

EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON WORK SATISFACTION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE LOYALTY IN CV. TRENDYS ADVERTISING TEGAL

Irfana Muzailani ¹⁾, Azis Fathoni, SE,MM ²⁾, Leonardo Budi Hasiholan, SE.MM ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²⁾³⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan analisis jalur. Pengolahan data menggunakan SPSS 18. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 52 orang dengan seluruh populasi di CV. Trendys Advertising. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dengan rumus product moment, sedangkan uji reabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi linier bertahap. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu thitung 2.744, Sig 0.009. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu thitung 2.433, Sig 0.019. (3) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu thitung 2.728, Sig 0.009. (4) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu thitung 1.183, Sig 0.243.

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

ABSTRACTION

This study uses quantitative methods using path analysis. Processing data using SPSS 18. Techniques for collecting data through questionnaires. The sample in this study were 52 people with the entire population on CV. Trendys Advertising. The instrument used is a questionnaire with a Likert scale that has 5 alternative answers. Test the validity of the instrument using item analysis with the product moment formula, while the reliability test uses the Cronbach's Alpha formula. Requirements for analysis include normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Furthermore, the hypothesis test uses gradual linear regression. The results of the study show the following. (1) The compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction, namely tcount 2.744, Sig 0.009. (2) Work environment variables have a positive and significant effect on job satisfaction, namely tcount 2.433, Sig 0.019. (3) Leadership variables have a positive and significant effect on job satisfaction, namely tcount 2.728, Sig 0.009. (4) Variable job satisfaction has a positive and not significant effect on job satisfaction, namely tcount 1.183, Sig 0.243.

Keywords: Compensation, Work Environment, Leadership, Job Satisfaction and Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Salah satunya sumber daya manusia yang merupakan faktor penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012). Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektifitas dan tingkat efisiensi dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang

memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011). Pendapat serupa juga dinyatakan oleh (Voon et al. 2011) bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangatlah diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mungkin akan sangat sulit jika dalam suatu perusahaan tidak memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha menumbuhkan kembangkan loyalitas karyawannya supaya perusahaan tetap bisa bertahan meski disaat sulit sekalipun. Loyalnya karyawan tidak serta merta saja, harus ada usaha dari perusahaan. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010).

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting dalam pembentukan loyalitas karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Bangun (2012), menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting

dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Ditegaskan lagi oleh Fajar dan Heru (2010). Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Jadi faktor kompensasi menjadi salah satu terjadinya seorang karyawan menjaga loyalitasnya kepada perusahaan.

Dalam rangka menerapkan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan dan keselamatan karyawan serta efektifitas sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kesuma (dalam Noch 2007), bahwa suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari keseluruhan proses kegiatan, pada akhirnya semua akan berujung kepada kepemimpinan, seorang pemimpin perusahaan kepada karyawan. Apabila pemimpin mau mendengar aspirasi karyawan dan adanya komunikasi dua arah secara tidak langsung membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dan apabila karyawan belum mendapatkan layanan yang memuaskan dari tempat kerja itu tentunya karyawan tidak akan loyal kepada perusahaan, sehingga tujuan-tujuan organisasi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak akan tercapai. Hal ini juga dinyatakan oleh Herriey dan Blanchart (dalam Kadarisman 2013), Kepemimpinan adalah upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok. Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Menurut Herriey dan Blanchart (dalam Kadarisman 2013), kepemimpinan adalah upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di CV. Trendys Advertising Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV. Trendys Advertising Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di CV. Trendys Advertising Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Trendys Advertising Tegal?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Trendys Advertising Tegal?
6. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV. Trendys Advertising Tegal?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Trendys Advertising Tegal?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di CV. Trendys Advertising Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV. Trendys Advertising Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di CV. Trendys Advertising Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Trendys Advertising Tegal.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Trendys Advertising Tegal.

6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV. Trendys Advertising Tegal.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Trendys Advertising Tegal.

TELAAH PUSTAKA **Kepuasan Kerja**

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Titisari (2014) kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Griffin (2012), menyatakan kepuasan kerja adalah tingkatan kenikmatan yang diterima orang dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sulistiyani (2013) menyatakan kepuasan kerja didasarkan pada perbandingan antara yang diterima pegawai dari perusahaan dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan seseorang. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

Loyalitas

Menurut Fathoni (dalam Rowen, 2017) adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Secara umum loyalitas bisa dikatakan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta serta tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik Rasimin (dalam Rowen, 2017). Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Steers & Porter (dalam Rowen, 2017) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap,

yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu keadaan aktivitas dimana individu tersebut dengan sikapnya untuk menaati peraturan yang sudah ditentukan, melakuka dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab personal terhadap upaya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan dengan disertainya pengabdian yang kuat.

Kompensasi

Menurut Hariandja (dalam Putranto Tri Wijoyo, 2016) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (dalam Putranto Tri Wijoyo, 2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Handoko (dalam Putranto Tri Wijoyo 2016) mengungkapkan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan.

Menurut Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial maupun non finansial.

Lingkungan Kerja

perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009). Kepemimpinan menurut Anoraga (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut DuBrin (2005) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno,2008).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand,2006). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tulisan. Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki,2005). Sumber data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Trendys Advertising Tegal yang berjumlah 52 orang. Sampel menurut Arikunto (2010) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Trendys Advertising yang berjumlah 52 orang.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.2 menunjukkan nilai r masing-masing butir pernyataan pada uji validitas. Diperoleh hasil bahwa semua butir pernyataan pada masing-masing indikator yaitu valid, karena nilai r semua indikator $\geq r(0.05:50)$ yaitu 0.2732 sehingga H_0 ditolak yang berarti semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Nilai r hitung Indikator pada Masing-Masing Variabel

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	>/<	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.729	>	0.2732	Valid
	X1.2	0.757	>	0.2732	Valid
	X1.3	0.687	>	0.2732	Valid
	X1.4	0.753	>	0.2732	Valid
	X1.5	0.523	>	0.2732	Valid
	X1.6	0.752	>	0.2732	Valid
	X1.7	0.764	>	0.2732	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.813	>	0.2732	Valid
	X2.2	0.741	>	0.2732	Valid
	X2.3	0.655	>	0.2732	Valid
	X2.4	0.736	>	0.2732	Valid
	X2.5	0.741	>	0.2732	Valid
	X2.6	0.782	>	0.2732	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.705	>	0.2732	Valid
	X3.2	0.791	>	0.2732	Valid
	X3.3	0.696	>	0.2732	Valid
	X3.4	0.779	>	0.2732	Valid
	X3.5	0.733	>	0.2732	Valid
	X3.6	0.798	>	0.2732	Valid
	X3.7	0.791	>	0.2732	Valid
	X3.8	0.676	>	0.2732	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0.778	>	0.2732	Valid
	Y1.2	0.815	>	0.2732	Valid
	Y1.3	0.791	>	0.2732	Valid
	Y1.4	0.858	>	0.2732	Valid
	Y1.5	0.790	>	0.2732	Valid
	Y1.6	0.815	>	0.2732	Valid
Loyalitas Karyawan (Y2)	Y2.1	0.789	>	0.2732	Valid
	Y2.2	0.798	>	0.2732	Valid
	Y2.3	0.805	>	0.2732	Valid
	Y2.4	0.512	>	0.2732	Valid
	Y2.5	0.599	>	0.2732	Valid
	Y2.6	0.849	>	0.2732	Valid
	Y2.7	0.708	>	0.2732	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Uji Reabilitas

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh informasi bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ yang berarti variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepemimpinan (X3), kepuasan kerja (Y1), dan loyalitas karyawan (Y2) sudah reliabel.

Tabel 4.12
Nilai Alpha Cronbach Masing-Masing Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
kompensasi (X ₁)	0.838	Reliabel
lingkungan kerja (X ₂)	0.833	Reliabel
kepemimpinan (X ₃)	0.883	Reliabel
kepuasan kerja (Y ₁)	0.890	Reliabel
loyalitas karyawan (Y ₂)	0.850	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov. Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal (Ghozali, 2012). Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.14

Uji Kolmogorov-Smirnov Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85946124
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.082
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.741

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Tabel 4.13

Uji Kolmogorov-Smirnov Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46206290
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.791

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil kolmogrov-smirnov dengan nilai 0.651 dan 0.682 pada signifikansi 0.791 dan 0.741 (Asymp. Sig. (2-tailed)). Artinya dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal, karena p value $> 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*.

