

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI RUTAN DI PROVINSI ACEH (STUDI KASUS PADA RUTAN KLAS IIB BANDA ACEH DAN RUTAN KLAS II B JANTHO

Husni¹, Said Musnadi², Faisal³

¹⁾ Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Abstract: *The purpose of this research is: (1) to describe the condition of work environment, compensation, work motivation, employee performance and organizational performance (2) influence of work environment to work loyalty, (3) the effect of compensation on work loyalty (4) the influence of work motivation on work loyalty (5) the influence of work environment on job satisfaction, (6) the effect of compensation on job satisfaction (7) the influence of work motivation on job satisfaction (8) the influence of job satisfaction on employee loyalty (9) job satisfaction mediate the influence of work environment to work loyalty, (10) job satisfaction mediate the influence of compensation to work loyalty and (11) job satisfaction mediate influence motivation to work loyalty. This research was conducted on Class II Banda Aceh and Class House IIB Jantho. The object of this research is work environment, compensation, work motivation, job satisfaction and employee loyalty. The result of the research shows that work environment, work motivation, job satisfaction and employee loyalty are running well, then test result proves that work environment, compensation and work motivation have positive and significant effect to job satisfaction of employee, then work environment variable, compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee loyalty, and there is influence of job satisfaction to employee loyalty. The results also prove that job satisfaction mediate the influence of work environment to work loyalty, job satisfaction mediate influence compensation to work loyalty and job satisfaction mediate influence motivation to work loyalty.*

Keywords *Work environment, Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Loyalty*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) mendeskripsikan keadaan lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, (3) pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja (4) pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja (5) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (6) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja (7) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (8) pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai (9) kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, (10) kepuasan kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas kerja dan (11) kepuasan kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap loyalitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas IIB Jantho. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai sudah berjalan dengan baik, kemudian hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kemudian variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap loyalitas kerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai

PENDAHULUAN

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespito (2014), tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Untuk pencapaian loyalitas biasanya karyawan akan terpenuhi terlebih

dahulu kepuasan kerjanya di dalam perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, sedangkan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawan yang dipimpinnya, karena kepuasan kerja memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Fenomena yang nampak juga terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang secara umum kondisi fisik di Rutan Banda Aceh dan Rutan Jantho dapat dikatakan kurang memadai, dimana masih terdapat beberapa tata ruang kantor yang kurang baik misalnya dengan ukuran ruang kantor yang tidak terlalu besar dan sempit dimana ruang kantor tersebut hanya bisa diisi dua sampai tiga meja dengan jarak antar meja ± 30 cm. Selain itu, dalam pewarnaan ruangan masih ada ruangan yang belum sesuai dengan warna yang seharusnya enak dilihat mata. Kondisi penerangan juga belum sesuai dengan penglihatan-penglihatan pegawai, terlihat dari adanya lampu di ruangan yang kurang pencahayaan. Berkaitan dengan jendela sebagai ventilasi ruangan yang kondisinya

kurang bagus menyebabkan suhu ruangan dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa pengap. Hal lainnya juga terlihat dari penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer yang masih dipakai dengan cara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer sehingga banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk di sekitar meja kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membantu dan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini secara langsung juga akan membuat pegawai mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Masalah kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pada Rutan Banda Aceh dan Jantho, penulis melihat bahwa pemberian kompensasi telah dilaksanakan, tetapi didalam pelaksanaannya tersebut masih terdapat kekurangan-kekurangan. Seperti dalam pemberian honor lembur yang belum sesuai dengan azas keadilan, sehingga ada pegawai yang merasa bahwa jam kerja lembur yang lebih banyak sama saja dengan mereka yang bekerja dalam jam lembur yang lebih singkat.

