COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO MEDIATED LOYALTY BY JOB SATISFACTION AT PT. CIPTA WIJAYA MANDIRI DEMAK

Ahmad Mustagfirin[1)], Heru Sri Wulan, SE,MM [2)], [3)] Andi Tri Haryono, SE,MM
[1)]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2),3)] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

PT Cipta Wijaya Mandiri merupakan perusahan yang bergerak pada bidang Pengolahan Kayu yang beralamat di Jalan Semarang-Purwodadi Km 16,5 Mranggen-Demak Fenomena yang terjadi di lapangan terletak pada departemen Plymill sebagai salah satu departemen yang mengelola produksi, pada departemen ini tingkat *turnover itention* tergolong sangat tinggi karena karyawan yang menandatangani kontrak kerja hampir 80% mengundurkan diri sebelum masa kontrak selesai. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak. Populasi dalam penelitian ini pada departemen Plymill di PT. Cipta Wijaya Mandiri yaitu 142 orang , sedangkan sampel penelitian sebanyak 59 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan path analysis.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap *Kepuasan Kerja*. Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap *Kepuasan Kerja* Komitmen Organisasi (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja , Loyalitas Kerja

ABSTRACTION

PT Cipta Wijaya Mandiri is a company engaged in the field of Processing wood is located at Jalan Purwodadi Semarang-Demak Mranggen 16.5 Km phenomena that occur in the field located in the Department of Plymill as one of the departments that manage the production, at the Department's turnover rate is very high because itention belongs to the employee who signed the contract is almost 80% resigned before his contract is finished. The purpose is achieved in this research are: To analyse the influence of compensation towards job satisfaction at PT Cipta Wijaya Mandiri Demak to analyze the influence of work environment towards job satisfaction at PT Cipta Wijaya Mandiri Demak To analyze the influence of organizational commitment on work satisfaction against PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak to analyze the effect of compensation against loyalties on PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak. To analyze the influence of work environment against loyalties on PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak. The population in this research in the Department of Plymill at PT. Cipta Wijaya Mandiri i.e. 142 people, while as many as 59 respondents research samples. Methods of analysis in this study uses the path analysis.. The results showed that Compensation (X 1) effect significantly positive towards job satisfaction. Work environment (X 2) a significant Positive Effect Against organizational commitment job satisfaction (X 2) a significant Positive Effect Towards job satisfaction of compensation (X 1) effect significantly positive towards job satisfaction working environment (X 2) significant positive effect against organizational commitment job satisfaction (X 3) a significant positive effect towards job satisfaction job satisfaction (Y1) significant positive effect against the loyalty of working

Keywords: Compensation, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Loyalty

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia karena manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya. Komitmen organisasi menurut Robbins (2001) adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugastugas serta sangat loyal terhadap perusahaan Karyawan merupakan salah satu produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Kepuasan kerja menurut Slamet (2007) merupakan suatu keadaan penting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak produktif, efisien dan efektif bagi karyawan untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasanyang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas tidak saja pada institusi dimana karyawan bekerja.

Perusahaan memberikan reward kepada karyawan mereka dalam rangka untuk mencoba mendorong loyalitas dan rasa memiliki mereka (Luthans, 2015). Oleh sebab itu, faktor-faktor seperti tingkat absensi, tingkat turnover labour dalam perusahaan, partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan dan tingkat pelanggaran karyawan merupakan beberapa indikator yang dapat menentukan tingkat loyalitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan (Powers 2015).

PT Cipta Wijaya Mandiri merupakan perusahan yang bergerak pada bidang Pengolahan Kayu yang beralamat di Jalan Semarang-Purwodadi Km 16,5 Mranggen-Demak.

Fenomena yang terjadi di lapangan terletak pada departemen Plymill sebagai salah satu departemen yang mengelola produksi, pada departemen ini tingkat *turnover itention* tergolong sangat tinggi karena karyawan yang menandatangani kontrak kerja hampir 80% mengundurkan diri sebelum masa kontrak selesai.

Berdasar data pra survey yang paling dominan penyebab karyawan keluar adalah Karakteristik Pekerjaan 43% Komitmen Organisasi 40%, Peluang Promosi 43%, Kepuasan Kerja 26%. Informasi yang berhasil dihimpun dilapangan diketahui bahwa alasan karyawan tersebut ingin keluar dikarenakan karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan penempatan bidang keahlian, tidak fokusnya bagian yang dikerjakan, misalnya sering dipindah-pindah untuk menangani produksi lainnya, tidak adanya promosi yang diberikan perusahaan walaupun karyawan kontrak serta target produksi yang seringkali berubah-ubah.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *turnover intention*?

a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak?
b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak?
c. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak?
d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak?
e. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak?
f. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak?
g. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pada PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak?

TELAAH PUSTAKA

Kompensasi

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Thomas H. Stone seperti yang dikutip oleh Moekijat sebagai berikut: "*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their* employer" (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan) (Suwatno, 2015).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moekijat yaitu: "A*s the and* equitable *remuniration of personal for their contribution to organization objectives*" (Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi) (Suwatno, 2015)

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2014) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Herman Sofyandi (2016) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktorfaktor internal yang bersumber dari dalam organisasi

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2016) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajad dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya

Komitmen organisasi menurut (Stephen P.robins,timothy A. Judge, 2016) adalah tingkat dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan seorang pekerja sangat tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Kepuasan Kerja

Mathis, R.L dan Jackson (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negative dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja

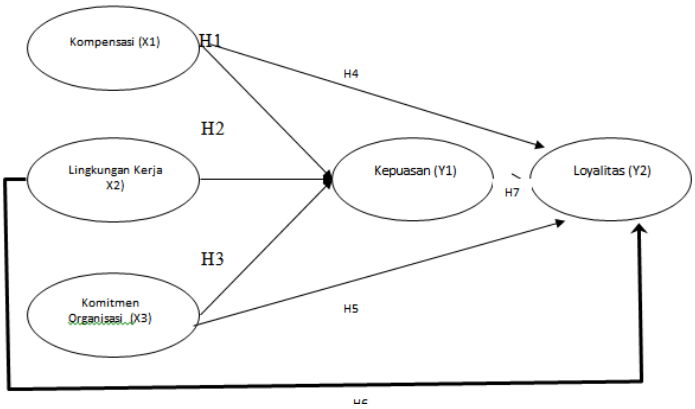
Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri (withdrawal cognition), intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa *turnover*. (Mueller, 2016)

Loyalitas

Menurut Mowen dan Minor (1998) Loyalitas adalah kondisi dimana pelanggan mempunyai sikap yang positif terhadap suatu merek, mempunyai komitmen terhadap merek tersebut, dan bermaksud meneruskan pembeliannya dimasa mendatang.

Fandi Tjiptono (2015) menyatakan bahwa loyalitas merupakan komitmen yang teguh untuk membeli ulang atau berlangganan dengan produk atau jasa yang disukai secara konsisten dimasa datang, sehingga menimbulkan pembelian merek atau rangkaian merek yang sama secara berulang, meskipun pengaruh situasional dan upaya pemasaran berpotensi untuk menyebabkan perilaku beralih merek

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian adalah segala sesuatuyang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

a. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variabel yang memilliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah *Turnover Intention* (Y).
b. Variabel Mediasi
   Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat dimati dan diukur. Variabel ini merupakan penyela/ antara yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam hal penelitian ini yang termasuk kedalam variabel mediasi adalah kepuasan kerja
c. Variabel bebas (variabel independen), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam hal penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah Kompensasi, , (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan jumlah karyawan pada departemen Plymill di PT. Cipta Wijaya Mandiri yaitu 142 orang. Besarnya sampel mengaju pada pendekatan rumus Slovin (Husein Umar, 1997) yaitu :

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

Keterangan :
n= Jumlah sampel
N= Jumlah populasi
E=Prosentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir, e = 5%
Sehingga perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{1 + 142(0.1)^2}$$

n = 58.6→ dibulatkan menjadi 59 responden

Metode Analisis Data

Persamaan Struktural

Menurut Juliansyah Noor (2014) persamaan struktural adalah: "Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antarvariabel pada diagram jalur yang ada".

a. Persamaan jalur sub struktur pertama:
   $Y = \rho YX1\ X1 + \rho YX2\ X2 + \rho YX3\ X3 + Ɛ1$
b. Persamaan jalur substruktur ke-dua:
   $Z = \rho ZX1\ X1 + \rho ZX2\ X2 + \rho ZX3\ X3 + \rho ZY\ Y + Ɛ2$

Keterangan:
$X1$ = Kompensasi
X2 = Lingkungan Kerja
X3 = Komitmen Organisasi
Y = Loyalitas
Z = Kepuasan Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	*Standardized Coefficients*	*t*	Sig
	Beta		
Persamaan 1			
Kompensasi (X_1)	0.252	2,618	0,011
Lingkungan Kerja (X_2)	0,378	4.264	0,000
Komitmen Organisasi (X_2)	0,468	4.779	0,000
Persamaan 2			
Kompensasi (X_1)	0.032	2,137	0,037
Lingkungan Kerja (X_2)	0,308	2.381	0,007
Komitmen Organisasi (X_2)	0,300	2.074	0,043

Sumber: Data primer yang diolah,2018

a. Persamaan I
   $Y = 2{,}618X_1 + 4.264X_2 + 4.779X_3 + e$
b. Persamaan II
   $Y = 2{,}137X_1 + 2.381X_2 + 2.074X_3 + e$

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	*Standardized Coefficients*	*t*	Sig
	Beta		
Persamaan 1			
Kepuasan Kerja (Y_1)	0.075	6,313	0,000

Sumber: Data primer yang diolah,2018

c. Persamaan III
   Hasil estimasi model regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut:
   $Y = 0{,}075Y_1 + e$

Kompensasi (X_1) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil penelitian pada tabel 4.15 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika sig <0,05. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.011, dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui arah positif atau negatif dapat dilihat dari β (koefisien regresi). Nilai yang dihasilkan adalah positif yaitu sebesar 2,618, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil penelitian pada tabel 4.15 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika sig <0,05. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.000, dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui arah positif atau negatif dapat dilihat dari β (koefisien regresi). Nilai yang dihasilkan adalah positif yaitu sebesar 4,264, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja diterima..

Komitmen Organisasi (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil penelitian pada tabel 4.15 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika sig <0,05. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.000, dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui arah positif atau negatif dapat dilihat dari β (koefisien regresi). Nilai yang dihasilkan adalah positif yaitu sebesar 4,779, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Kompensasi (X_1) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Loyalitas Kerja (Y_2)

Hasil penelitian pada tabel 4.15 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika sig <0,05. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.037, dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui arah positif atau negatif dapat dilihat dari β (koefisien regresi). Nilai yang dihasilkan adalah positif yaitu sebesar 2,137, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja diterima.

Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Loyalitas Kerja (Y_2)

Hasil penelitian pada tabel 4.15 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika sig <0,05. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.007, dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui arah positif atau negatif dapat dilihat dari β (koefisien regresi). Nilai yang dihasilkan adalah positif yaitu sebesar 2,382, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja diterima.

Komitmen Organisasi (X_3) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Loyalitas Kerja (Y_2)

Hasil penelitian pada tabel 4.15 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika sig <0,05. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.043, dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui arah positif atau negatif dapat dilihat dari β (koefisien regresi). Nilai yang dihasilkan adalah positif yaitu sebesar 2,074, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja diterima.

Kepuasan Kerja (Y_1) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Loyalitas Kerja (Y_2)

Hasil penelitian pada tabel 4.15 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika sig <0,05. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.000, dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui arah positif atau negatif dapat dilihat dari β (koefisien regresi). Nilai yang dihasilkan adalah positif yaitu sebesar 6,313, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y_1)

berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis temuan dan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja diterima.
b. Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap kepuasan kerja Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja diterima
c. Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja diterima
d. Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja diterima.
e. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja diterima
f. Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja diterima
g. Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja diterima
h. Pada persamaan I dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,562 atau 56,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_2) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 56,2%, sedangkan sisanya 43,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan pada persamaan 2 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,538 atau 53,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_2) dapat menjelaskan variabel loyalitas kerja sebesar 53,8%, sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti

SARAN

Berdasarkan keterbatasan yang ada, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

a. Sebaiknya di PT. Ciipta Wijaya Mandiri lebih memperhatikan karyawan agar kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak akan dialami karyawan di PT. Ciipta Wijaya Mandiri.
b. Bagi karyawan PT. Cipta Wijaya Mandiri jika ingin menghindari Kepuasan Kerjadapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tidak terlalu membebani karyawan dengan memberikan pekerjaan sesuai keterampilannya dan pengalaman kerja yang di dapatkan serta meningkatkan sikap yang hangat (ramah) dalam pergaulannya.
c. Hasil penelitian ini belum mampu seluruhnya memberi penjelasan secara rinci, disarankan untuk peneliti yang akan datang agar memperluas jangkauan populasinya dan menambah variabel penelitiannya. Misalnya dengan menambah variabel *perceived organizational support*, *burnout*, iklim kerja, kepuasan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Herman Sofyandi 2016 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Juliansyah Noor. 2014 *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Luthans, 2015 *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, YogyakartaMathis, R.L dan Jackson 2014 *Impact Of Liquidity & Solvency On Profitability Chemical Sector Of Pakistan. EMI*, Vol. 6, Issue 3, 2014 ISSN: 1804-1299 (Print), 1805-353X (Online)

Mueller. 2016 *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat

Robbins. 2001 *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi*, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Robbins dan Judge. 2016 *Essentials of research methods: A guide to social science research. Malde*n, MA: Blackwell Publishing

Slamet. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia

Suwatno, 2015 *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung

Sugiyono. 2009 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta