

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK LOADS ON WORK SATISFACTION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE LOYALTY OF PRODUCTION PART CV. BAHARI TEGAL BAKERY

Rafi Husain.¹⁾, Adji Seputro., S.E., M.M.²⁾, Patricia Dhiana Paramitha., S.E., M.M.³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2) 3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan bagian produksi pada CV. Bahari Bakery Tegal, Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi di CV. Bahari Bakery Tegal dengan jumlah 52 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis menggunakan metode *path analysis*. Hasil penelitian: H₁ kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Ha diterima, H₂ lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Ha diterima, H₃ beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Ha diterima, H₄ kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, H₅ lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Ha ditolak, H₆ beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Ha diterima, H₇ kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Ha diterima, H₈ kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi terhadap loyalitas karyawan, H₉ kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, H₁₀ kepuasan kerja tidak dapat memediasi beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and workload partially or simultaneously on job satisfaction and its impact on employee loyalty to the production part of the CV. Bahari Bakery Tegal, Central Java. This research is a quantitative research and is a population research. The subjects of this study were all production department employees at CV. Bahari Bakery Tegal with a total of 52 people. Data collection using a questionnaire, analysis using the path analysis method. The results: H₁ compensation has a positive and significant effect on job satisfaction Ha accepted, H₂ work environment has a positive and significant effect on job satisfaction Ha accepted, H₃ workload has a positive and significant effect on job satisfaction Ha accepted, H₄ compensation has a positive and significant effect on employee loyalty, H₅ work environment has a positive and not significant effect on employee loyalty Ha is rejected, H₆ workload has a positive and significant effect on employee loyalty Ha is accepted, H₇ job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty Ha accepted, H₈ job satisfaction cannot mediate compensation for loyalty employee, H₉ job satisfaction can mediate the work environment towards employee loyalty, H₁₀ job satisfaction cannot mediate workload on employee loyalty.

Keywords: Compensation, Work Environment, Workload, Job Satisfaction, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

CV. Bahari Bakery Tegal adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan berupa roti dan kue, perusahaan Bahari Bakery Tegal berdiri pada tahun 2004 yang keberadaanya diminati oleh banyak orang, persaingan di dunia makanan tidak menyurutkan Bahari Bakery untuk

selalu membuat para konsumen lebih untuk meminati produk pangan dalam negeri yang dimana perusahaan tersebut berlokasi di Tegal Jawa Tengah, saat ini perusahaan Bahari Bakery Tegal mempunyai karyawan sebanyak 52 orang di tahun 2018. Sejalan dengan perkembangan

perusahaan maka perusahaan membuka cabang baru di Jl. A. Yani Procot Slawi. Kabupaten Tegal.

Dalam permasalahan yang terjadi penulis mewawancarai beberapa karyawan di perusahaan tersebut di temukan bahwa kompensasi yang rendah membuat kepuasan kerja menurun yang berakibat pada loyalitas karyawan, dimana kepuasan kerja serta loyalitas didasari dengan beberapa sebab antara lain dari lingkungan kerja secara fisik ataupun non fisik yang kurang memadai sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk perusahaan seperti ventilasi pertukaran udara, suara bising, suhu udara, struktur kerja, dan kerja sama antar tim serta ada beberapa permasalahan terdapat di beban kerja dimana beban kerja yang semakin tinggi tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat.

Namun demikian yang terjadi di CV. Bahari Bakery Tegal dalam kenyataannya ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi permasalahan yang terkait dengan kompensasi yaitu karyawan diberikan gaji tidak sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh pemerintah dimana pemberian kompensasi terhadap karyawan itu sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan, tetepi dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu rendah dibawah nilai upah *minimum regional* hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja dalam hal ini lingkungan kerja secara fisik atau non fisik mempengaruhi karyawan, permasalahan dalam lingkungan kerja itu sendiri dikarenakan kurangnya hubungan antara keryawan dengan karyawan, karyawan dengan pemimpin, dan suhu udara, struktur kerja serta adanya kebisingan dalam perusahaan.

Beban kerja seorang karyawan semakin besar jika produksi semakin tinggi dan karyawan mendapati ketidakpuasan kerja apabila beban kerja semakin tinggi, beban kerja yang dialami karyawan tidak sesuai dengan ahli dibidangnya karna minimnya keahlian dari karyawan yang mempengaruhi beban kerja, hal ini bisa mempengaruhi kepuasan kerja serta loyalitas karyawan di perusahaan menurun, berikut didapati data produksi dari perusahaan yang mepengaruhi

beban kerja terhadap kepuasan yang bisa menurunkan loyalitas karyawan

Diketahui dari data produksi bahwa setiap bulan dari produksi yang di targetkan tidak pernah memenuhi target dari januari 2017 sampai september 2018, dimana setiap bulannya produksi dibawah target, hal ini disebabkan adanya tingkat beban kerja yang cukup tinggi dimana di tahun 2017 di bulan januari, maret, mei, november telah menurun dari target 25.000 pcs menjadi 24.000 pcs, di tahun 2017 dibulan february, april, juni, juli, agustus, september telah menurun dari 24.000 pcs menjadi 23.000 pcs, di tahun 2018 dari bulan januari sampai mei mengalami penurunan yang sedikit dari target 23.500 pcs dan penurunan masih diatas 23.000 pcs, di tahun 2018 dari bulan juni sampai september mengalami penurunan dari 23.500 pcs menjadi 22.500 pcs sampai 22.000 pcs.

Hal ini disebabkan adanya penurunan jumlah karyawan pada perusahaan yang dimana beban kerja karyawan yang tinggi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan berdampak pada loyalitas karyawan. Untuk tabel data karyawan yang masuk dan keluar.

Diketahui tingkat loyalitas karyawan cenderung menurun, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada CV. Bahari Bakery Tegal berkurang dimana pada tahun 2017 sampai 2018 mengalami penurunan karyawan sebanyak 23 orang dari 75 orang, hal ini dapat berakibat dimana tingkat loyalitas karyawan dalam perusahaan tersebut menjadi menurun. Dari inidikasi tersebut penulis menduga bahwa kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja pada CV. Bahari Bakery Tegal saat ini kurang efektif dan effisien, loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan, Handoko (2011).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja CV. Bahari Bakery Tegal ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja CV. Bahari Bakery Tegal ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja CV. Bahari Bakery Tegal ?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal ?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal ?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal ?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal ?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja CV. Bahari Bakery Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja CV. Bahari Bakery Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja CV. Bahari Bakery Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal.
8. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal.
9. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal.

10. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal.

TELAAH PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata dasar “Loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, Meyer dan Herscovitch dalam Ovinda (2013)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka Handoko dalam Himawan (2014).

Kompensasi

Flippo dalam Suwatno dan Priansa (2011) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Alhusin dalam Himawan (2014) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Beban Kerja

Gawron dalam Agustina (2016) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut: *”Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment”*, yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini variabel penelitian di bedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas sering disebut sebagai variabel predictor, variabel pengaruh, kuasa, variabel perlakuan, treatment,

variabel risiko, stimulasi, dan juga dikenal sebagai variabel bebas (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan (relation) antara variabel bebas dengan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2016). Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya tau timbulnya variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y1).

3. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah loyalitas karyawan (Y2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Tanggapan responden penelitian menggambarkan karakteristik individual yang dimiliki oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bahari Bakery Tegal, dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Karakteristik responden penelitian terdapat pada tabel 4.1 sampai tabel 4.4. Karakteristik responden penelitian antara lain meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja .

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	29	55,8
2.	Perempuan	23	44,2
Jumlah		52	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.1 menunjukan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan responden perempuan, yaitu ada 29 orang (55,8 persen), sedangkan responden perempuan dalam penelitian ini hanya ada 23 orang (44,2 persen).

Tabel 4.2 berikut ini menunjukkan kategori responden berdasarkan usianya dengan metode rentang skala.

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	18 – 20.1 tahun	11	21,2
2.	20.1 – 22.2 tahun	19	36,5
3.	22.2 – 24.3 tahun	10	19,2
4.	24.3 – 26.4 tahun	4	7,7
5.	26.4 – 28.5 tahun	4	7,7
6.	28.5 – 30.6 tahun	2	3,8
7.	30.6 – 32.7 tahun	2	3,8
Jumlah		52	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berusia antara 20.1 sampai dengan 22.2 tahun, jumlahnya sebanyak 19 orang atau 36.5 persen. Responden penelitian yang berusia antara 28.5 tahun sampai dengan 30.6 tahun jumlahnya paling sedikit, hanya ada 2 orang (3.8 persen) dan antara 30.6-32.7 tahun jumlahnya hanya ada 2 orang (3.8 persen). Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan CV. Bahari Bakery Tegal termasuk dalam kategori usia remaja atau dewasa dan masih banyak pembelajaran dalam bekerja.

Tabel 4.3 Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi cara pandang seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori berdasarkan latar belakang pendidikannya sebagaimana terdapat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	8	15,4
3	SMA/SMK	39	75,0
4	Sarjana S1	5	9,6
Jumlah		52	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 39 orang (75.0 persen), sementara responden yang berpendidikan SMP sebanyak 8 orang (15.4 persen). Sementara responden yang berpendidikan sarjana S1 jumlahnya paling sedikit, hanya ada 5 orang (9.6 persen).

Berdasarkan masa kerjanya, maka kategori responden penelitian dapat dicari dengan menggunakan rumus (Sutrisno Hadi, 2002) :

$$RS = (\text{maks} - \text{min}) / k \\ = (7 - 1) / 7 = 0,87 \text{ atau } 0.9$$

Kategori masa kerja karyawan CV. Bahari Bakery
Tegal dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Pesentase (%)
1.	1 – 1.9 tahun	7	13.5
2.	1.9 – 2.8 tahun	16	30.8
3.	2.8 – 3.7 tahun	18	34.6
4.	3.7 – 4.6 tahun	4	7.7
5.	4.6 – 5.5 tahun	3	5.8
6.	5.5 – 6.4 tahun	3	5.8
7.	6.4 – 7.3 tahun	1	1.9
Jumlah		52	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau tidak. Ada beberapa macam-macam uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dimana Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas dalam program SPSS for windows, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Perhitungan Uji Kolmogorov Smirnov Step I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y1
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^a	Mean	15.25	27.33	15.40	15.94
	Std. Deviation	2.910	4.355	3.024	2.338
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.138	.155	.136
	Positive	.079	.077	.080	.099
	Negative	-.139	-.138	-.155	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.001	.998	1.118	.981
Asymp. Sig. (2-tailed)		.269	.273	.164	.291

a. Test distribution is Normal.
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.13
Perhitungan Uji Kolmogorov Smirnov Step II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y1	Total_Y2
N		52	52	52	52	52
Normal Parameters ^a	Mean	15.25	27.33	15.40	15.94	19.27
	Std. Deviation	2.910	4.355	3.024	2.338	3.206
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.138	.155	.136	.159
	Positive	.079	.077	.080	.099	.084
	Negative	-.139	-.138	-.155	-.136	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.001	.998	1.118	.981	1.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.269	.273	.164	.291	.145

a. Test distribution is Normal.
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.12 dan 4.13 dapat dilihat nilai asymp.sig masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian > 0,05 dimana nilai asymp.sig X1 0.269, X2 0.273, X3 0.164, Y1 0.291, Y2 0.145, maka dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance (Gujarati, 2010).

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonieritas Step I

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1			
X1	0,259	3.868	Tidak terjadi Multikolonieritas
X2	0,361	2.769	Tidak terjadi Multikolonieritas
X3	0,567	1.763	Tidak terjadi Multikolonieritas

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

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas Step II

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1			
X1	0,212	4.710	Tidak terjadi Multikolonieritas
X2	0,324	3.087	Tidak terjadi Multikolonieritas
X3	0,489	2.044	Tidak terjadi Multikolonieritas
Y1	0,241	4.143	Tidak terjadi Multikolonieritas

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

Hasil perhitungan tabel 4.14 dan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilainya tidak lebih dari 0,90. Dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel tidak memiliki gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser, uji glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terhadap nilai absolut residualnya (Gujarat, 2014). Hasil analisisnya terdapat pada tabel 4.16 dan 4.17.

Tabel 4.16
Uji Glejser Regression Step I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.361	.639		2.129	.038
	Total_X1	-.012	.062	-.056	-.199	.843
	Total_X2	-.005	.035	-.032	-.134	.894
	Total_X3	-.006	.040	-.031	-.161	.873

a. Dependent Variable: RES2
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.17
Uji Glejser Regression Step II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.696	1.030		1.647	.106
	Total_X1	-.035	.102	-.107	-.341	.734
	Total_X2	.007	.055	.033	.131	.897
	Total_X3	-.007	.064	-.024	-.116	.908
	Total_Y1	-.010	.119	-.026	-.087	.931

a. Dependent Variable: RES3
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.17 dan 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y1) semuanya lebih besar dari pada 0.05 maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Bertahap

Analisis regresi linear bertahap digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau Two Stage Least Square (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah kepu asan kerja (Y1) dan variabel independennya adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3). Pada model kedua sebagai variabel dependennya adalah loyalitas karyawan (Y2) dan variabel independennya adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y1).

Tabel 4.18
Analisis Regresi Bertahap I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.248	1.161		2.797	.007
	Total_X1	.362	.112	.451	3.233	.002
	Total_X2	.149	.063	.277	2.347	.023
	Total_X3	.202	.073	.261	2.769	.008

a. Dependent Variable: Total_Y1
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y=3.248 + 0.362X_1+0.149X_2+0.202X_3+e$$

Tabel 4.19
Analisis Regresi Bertahap II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.541	1.590		.340	.735
	Total_X1	.368	.157	.334	2.342	.023
	Total_X2	.063	.085	.085	.738	.464
	Total_X3	.208	.099	.197	2.094	.042
	Total_Y1	.514	.183	.375	2.807	.007

a. Dependent Variable: Total_Y2
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y=0.541+0,368X_1+0,063X_2+0,208X_3 +0,514Y_1+e$$

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinan dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2016).

Uji kelayakan pada penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan(Y2) dimediasi kepuasan kerja (Y1), baik secara parsial (Uji t) maupun secara tidak langsung.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri) maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- H_0 : $\beta_1 = \beta_2 > 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- H_a : $\beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan darivariabel independentterhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung<nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikasi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima.

2. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak.

Artinya jika kita menggunakan perhitungan 1 tail maka lihat data t tabel pada $pr/df=0,05/0.10$, u/r product moment t tabel = $n-k-1$ ($52-3-1 = 48$) yaitu 1,677, berikut tabel 4.19 dan 4.20 pengujian hipotesis uji t .

Tabel 4.20
Hasil Output Uji t Step I.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.248	1.161		2.797	.007
	Total_X1	.362	.112	.451	3.233	.002
	Total_X2	.149	.063	.277	2.347	.023
	Total_X3	.202	.073	.261	2.769	.008

a. Dependent Variable: Total_Y1
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,233 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002, karena nilai t hitung $3,233 > t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi t hitung $0.002 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kopensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.347 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.023, karena nilai t hitung $2.347 > t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi t hitung $0.023 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Variabel beban kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.769 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008, karena nilai t hitung $2.769 > t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi t hitung $0.008 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Tabel 4.21
Hasil Output Uji t Step II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.541	1.590		.340	.735
	Total_X1	.368	.157	.334	2.342	.023
	Total_X2	.063	.085	.085	.738	.464
	Total_X3	.208	.099	.197	2.094	.042
	Total_Y1	.514	.183	.375	2.807	.007

a. Dependent Variable: Total_Y2
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

1. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.342 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.023, karena nilai t hitung $2.342 > t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi t hitung $0.023 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kopensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

2. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 0.738 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.464, karena nilai t hitung $0.738 < t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi t hitung $0.464 > \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan , maka H_0 diterima dan menolak H_a .

3. Pengujian Hipotesis Keenam (H_6)

Variabel beban kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.094 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.042, karena nilai t hitung $2.094 > t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi t hitung $0.042 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

4. Pengujian Hipotesis Ketujuh (H_7)

Variabel kepuasan kerja (Y_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.807 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007, karena nilai t hitung $2.807 > t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi t hitung $0.007 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap loyalitas karyawan, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi (R Square) Step I
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.744	1.184	1.622

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 besarnya nilai adjusted (R²) R square adalah 0,744 yang berarti variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 0,744 atau 74,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 25,6 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian.