Kemudian faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi yang ada dalam diri pegawai itu sendiri. Pegawai juga memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan menghasilkan suatu yang

bermanfaat bagi organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja, Kompensasi dan motivasi tidak hanya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi juga dapat berdampak pada loyalitas kerja. Hasil survey awal dan beberapa wawancara singkat yang dilakukan peneliti yang saat ini juga menjadi salah seorang pegawai diketahui bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja pegawai instansi tersebut relatif berbeda satu sama lain. Penilaian mereka tentang pekerjaan juga berbeda sesuai dengan bidang tugas yang diberikan kepada mereka. Bahkan beberapa orang pegawai yang pada tahap awal promosi atau mutasi juga memiliki pengetahuan yang kurang baik bila dikaitkan dengan tuntutan tugas dan jabatan baru yang dipercayakan kepada mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) mendeskripsikan lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja (2) pengaruh lingkungan kerja, kompensasi

dan motivasi terhadap loyalitas kerja, (3) pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja (5) kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat antara lain: diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho untuk merumuskan kebijakan terkait lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi yang baik terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai dan dapat dijadikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya referensi penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang berdampak terhadap loyalitas kerja.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Loyalitas Kerja

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. Robbins (2012:231), mengemukakan loyalitas merupakan

proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, 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 (Utomo, 2011:9). Sedangkan untuk 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.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diriseseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengansistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang merasa puas

ataskerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan ini terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Griffin (2012:76), menyatakan kepuasan kerja adalah tingkatan kenikmatan yang diterima orang dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Sulistiyani (2013:34) menyatakan kepuasan kerja didasarkan pada perbandingan antara yang diterima pegawai dari perusahaan dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan seseorang. Sedangkan menurut Kinicki dan Robert (2016:231), kepuasan kerja adalah y kecenderungan emosi terhadap pekerjaan. Kecenderungan emosi ini dikemukakan Newstrom (2012:161) sebagai emosi suka atau tidak suka terhadap pekerjaan.

Robbins dan Timothy (2012:87) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi sejumlah karakteristiknya. Kuswadi (2014:131) menyatakan bahwa kepuasan pegawai merupakan ukuran sampai

seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan pegawainya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Pegawai yang tidak puas biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain yang bersifat negatif sehingga akan menimbulkan pemborosan biaya, waktu dan tenaga.

Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2011:91), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya menurut Gomes (2013:89), lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Sedangkan Juliandi (2013:43), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan, Almigo, (2014:88). Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Menurut Griffin (2014:432), Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

Kemudian Rivai dan Sagala (2010:741), juga memberikan definisi tentang kompensasi yaitu merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai

pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Gibsol *et al.* (2012:52), menyatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Menurut Zainun (2014:66), motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seorang karyawan (motivasi internal) atau motivasi berasal dari luar karyawan yang bersangkutan (motivasi eksternal).

Menurut Zainun (2014:67), motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga

kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai perangsang untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2012:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho. Objek penelitian adalah lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja pegawai.

Peralatan Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan peralatan analisis data. Penggunaan peralatan analisis data untuk menguji uji deskriptif dengan menggunakan uji nilai rerata dari masing-masing variabel yang akan diteliti, dengan asumsi apabila nilai rerata ≤ 4 , maka dipersepsikan secara kurang baik dan apabila nilai rerata ≥ 4 , maka dipersepsikan secara baik oleh responden, pengujian juga dilakukan dengan

menggunakan uji-t beda rata-rata.

Structural equation modelling (SEM) merupakan peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan bantuan Software Amos 22. Adapun model persamaan SEM dalam penelitian ini adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2012: 181).

SEM mempunyai tampilnya yang rumit membawa dampak bahwa dalam kenyataannya proses pengambilan keputusan manajemen adalah sebuah proses yang rumit atau merupakan sebuah proses yang multidimensional dengan berbagai pola hubungan kausalitas yang berjenjang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah model sekaligus alat analisis yang mampu mengakomodasi penelitian multidimensional itu, (Ferdinand, 2012: 181).

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,21, atau responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho sudah relatif baik dan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan loyalitas kerja pegawai pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan

Rutan Klas IIB Jantho.

Lingkungan kerja yang diperoleh oleh pegawai sudah memadai, hal ini dapat dilihat dari nilai rerata yang diperoleh sebesar 4,23, hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai persepsi yang setuju terhadap variabel kompensasi dalam hubungannya dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai dan loyalitas kerja pegawai.

Motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,19, hal ini mengindikasikan bahwa responden menyatakan setuju terhadap variabel motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan loyalitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju bahwa motivasi kerja pegawai ternyata memberikan pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan juga memberikan dampak terhadap peningkatan loyalitas kerja.

Kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,22, hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju bahwa kepuasan kerja pegawai pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho sudah baik, hal ini karena adanya pernyataan positif dari responden berdasarkan nilai rata-rata pada setiap item pernyataan.

Loyalitas kerja pegawai Rutan

Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho diperoleh nilai rerata sebesar 4,16, hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju terhadap variabel loyalitas kerja pegawai Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho. Tingkat persetujuan responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai rata-rata responden lebih besar dari 4, sehingga pernyataan tersebut berimplikasi bahwa loyalitas kerja pegawai Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho sudah relatif baik.

Analisis Verifikatif

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja menunjukkan nilai CR sebesar 4,907 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 4,907 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja menunjukkan nilai CR sebesar 5,492 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu nilai CR sebesar 5,492 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja menunjukkan nilai CR sebesar 5,416 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 5,416 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 4,553 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 4,553 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 3,316 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 3,316 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 4,393 dan dengan probabilitas

sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 4,393 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap loyalitas kerja menunjukkan nilai CR sebesar 5,353 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR sebesar 5,353 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,879. Sementara pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai bila melalui variabel kepuasan kerja adalah 0,717. Ini berarti bila ingin meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,775. Sementara pengaruh kompensasi memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai bila melalui variabel kepuasan kerja adalah 0,788. Ini berarti bila ingin meningkatkan

loyalitas kerja pegawai.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,786. Sementara pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai bila melalui variabel kepuasan kerja adalah 0,708. Ini berarti bila ingin meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21, kompensasi sebesar 4,23, motivasi kerja sebesar 4,19, kepuasan kerja pegawai sebesar 4,22 dan loyalitas kerja pegawai sebesar 4,16, sehingga semua variabel secara deskriptif sudah berjalan dengan baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.
4. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor tersebut berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.
5. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap peningkatan loyalitas kerja pegawai.
6. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

7. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja pegawai.
8. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
9. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai.
10. Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai.
11. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan loyalitas kerja pegawai maka lingkungan kerja pegawai perlu di perhatikan terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
2. Kemudian peningkatan kepuasan kerja pegawai dan loyalitas kerja pegawai berdasarkan kompensasi yang perlu diperhatikan adalah perlu adanya penyesuaian kompensasi berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai
3. Kemudian masalah motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas kerja pegawai, maka yang perlu diperhatikan adalah

meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang dianggap berprestasi.

4. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan, maka yang perlu diperhatikan adalah pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan harus selalu diukur berdasarkan target dan realisasi kerja yang telah ditetapkan.
5. Sedangkan untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai, maka yang perlu diperhatikan oleh pimpinan adalah memberikan kesempatan kepada pegawai melaksanakan setiap pekerjaan, harus selalu berlandaskan pada peraturan yang berlaku di organisasi, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat memberikan dampak loyalitas pegawai pada organisasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Almigo, Nuszep. (2014). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction and The Employees Work Productivity). *Jurnal PSYCHE* Vol. 1 N0.1 2014.
- Ferdinand, Agusty (2012), *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., James H. Donnely Jr. dan Jhon M. Ivancevich. (2011). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur dan Prose*. Alih Bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Fautisno Carsado. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Griffin, R.W. (2012). *Manajemen*. Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azwar. (2013). Beberapa Faktor Kepengurusan Kerja Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi (Studi Empiris Pada para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Tesis*, Sekolah Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner. (2016). *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi Lima, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuswadi. (2014). *Cara mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Newstroom. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Poerwopoespito, F, Z. (2014). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Rivai, Vietzhal dan Dedy Mulyadi. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta. PT. Rajagrafindo Perkasa
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sulistiyani, A.T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, George R. (2011). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara
- Utomo. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Magister Manajemen UNDIP*, Vol.9 No.7.
- Zainun. (2014). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara