66	37,5	37,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	12	6,8	6,8	6,8
	tidak setuju	6	3,4	3,4	10,2
	kurang setuju	35	19,9	19,9	30,1
	setuju	75	42,6	42,6	72,7
	sangat setuju	48	27,3	27,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	3,4	3,4	3,4
	tidak setuju	6	3,4	3,4	6,8
	kurang setuju	30	17,0	17,0	23,9
	setuju	80	45,5	45,5	69,3
	sangat setuju	54	30,7	30,7	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

butir 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	6	3,4	3,4	3,4
tidak setuju	6	3,4	3,4	6,8
kurang setuju	11	6,3	6,3	13,1
setuju	93	52,8	52,8	65,9
sangat setuju	60	34,1	34,1	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	3,4	3,4	3,4
kurang setuju	41	23,3	23,3	26,7
setuju	81	46,0	46,0	72,7
sangat setuju	48	27,3	27,3	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	24	13,6	13,6	13,6
setuju	86	48,9	48,9	62,5
sangat setuju	66	37,5	37,5	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	12	6,8	6,8	6,8
tidak setuju	6	3,4	3,4	10,2
kurang setuju	35	19,9	19,9	30,1
setuju	75	42,6	42,6	72,7
sangat setuju	48	27,3	27,3	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	24	13,6	13,6	13,6
setuju	86	48,9	48,9	62,5
sangat setuju	66	37,5	37,5	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	3,4	3,4	3,4
kurang setuju	41	23,3	23,3	26,7
setuju	81	46,0	46,0	72,7
sangat setuju	48	27,3	27,3	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	12	6,8	6,8	6,8
kurang setuju	39	22,2	22,2	29,0
setuju	113	64,2	64,2	93,2
sangat setuju	12	6,8	6,8	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	15	8,5	8,5	8,5
kurang setuju	35	19,9	19,9	28,4
setuju	66	37,5	37,5	65,9
sangat setuju	60	34,1	34,1	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	10	5,7	5,7	5,7
tidak setuju	11	6,3	6,3	11,9
kurang setuju	35	19,9	19,9	31,8
setuju	60	34,1	34,1	65,9
sangat setuju	60	34,1	34,1	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	11	6,3	6,3	6,3
kurang setuju	40	22,7	22,7	29,0
setuju	83	47,2	47,2	76,1
sangat setuju	42	23,9	23,9	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	28	15,9	15,9	15,9
kurang setuju	70	39,8	39,8	55,7
setuju	48	27,3	27,3	83,0
sangat setuju	30	17,0	17,0	100,0
Total	176	100,0	100,0	

butir 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	17	9,7	9,7	9,7
kurang setuju	24	13,6	13,6	23,3
setuju	88	50,0	50,0	73,3
sangat setuju	47	26,7	26,7	100,0
Total	176	100,0	100,0	

LAMPIRAN ANALISIS PATH 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,859 ^a	,738	,735	4,28226	,738	243,620	2	173	,000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: employee satisfaction

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8934,880	2	4467,440	243,620	,000 ^b
	Residual	3172,432	173	18,338		
	Total	12107,313	175			