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolonieritas Tahap 2

Model		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
1	X1	.107	5.988
	X2	.157	6.390
	X3	.140	7.124
	Y1	.128	7.785

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas Tahap 1

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	X1	.193	5.178	
	X2	.176	5.688	
	X3	.162	6.168	

a. Dependent Variable: Y1
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Hasil perhitungan dari tabel 4.15 dan tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) semua variabel bebas tidak ada satupun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *Tolerance* masing-masing variabel tidak ada satupun yang kirang dari 0,1. Maka menurut nilai *Tolerance* tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Ghozali, 2012), bahwa nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolonieritas adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,1

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Penelitian ini menggunakan uji Glejser, kegunaannya untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independant. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.18
Hasil Uji Glejser Regression Tahap 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.134	.985		1.150	.258
	X1	.098	.090	.277	.847	.401
	X2	-.202	.104	-.655	-1.939	.059
	X3	-.092	.078	-.421	-1.181	.243
	Y1	.254	.110	.860	1.305	.128

a. Dependent Variable: absRES2
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Tabel 4.17
Hasil Uji Glejser Regression Tahap 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.520	.651		3.871	.000
	X1	-.129	.050	-.777	-1.614	.082
	X2	.068	.065	.276	.886	.380
	X3	.027	.048	.184	.566	.574

a. Dependent Variable: absRES1
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Dari hasil tabel 4.17 dan 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian semuanya lebih besar dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian Hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji F Hitung Tahap I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.673	3	246.558	108.557	.000 ^a
	Residual	109.019	48	2.271		
	Total	848.692	51			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y1
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Tabel 4.20
Hasil Uji F Hitung Tahap II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251.895	4	312.974	83.419	.000 ^a
	Residual	176.338	47	3.752		
	Total	1428.231	51			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2, X3
b. Dependent Variable: Y2
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh dari perbandingan nilai Sig dan taraf signifikansi (α) adalah 0.000, jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai Sig < α (0.000 < 0.05). dengan kata lain bahwa apabila probabilitas < 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya ketiga variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X-2), Kepemimpinan (X3) dan Kepuasan Kerja (Y1) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y2). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja

berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan CV. Trendys Advertising Tegal.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji thitung bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Output Uji t Tahap 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.884	1.284		.889	.494
	X1	.288	.098	.323	2.744	.009
	X2	.313	.128	.300	2.433	.019
	X3	.259	.095	.350	2.728	.009

a. Dependent Variable: Y1
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2.744 dan tingkat signifikansi sebesar 0.009, karena nilai thitung $2.744 > 1.67591$ dan tingkat signifikansi thitung $0.009 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Trendys Advertising, karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2.433 dan tingkat signifikansi sebesar 0.019, karena nilai thitung $2.433 > 1.67591$ dan tingkat signifikansi thitung $0.019 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel kepemimpinan (X3) memiliki nilai thitung sebesar 2.728 dan tingkat signifikansi sebesar 0,009, karena nilai thitung $2.728 > 1.67591$ dan tingkat signifikansi thitung $0,009 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Trendys Advertising, karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.20
Hasil Output Uji t Tahap 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.748	1.858		-1.858	.104
	X1	.318	.135	.295	2.356	.023
	X2	.195	.175	.145	1.116	.270
	X3	.353	.131	.368	2.688	.010
	Y1	.219	.186	.189	1.183	.243

a. Dependent Variable: Y2
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2,356 dan tingkat signifikansi sebesar 0.023, karena nilai thitung $2,356 > 1.67591$ dan tingkat signifikansi thitung $0.023 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai thitung sebesar 1.116 dan tingkat signifikansi sebesar 0.270, karena nilai thitung $1.116 < 1.67591$ dan tingkat signifikansi thitung $0.270 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Trendys Advertising, karena H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel kepemimpinan (X3) memiliki nilai thitung sebesar 2.688 dan tingkat signifikansi sebesar 0.010, karena nilai thitung $2.688 > 1.67591$ dan tingkat signifikansi thitung $0.010 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Trendys Advertising, karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai thitung sebesar 1.183 dan tingkat signifikansi sebesar 0.243, karena nilai thitung $1.183 < 1.67591$ dan tingkat signifikansi thitung $0.243 > 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.22
Hasil Output (R Square) Tahap 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.866 ^a	.877	.866	1.93696

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2, X3
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Tabel 4.21
Hasil Output (R Square) Tahap 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.864 ^a	.872	.864	1.80708

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019.

Uji Koefisien determinasi (Rsquare) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Dari tabel diatas koefisien determinasi dilihat dari nilai adjusted R square adalah 0.864 dan 0.866. hasil ini menunjukkan bahwa 86.4 % dan 86.6 % variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan serta kepuasan kerja sedangkan silisihnya 13.6 % dan 13.4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)
 $X_1 \rightarrow Y_1 = 0.323$
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0.300$
3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)
 $X_3 \rightarrow Y_1 = 0.350$
4. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2)
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0.295$
5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2)
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0.145$
6. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2)
 $X_3 \rightarrow Y_2 = 0.368$
7. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2)
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0.169$

b. Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1)
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0.302 \times 0.169) = 0.051038$
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2) Kepuasan Kerja (Y_1)
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0.300 \times 0.169) = 0.0507$
3. Pengaruh Kepemimpinan (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1)
 $X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0.350 \times 0.169) = 0.05915$

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan pada CV. Trendys Advertising Tegal. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai thitung sebesar 2.744 dan tingkat signifikansi sebesar 0.009 pada CV. Trendys Advertising Tegal.
2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai thitung sebesar 2.433 dan tingkat signifikansi sebesar 0.002 pada CV. Trendys Advertising Tegal.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai thitung sebesar 2.728 dan tingkat signifikansi sebesar 0.009 pada CV. Trendys Advertising Tegal.
4. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai thitung sebesar 2.356 dan tingkat signifikansi sebesar 0.023 pada CV. Trendys Advertising Tegal.
5. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas

Karyawan dengan nilai thitung sebesar 1.116 dan tingkat signifikansi sebesar 0.270 pada CV. Trendys Advertising Tegal.

6. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai thitung sebesar 2.688 dan tingkat signifikansi sebesar 0.010 pada CV. Trendys Advertising Tegal.
7. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai thitung sebesar 1.183 dan tingkat signifikansi sebesar 0.243 pada CV. Trendys Advertising Tegal.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kompensasi dan kepemimpinan. Karyawan menginginkan fasilitas yang mendukung suasana dalam bekerja serta lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja. Ada juga variabel kepemimpinan yang menjadikan karyawan yang menjadikan loyal terhadap perusahaan yaitu pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja dari karyawan. Maka pentingnya sikap baik, tidak otoriter, pimpinan dapat melakukan pendekatan kepada karyawannya dan mendengar masukan dari karyawannya penting dilakukan oleh pimpinan sebuah perusahaan supaya karyawan merasa lebih dihargai dan selalu bekerja lebih baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bisa dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Namun ada baiknya untuk diubah dalam variabel interveningnya agar hasil lebih maksimal serta signifikan terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dwi Nugroho, dan Kunartinah, 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.19, No.2.

Alfajar, Siti dan Tri Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.

Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Bangun & Wilson, 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Bayu Hendra Irawan, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Pengelolaan Streses Kerja sebagai Variabel Moderating. Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Manajemen*.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.

Depera Kitriawaty dkk, 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat (Rumah Sakit Swasta Tipe B). Universitas Panjajaran Bandung. *JSK*, Vol.3 No.1.

Dodik Dwi Jemiyanto, 2018. Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan, *Tesis Magister Manajemen* Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Febri Furqon Artadi, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: PT. Merapi Agung Lestari.

- Ghozali, Imam, 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, EM, 2012. *A'First Look at Communication Theory: Eight Edition*. Mc Graw Hill. New York.
- Januar Ida Wibowo, 2017. Pengaruh aKepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Home Industri My Bakery. Universitas Palembang. *Jurnal Adminika*, Vol.3. No.1.
- I Gede Mahendrawan & Ayu Desi Indrawati, 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen* Universitas Udaya, Bali. Vol.4, No.11.
- Putranto Tri Wijoyo, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi* Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Rowen, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri. *Skripsi* Manajemen.
- Siti Nur Afyah, 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Malang. (Studi Kasus pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang. *E-jurnal Riset Manajemen*.
- Sekaran, Uma, 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- _____, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jember.
- Tuti Hairani, 2017. Analisis Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi. Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal. STIE Prasetya Mandiri Lampung*.
- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B, 2011. The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.