

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Selvia ¹, Okta Karneli ²

¹Universitas Riau, Kampus Bina Widya, km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru, 28293, Indonesia

ARTICLE INFO	Abstract
Sejarah Artikel: Diterima : Desember 2023 Ditetapkan : Desember 2023 Disetujui : Desember 2023	<p><i>This research was conducted to determine the effect of compensation on employee loyalty through employee job satisfaction at one of the heavy equipment distributors in Pekanbaru City. The problem in this study is characterized by the presence of employees who often do not show up for work so that they are given SP 3 (Warning Letters), and leave or longer permits beyond the time allotted which indicates employee disloyalty. This study used a quantitative approach with data collection techniques in the form of distributing questionnaires using a census sampling involving a total of 80 employees. The data analysis method uses SmartPLS 4.0 software for structural equation model (SEM) analysis. Based on the research results, it can be concluded that compensation can significantly affect employee loyalty. Compensation variable can affect job satisfaction significantly. Job satisfaction variable can affect employee loyalty significantly. Then the results of this study obtained that compensation can affect employee loyalty through job satisfaction indirectly and significantly. The compensation given is followed by an increase in job satisfaction within the employee thereby increasing employee loyalty. Thus, the better the compensation given by the company, the higher the job satisfaction, the better the employee loyalty.</i></p>
Keywords: <i>Compensation; Employee Loyalty; Job Satisfaction</i>	
	Abstraks
Kata Kunci: Kompensasi; Loyalitas Karyawan; Kepuasan Kerja	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada salah satu distributor alat berat di Kota Pekanbaru. Permasalahan dalam penelitian ini ditandai dengan adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja sehingga diberikan SP 3 (Surat Peringatan), dan cuti atau izin lama melebihi waktu yang diberikan yang mengindikasikan adanya ketidak loyalitasan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner menggunakan sensus sampling yang melibatkan total 80 karyawan. Metode analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk analisis model persamaan struktural (SEM). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. Variabel kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. Kemudian hasil penelitian ini diperoleh kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dan signifikan.</p>
DOI: 10.21107/jsmb.v10i2.21819	

	<p>Kompensasi yang diberikan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja dalam diri karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin baik pula loyalitas karyawan.</p>
<p><i>Correspondence:</i> <i>Name: Selvia</i> <i>Email: selvia0511@gmail.com</i></p>	<p>ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)</p>

PENGANTAR

Ketatnya persaingan bisnis masa kini menuntut perusahaan untuk mampu mengikuti perubahan agar mampu bersaing dan tetap eksis. Salah satu tindakan untuk menggarap sifat organisasi adalah menjadikan manusia didalam organisasi itu solid dan berkualitas. Dalam menggarap sumber daya manusianya, perusahaan bisa melakukan pelatihan, seminar, peningkatan fasilitas kerja dan pemberian kompensasi yang layak. Selain meningkatkan kualitas sumber daya manusianya usaha yang dilakukan perusahaan akan menciptakan kepuasan kerja didalam diri karyawan sehingga berdampak bagi kemajuan perusahaan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan semakin besar. Tanpa adanya kepuasan kerja maka loyalitas karyawan tidak akan ada begitupula sebaliknya.

Jika karyawan disuatu perusahaan tidak memiliki rasa loyalitas karyawan maka kerugian yang dialami perusahaan tidak hanya aspek finansial melainkan juga aspek non finansial. Menurut Hayati & Wilistningsih (2019) loyalitas karyawan sangat penting karena disiplin dan produktivitas karyawan akan terganggu akibat loyalitas karyawan yang rendah, yang pada akhirnya akan mengakibatkan kerugian bagi bisnis jika terus berlanjut. Karyawan yang tidak loyal akan berupaya meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan baru, yang akan menghabiskan banyak uang, waktu, dan tenaga bagi perusahaan.

Steers dan Porter dalam Norita (2014) mengatakan keberadaan fasilitas kerja, upah yang diterima, kondisi tempat kerja, tunjangan kesejahteraan, kepribadian karyawan, karakteristik pekerjaan, keunggulan perusahaan dan pengalaman yang didapat selama bekerja adalah faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan dan upah yang diterima termasuk kedalam bagian kompensasi. Artinya kompensasi dapat mempengaruhi rasa loyalitas didalam diri karyawan

Pemberian kompensasi perusahaan yang sesuai dengan bobot pekerjaan dapat menumbuhkan koyalitas karyawan terhadap perusahaan dan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan sangat bergantung pada kompensasi untuk memenuhi kebutuhan..

Setiap pekerja mempunyai standar kepuasan kerja masing-masing sesuai dengan nilai yang dianut. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika lebih banyak aspek pekerjaan sejalan dengan keinginan dan kebutuhan mereka. Marnis & Priyono (2008) kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan merasakan kepuasan kerja ketika harapan mereka terpenuhi dan mereka puas dengan pekerjaan yang dijalani.

Menurut Moekijat dalam Ramadhani (2019) kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja. Setiawan dalam Ramadhani (2019) yang menegaskan gaji, bonus, tunjangan dan insentif sebagai bagian dai komponen kompensasi dapat memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja. mendukung pandangan ini. Jika kompensasi yang karyawan sejalan dengan yang diharapkan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sejalan dengan kompensasi yang diterimanya. sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan kekecewaan dan menyebabkan munculnya rasa tidak puas.

Karyawan yang puas akan menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sehingga timbul keinginan untuk keluar dari perusahaan dan adanya upaya untuk bertahan didalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wan dalam Sukma dan Puspitadewi (2022) bahwa keterikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan dihasilkan dari kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mengarah pada loyalitas karyawan. Menurut Citra

(2019)kepuasan kerja ialah salah satu faktor yang menyebabkan naik dan turunnya loyalitas karyawan. Selanjutnya, menurut Sukma & Puspitadewi (2022) variabel penentu yang signifikan untuk mendapatkan sikap loyalitas karyawan ialah kepuasan kerja.

Hasil penelitian Kosasih dan Kurniawan (2018) menyatakan kepuasan kerja berhubungan dengan rasa loyalitas atau tidaknya karyawan. Karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya mencerminkan adanya kepuasan kerja. Sebaliknya loyalitas karyawan rendah ketika kepuasan kerja karyawan rendah. Maka peningkatan kepuasan kerja diikuti dengan peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. artinya semakin naik kepuasan karyawan semakin meningkat loyalitas kerja yang dirasakan.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan ditandai dengan adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja sehingga diberikan SP 3 (Surat Peringatan) serta cuti atau izin lama melebihi waktu yang diberikan perusahaan. ini menandakan adanya permasalahan ketidakloyalitan karyawan kepada perusahaan. hal ini dapat diketahui dari ketidakstabilan tingkat absensi selama 5 tahun terakhir, selain itu terdapatnya ketidakpuasan kerja karyawan didalam perusahaan tersebut dapat diketahui dari tingkat turn over karyawan yang mengalami fluktuasi. Hal ini lah yang mendasari terjadinya penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun beberapa peneliti terdahulu yang telah membahas topik sejenis dengan penelitian ini seperti Onsardi dan Bahrin (2019), Rizana (2020), Dita Saptarini dan Yudhaningsih (2020), Juliana dan Devita (2020), dan Lavinia (2018).

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019) manusia didalam organisasi yang berguna untuk menggerakkannya disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan apakah kinerja organisasi meningkat atau tidak. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sangat diperlukan sehingga organisasi mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif sesuai dengan fungsinya.

Kompensasi

Syafri dan Alwi (2014) menyatakan bahwa karyawan berhak atas kompensasi untuk mengimbangi tanggung jawab atas kewajiban

mereka. Sedangkan menurut Marnis dan Priyono (2008) uang dan barang, langsung atau tidak yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan disebut kompensasi. Jadi kompensasi ialah hak karyawan yang diterima sebagai imbalan jasanya atau pekerjaan, baik secara langsung atau tidaknya dalam bentuk uang atau barang.

Pada penelitian ini dimensi yang digunakan merujuk dari Elmi dalam Fahraini dan Syarif (2022) bahwa dimensi kompensasi dikelompokkan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diberikan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam waktu yang selalu tetap seperti gaji, insentif dan bonus.
2. Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi yang diberikan diluar gaji pokok seperti tunjangan, pensiun, asuransi, cuti, dan fasilitas.

Loyalitas Karyawan

Onsardi dan Bahrin (2019) menyatakan kesetiaan serta kepatuhan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja disebut loyalitas karyawan. Sedangkan Sudimin dalam Hayati dan Wilistingsih (2019) mengartikan loyalitas sebagai Kesediaan seorang karyawan untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan segala kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktunya, serta menjaga rahasia perusahaan dan tidak melakukan hal-hal yang membawa kerugian bagi perusahaan tempat mereka dipekerjakan.

Loyalitas adalah keterikatan psikologis yang dirasakan karyawan terhadap perusahaannya baik berupa kesetiaan fisik yang dapat dilihat dari berapa lama mereka bekerja namun dapat dilihat juga dari pikiran, perasaan, perhatian, gagasan, juga dedikasi yang mereka dicurahkan sepenuhnya untuk perusahaan.

Menurut Flippo dalam Hayati dan Wilistingsih (2019) faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya yaitu:

1. Kepuasan kerja

Menurut hasibuan dalam Akmal dan Tamini (2018) Kepuasan kerja ialah kondisi psikologis yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kompensasi yang adil dan pantas, penempatan posisi yang tepat sesuai kemampuan, keseriusan pekerjaan, iklim dan tempat kerja adalah beberapa variabel yang mempengaruhinya.

2. Kompensasi atau Insentif

Menurut Hayati dan Wilistingsih (2019)

Kompensasi yang tidak sesuai akan menyebabkan masalah kepegawaian didalam organisasi seperti rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas Karyawan dapat dihasilkan dari kompensasi yang sesuai, yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

3. Motivasi Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Menurut Hasibuan dalam Hayati dan Wilistingsih (2019) tujuan pemberian motivasi adalah untuk menjaga agar karyawan tetap loyal dan stabil. Motivasi diberikan sebagai cara untuk menggugah bawahan agar mau bekerja keras dan menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengembangan Karir

Menurut Hadari Nawawi (2002) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dengan niat untuk memperbaiki serta menaikkan efektifitas kerja karyawan supaya terus memberikan kontribusi terbaik disebut sebagai pengembangan karir.

5. Hubungan Dengan Karyawan Lain

Rekan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, ketika rekan kerja mampu memberikan lingkungan yang nyaman maka akan tercipta suasana kerja yang sehat dan kondusif sehingga karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Poerwadarminta dalam Hamzah dan Musadieg (2013) kesetiaan, kepercayaan, dan pengabdian yang dilakukan menunjukkan rasa loyalitas seorang karyawan sebagai bentuk tanggung jawab dan rasa cintanya kepada perusahaan dengan memberikan upaya terbaik.

Berdasarkan teori ini di dapat tiga dimensi loyalitas karyawan, yaitu :

1. Kesetiaan
2. Pengabdian
3. Kepercayaan

Kepuasan Kerja

Menurut Onsardi dan Bahrin (2019) Kepuasan kerja ialah evaluasi perasaan yang menggambarkan sikapnya menyenangkan atau tidaknya, merasa puas atau tidak ketika seorang karyawan bekerja. Sedangkan Hasibuan dalam Akmal dan Tamini (2018) kondisi psikologis yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kompensasi yang sesuai dan layak, posisi kerjasesuai kemampuan, keseriusan pekerjaan, iklim dan tempat kerja adalah

beberapa variabel yang mempengaruhinya

Maka kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan berdasarkan perasaannya ketika bekerja apakah merasa senang atau tidak dalam menjalankannya. Menurut pandangan Smith dalam Sugandi (2018) gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, supervisi dan rekan kerja merupakan lima aspek dimensi kepuasan kerja.

METODE

Dalam menjalankan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner lapangan yang meliputi data kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen arsip perusahaan berupa data absensi dan data jumlah karyawan keluar dan masuk perusahaan. Responden kuesioner dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Garaika dan Darmanah (2019) teknik sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel yang memasukkan semua anggota populasi sebagai sampel.

Teknik analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan analisis kuantitatif sebelum penarikan kesimpulan. Menurut Paramita et al (2021) dengan menghitung data sesuai dengan kebutuhan peneliti, statistik deskriptif adalah jenis analisis yang digunakan untuk menggambarkan semua variabel yang dipilih. Analisis kuantitatif menggunakan perhitungan atau uji statistik adalah bentuk analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian dengan menggunakan data dari kuesioner dengan skala likert melalui lima klasifikasi untuk setiap pernyataan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif menggunakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS 4.0.9.3.

HASIL

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Maks	Skor	Kategori
Kompensasi	2020	2404	2122	Sangat Setuju
Kepuasan Kerja	2723	3363	3255	Setuju
Loyalitas Karyawan	1635	2019	1989	Setuju

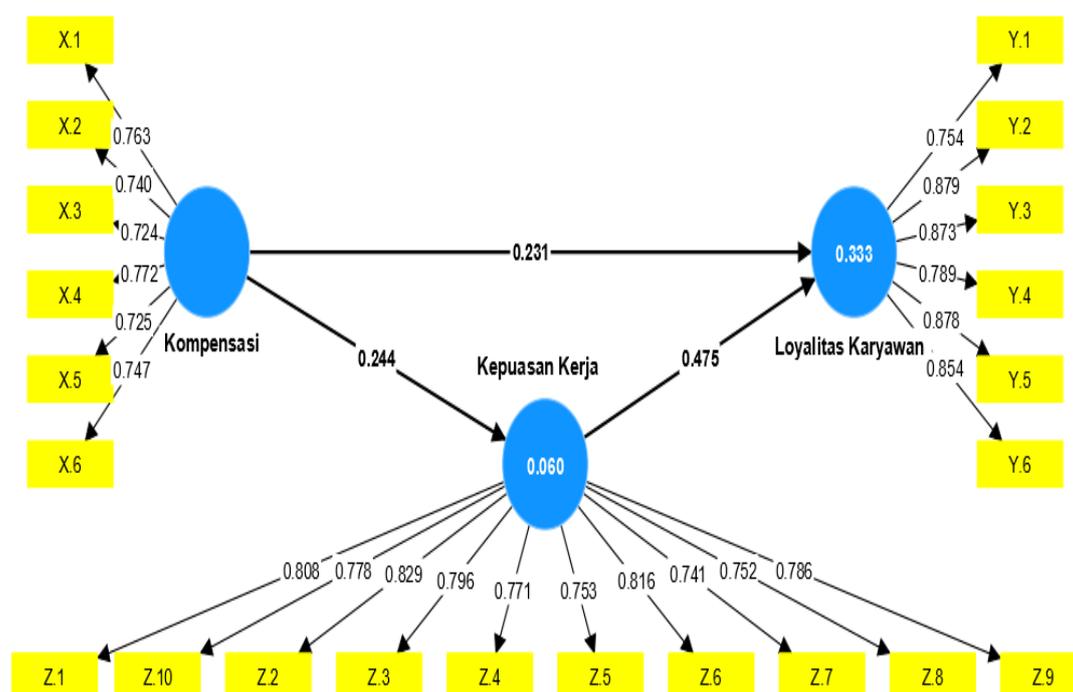
Source: Data Olahan (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa kompensasi dikategorikan sangat setuju sehingga disimpulkan kompensasi yang diterima karyawan sangat baik. Kepuasan kerja karyawan dalam kategori setuju yang diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan termasuk tinggi. Sedangkan variabel loyalitas karyawan juga dalam kategori setuju sehingga dapat disimpulkan karyawan memiliki

loyalitas yang tinggi.

Measurement Model (Outer Model)

Pada tahap ini rancangan model penelitian awal dibuat sesuai dengan model hipotesis menggunakan aplikasi smartpls 4.0.9.3 untuk menggambarkan hasil dugaan indikator konstruk pada model pengukuran eksternal dengan memproses dan mengestimasi data primer dalam bentuk skor yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Measurement Model

Source: Data Olahan Smartpls 4.0.9.3

Uji Validitas Diskriminan

Dalam uji validitas diskriminan suatu indikator variabel dianggap valid saat cross loading variabel tersebut mempunyai nilai lebih besar

dari indikator variabel lain. Didalam tabel 2 Berikut adalah nilai cross loading setiap indikator dalam penelitian ini.

Tabel 2. Nilai Cross Loading

Indikator	Kompensasi	Loyalitas Karyawan	Kepuasan Kerja
X1	0.763	0.283	0.255
X2	0.740	0.237	0.099
X3	0.724	0.240	0.108
X4	0.772	0.289	0.178
X5	0.725	0.269	0.168
X6	0.747	0.222	0.241
Y.1	0.293	0.754	0.448
Y.2	0.273	0.879	0.382
Y.3	0.276	0.873	0.366
Y.4	0.252	0.789	0.372
Y.5	0.285	0.878	0.550
Y.6	0.349	0.854	0.500
Z.1	0.162	0.454	0.808
Z.10	0.177	0.381	0.778
Z.2	0.259	0.424	0.829
Z.3	0.172	0.463	0.796
Z.4	0.249	0.532	0.771
Z.5	0.261	0.426	0.753
Z.6	0.177	0.436	0.816
Z.7	0.137	0.379	0.741
Z.8	0.082	0.260	0.752
Z.9	0.141	0.222	0.786

Source : Data Olahan Smartpls 4.0.9.3

Dibandingkan dengan variabel lainnya, Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel indikator memiliki outer loading tertinggi. Berdasarkan hasil ini, validitas diskriminan juga telah ditetapkan. Cross loading sudah lebih besar dari 0,70 untuk variabel yang menjadi variabel independen kompensasi. Nilai korelasi yang dimiliki menunjukkan hubungan yang tinggi dibandingkan dengan faktor kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hasilnya, setiap indikator memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Dibandingkan dengan kompensasi dan kepuasan kerja, nilai cross loading variabel dependen loyalitas karyawan sudah lebih besar dari 0,70 dan nilai korelasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persyaratan validitas diskriminan dipenuhi oleh setiap indikator dalam indikator

loyalitas karyawan. Demikian pula variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai cross loading lebih dari 0,70 dan nilai korelasi yang tinggi dengan loyalitas karyawan dan variabel pemasaran, sehingga semua indikatornya memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

Uji Reabilitas

Tujuan pengujian ini diarahkan guna menilai outer model melalui penilaian reliabilitas konstruk variabel laten berdasarkan Cronbach alpha dan composite reliability. Menurut Neuman (2013) suatu konstruk dikatakan reliable jika memiliki nilai cronbach alpha >0,7 serta nilai composite reliability melebihi 0,7. Hal ini untuk meniai keakurat dan kekonsisten alat ukur penelitian ketika melakukan pengukuran. Dibawah ini adalah hasil pengujian dari SmartPLS :

Tabel 3. Cronbach's Alpha Dan Composite Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Standar Reliable	Keterangan
Kompensasi	0.841	0.882	0.7	Reliable
Loyalitas Karyawan	0.916	0.934	0.7	Reliable
Kepuasan Kerja	0.931	0.941	0.7	Reliable

Source : Data Olahan Smartpls 4.0.9.3

Composite reability pada tabel 3 menunjukkan nilai lebih dari 0,7 untuk semua variabel dalam penelitian ini, selain itu cronbach alpha yang dihasilkan diatas 0.7. Dengan demikian semua vaiabel memiliki reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dikatakan reliabel atau konsisten dalam

instrumen penelitian jika memenuhi persyaratan tersebut.

Structural Model (Inner Model)

Untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikan, dan R-square dilakukan pengujian inner model atau model struktural.

Tabel 4. Inner Model R-Square

Model Struktur	R-Square	R-Square Adjusted
Loyalitas Karyawan	0.333	0.315
Kepuasan Kerja	0.060	0.047

Source : Data Olahan Smartpls 4.0.9.3

Nilai R-Square 0,060 pada variabel kepuasan kerja dalam tabel 4. Artinya presentase besarnya kepuasan kerja dipengaruhi variabel kompensasi ialah sebesar 6%, dan 94% sisanya dijelaskan faktor lain diluar penelitian ini. Nilai R-square 0,333 pada variabel loyalitas karyawan artinya presentase besarnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 33,3% dan 66,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Perumusan hipotesis pada penelitian ini berasal dari teori pendukung yang telah ada dan hasil penelitian terdahulu. Estimasi analisis jalur melalui aplikasi SmartPLS 4.0, dihasilkan Path Coefficients pada masing masing hubungan. Hipotesis didukung jika nilai T-Statistic lebih tinggi dari nilai T-tabel. Batasan statistic yang dipersyaratkan, yaitu 1,96 dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 5. Hasil Uji Direct Effect

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	T Statistic	P Value	Keputusan
H1	X (Kompensasi) → Y (Loyalitas Karyawan)	0.231	2.479	0.013	Terima
H2	X (Kompensasi) → Z (Kepuasan Kerja)	0.244	2.461	0.014	Terima
H3	Z (Kepuasan Kerja) → Y (Loyalitas Karyawan)	0.475	5.888	0.000	Terima

Source : Data Olahan Smartpls 4.0.9.3

Nilai T-statistic Tabel 5 menunjukkan nilai diatas 1.96 yang artinya secara keseluruhan hipotesis dalam penelitian diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara

signifikan, kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan, dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Indirect Effect

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Value
X (Kompensasi) → Z (Kepuasan Kerja) → Y (Loyalitas Karyawan)	0.116	0.129	0.050	2.314	0.021

Source : Data Olahan Smartpls 4.0.9.3

Pengaruh tidak langsung pada tabel 6 variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 0.116. Nilai T-Statistic sebesar 2.314 > 1.96 menunjukkan hubungan tidak langsung variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan

kerja bersifat signifikan. Disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan pada loyalitas karyawan dan diintervening dengan variabel kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Dilakukannya penelitian ialah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Pembahasan untuk setiap variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian direct-effect, menunjukkan loyalitas karyawan dipengaruhi kompensasi secara signifikan. Sejalan dengan path coefficients sebesar 0.231 serta nilai p - value 0.013 < 0.05, yang menandakan bahwa kenaikan kompensasi sebesar satu satuan diikuti dengan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0.231, jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik serta layak maka akan diikuti dengan peningkatan loyalitas

karyawan. Jadi dugaan Kompensasi mampu mempengaruhi Loyalitas Karyawan secara signifikan dapat dibuktikan.

Bersumber dari penelitian disimpulkan kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian semakin tinggi dan semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Menurut Gouzali dalam Suhartini (2020) kompensasi ialah satu dari beberapa faktor yang berpengaruh bagi loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan hak yang diterima karyawan atas hubungan kerjanya dengan perusahaan.

Penelitian Dita Saptarini dan Yudhaningsih (2020) yang menyatakan variabel kompensasi memiliki mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dan berarah positif, sejalan dengan hasil penelitian ini. dengan demikian hasil penelitian ini

dapat mendukung penelitian terdahulu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian direct-effect, menunjukkan hasil kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi secara signifikan. Sejalan dengan nilai path coefficient sebesar 0.244 serta nilai p - value $0.014 < 0.05$, yang menandakan bahwa kenaikan kompensasi sebesar satu satuan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.244, jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik dan layak maka kepuasan kerja akan meningkat. Jadi dugaan kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dapat dibuktikan.

Bersumber dari penelitian disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dengan demikian semakin tinggi dan semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Menurut Hasibuan dalam Rahayu dan Riana (2017) kompensasi memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila karyawan mendapat kompensasi yang layak maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Pendapat tersebut didukung oleh Setiawan dalam Ramadhani (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh komponen kompensasi seperti gaji, bonus, insentif dan tunjangan.

Penelitian Rizana (2020) yang menyatakan variabel kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan, sejalan dengan hasil penelitian ini. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian direct-effect, menunjukkan hasil loyalitas karyawan dipengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Sejalan dengan nilai path coefficients sebesar 0.475 serta p -value $0.000 < 0.05$ yang menandakan bahwa kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan diikuti dengan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0.475, jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik dan layak maka kepuasan kerja akan meningkat. Jadi dugaan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dapat dibuktikan.

Bersumber dari penelitian disimpulkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian semakin tinggi dan semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan maka loyalitas karyawan juga semakin tinggi. Menurut Widhiastuti (2012) Ketidakpuasan kerja merupakan salah satu penyebab ketidak loyalan karyawan. Artinya kepuasan kerja merupakan

variabel yang secara nyata mempengaruhi rasa loyalitas karyawan didalam perusahaan. Sehingga memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan perlu diberi perhatian lebih bagi kepentingan perusahaan.

Penelitian Aminudin & Tasrif (2020) yang menyatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan, sejalan dengan hasil dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian indirect-effect menunjukkan hasil loyalitas karyawan dipengaruhi kompensasi secara signifikan melalui kepuasan kerja. Sejalan dengan nilai path coefficients 0.116 serta nilai p - value $0.021 < 0.05$. Jadi kompensasi mampu mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja secara signifikan dapat dibuktikan.

Bersumber dari penelitian diketahui kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dan signifikan. Dapat diartikan semakin tinggi dan semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi diikuti dengan peningkatan loyalitas karyawan yang semakin tinggi pula..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dita Saptarini & Yudhaningsih (2020) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dimana kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Disimpulkan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompensasi dikategorikan sangat setuju. Hal ini terlihat dari dua dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, skor tertinggi terletak pada dimensi kompensasi tidak langsung dan skor terendah terletak pada dimensi kompensasi langsung.

Analisis deskriptif variabel loyalitas Karyawan dikategorikan setuju dengan tiga dimensi yaitu kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan. Skor tertinggi terletak pada dimensi kepercayaan dan skor terendah terletak pada dimensi kesetiaan namun jika dilihat dari statistik deskripsi setiap item pernyataan hampir seluruh item pernyataan karyawan masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Sedangkan analisis deskriptif kepuasan Kerja berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi (pengawasan) dan rekan kerja dikategorikan setuju. Jika dilihat dari statistik deskripsi setiap item pernyataan hampir seluruh item pernyataan karyawan masih ada yang merasa tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan selain itu skor tertinggi terletak pada dimensi pekerjaan itu sendiri sedangkan skor terendah terletak pada dimensi supervisi.

Hubungan antara tiap variabel menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dengan nilai T-Statistic $2.479 > 1.96$. Variabel kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dengan nilai T-Statistic $2.461 > 1.96$. Variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dengan nilai T-Statistic $5.888 > 1.96$.

Kemudian hasil penelitian ini diperoleh kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dan signifikan dengan nilai T-Statistic $2.314 > 1.96$. Kompensasi yang diberikan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja dalam diri karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin baik pula loyalitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih untuk semua pihak yang turut membantu terlaksananya kegiatan penelitian ini, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung

REFERENSI

- Akmal, A., & Tamini, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Aminudin, & Tasrif, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Veritra Sentosa International). *Scienta Regendi*, 2(1), 65–71.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dita Saptarini, P., & Yudhaningsih, N. M. (2020). Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Parama Asia Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), 126–146. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i1.8>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan : CV. Hira Tech.
- Hamzah, F. M., & Musadieq, M. Al. (2013). Pengaruh Senioritas dan loyalitas Kerja terhadap Promosi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1–8.
- Hayati, I., & Wilistingsih, S. (2019). Analisis Loyalitas Pekerja Bagian Farmasi di Rumah Sakit Pertamina Jaya. Bina Manfaat Ilmu; *Jurnal Pendidikan*, 2(4), 631–654.
- Juliana, & Devita, B. (2020). Pengaruh Program Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Mama's German Restaurant. *Humaniora Bina Sarana Informatika*, 20(2), 123–126. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>
- Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 1–11.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora* 6(1), 1–23.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Neuman, L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*. Jakarta : PT. index.
- Norita. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Intensi Turnover di PT. Eramart Group Samarinda. *Motivasi*, Vol 2(1), 1–10.
- Onsardi, & Bahrin, K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan, terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Makalah Seminar Nasional KKNMu*, September 2019, 1–15.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang : Widya Gama Press.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Ramadhani, S. (2019). *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya*. (Skripsi Sarjana, Universitas Riau. <http://repository.uma.ac.id/>

- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Sugandi, D. (2018). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Intention Turnover (Studi pada KAP di Bandung). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Suhartini, Y. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Pertokoan di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 14(2), 936–949.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang : IPDN PRESS.
- Widhiastuti, H. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang : University Press.