a. Dependent Variable: employee satisfaction

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kompensasi

Coefficients^a

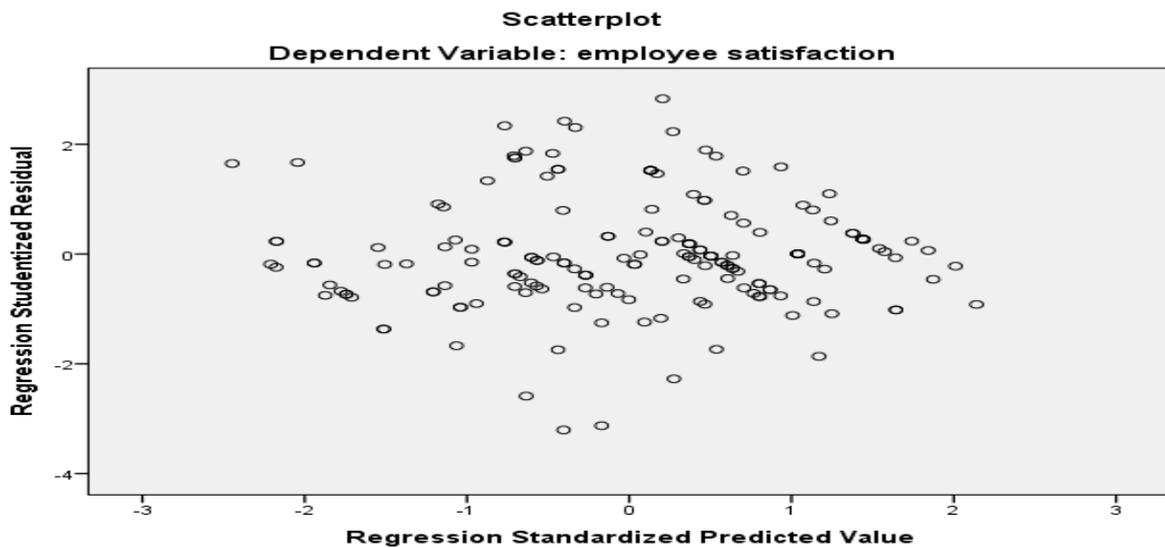
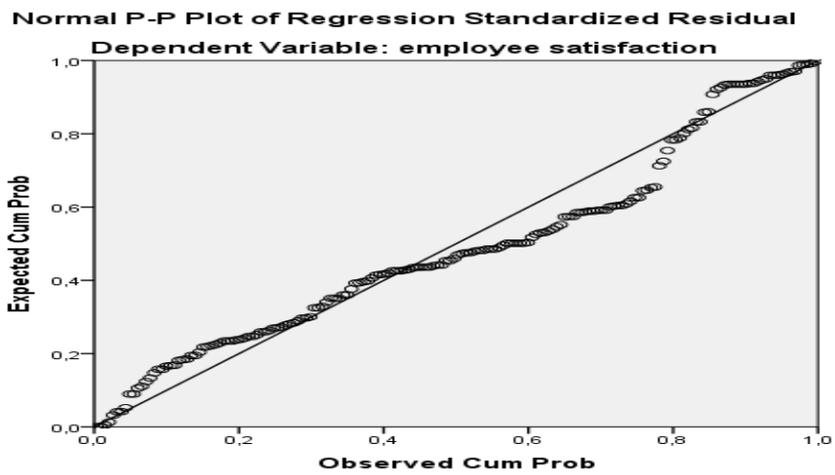
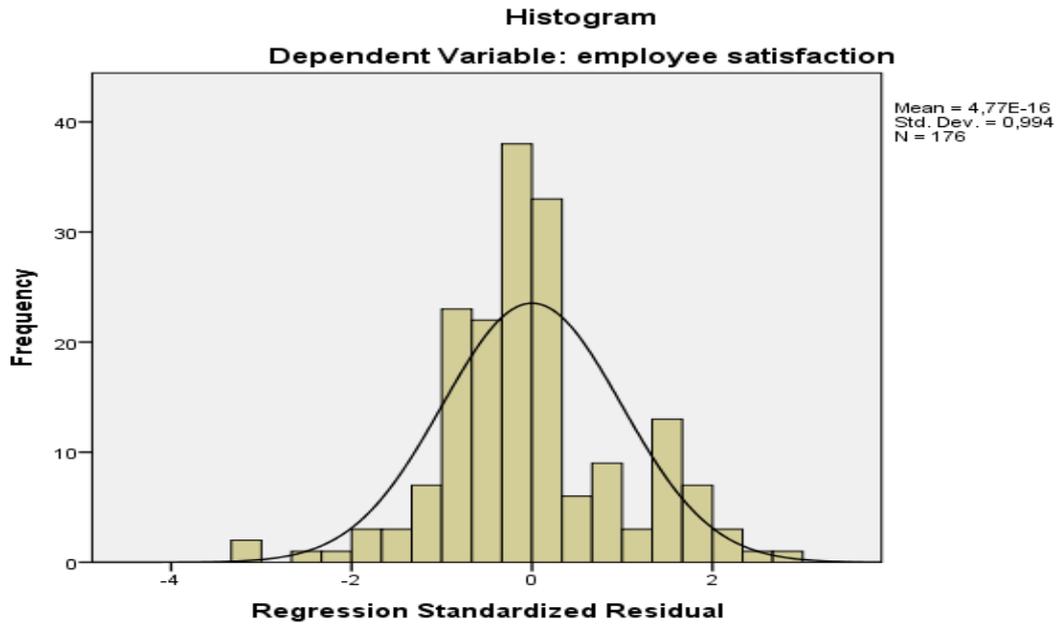
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,646	2,153		2,623	,009
	Kompensasi	,720	,046	,700	15,660	,000
	lingkungan kerja	,237	,040	,261	5,851	,000

a. Dependent Variable: employee satisfaction

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,646	2,153		2,623	,009					
	Kompensasi	,720	,046	,700	15,660	,000	,828	,766	,609	,758	1,319
	lingkungan kerja	,237	,040	,261	5,851	,000	,605	,406	,228	,758	1,319

a. Dependent Variable: employee satisfaction



LAMPIRAN ANALISIS PATH 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,952 ^a	,907	,906	2,87520	,907	560,142	3	172	,000

a. Predictors: (Constant), employee satisfaction, lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: loyalitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13891,665	3	4630,555	560,142	,000 ^b
	Residual	1421,880	172	8,267		
	Total	15313,545	175			

a. Dependent Variable: loyalitas

b. Predictors: (Constant), employee satisfaction, lingkungan kerja, kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,348	1,535		4,788	,000
	kompensasi	,530	,042	,534	12,693	,000
	lingkungan kerja	,567	,056	,404	10,147	,000
	kepuasan kerja	,106	,032	,095	3,309	,001

a. Dependent Variable: loyalitas

Coefficients^a

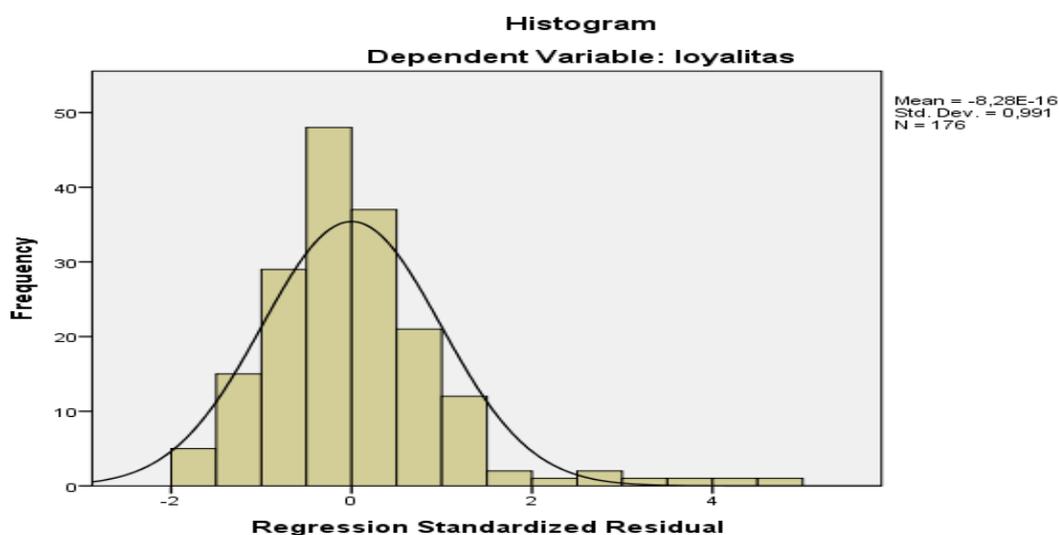
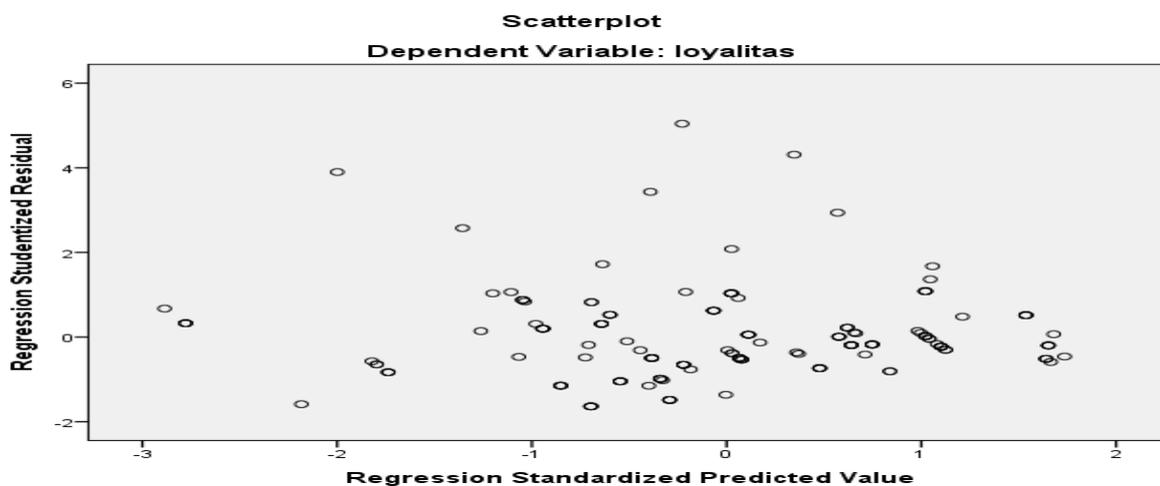
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,348	1,535		4,788	,000
	kompensasi	,530	,042	,534	12,693	,000
	lingkungan kerja	,567	,056	,404	10,147	,000
	employee satisfaction	,106	,032	,095	3,309	,001

a. Dependent Variable: loyalitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,348	1,535		4,788	,000					
	kompensasi	,530	,042	,534	12,693	,000	,918	,695	,295	,305	3,279
	lingkungan kerja	,567	,056	,404	10,147	,000	,886	,612	,236	,341	2,936
	employee satisfaction	,106	,032	,095	3,309	,001	,619	,245	,077	,649	1,542

a. Dependent Variable: loyalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: loyalitas