Sementara itu besarnya nilai SEE (*Standard Error of the Estimate*) adalah 1.184 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi (R Square) Step II
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.780	1.503	1.613

a. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 besarnya nilai adjusted (R²) R square adalah 0,780 yang berarti variasi variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,780 atau 78,0 persen, sedangkan sisanya

sebesar 22,0 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian.

Sementara itu besarnya nilai SEE (*Standard Error of the Estimate*) adalah 1.503 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel loyalitas karyawan.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect/IE) dan Pengaruh Total (Total Effect)

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016).

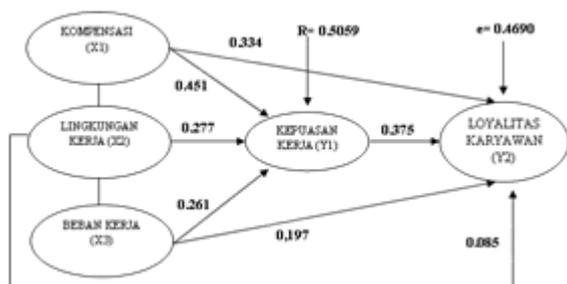
Untuk menghitung pengaruh langsung dan pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Y1) terhadap loyalitas karyawan (Y2) yaitu $0,451 \times 0,375 = 0,169125$. Maka, pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y2 melalui Y1 adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,334 + 0,169125 = 0,503125$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,334 dan pengaruh tidak langsung 0,169125 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Y1 tidak memediasi pengaruh X1 terhadap Y2.
2. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) melalui kepuasan kerja (Y1) terhadap loyalitas karyawan (Y2) yaitu $0,277 \times 0,375 = 0,103875$. Maka, pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y2 melalui Y1 adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,085 + 0,103875 = 0,188875$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,085 dan pengaruh tidak langsung 0,103875 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Y1 memediasi pengaruh X2 terhadap Y2.
3. Pengaruh tidak langsung beban kerja (X3) melalui kepuasan kerja (Y1) terhadap loyalitas karyawan (Y2) yaitu $0,261 \times 0,375 = 0,097875$. Maka, pengaruh total yang diberikan X3 terhadap Y2 melalui Y1 adalah pengaruh

langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,197+0,097875=0,294875$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,197 dan pengaruh tidak langsung 0,097875 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Y1 tidak memediasi pengaruh X3 terhadap Y2.

Model Diagram Jalur Empiris Loyalitas Karyawan

Gambar 4.2



Model Diagram Jalur Empiris Loyalitas Karyawan

Standardized, n = 52

Tabel 4.24
Pengaruh Langsung (Direct) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

No	Variabel	Direct	Indirect	Kriteria	Kesimpulan
1	Kompensasi (X1)	0,334	0,169125	Direct > Indirect	Kepuasan kerja (Y1) bukan merupakan variabel mediasi
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,085	0,103875	Direct < Indirect	Kepuasan kerja (Y1) merupakan variabel mediasi
3	Beban Kerja (X3)	0,197	0,097875	Direct > Indirect	Kepuasan kerja (Y1) bukan merupakan variabel mediasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan estimasi model diagram jalur pada gambar 4.2 dapat dihitung pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kepercayaan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Untuk menghitung hasil pengaruh langsung dan pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja (X1 terhadap Y1) dengan nilai 0,451.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (X2 terhadap Y1) dengan nilai 0,277.

3. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja (X3 terhadap Y1) dengan nilai 0,261.
4. Pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan (X1 terhadap Y2) dengan nilai 0,334.
5. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (X2 terhadap Y2) dengan nilai 0,085.
6. Pengaruh variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan (X3 terhadap Y2) dengan nilai 0,197.
7. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan (Y1 terhadap Y2) dengan nilai 0,375

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan (Y2) pada karyawan bagian produksi CV. Bahari Bakery Tegal, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. H_1 menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), hipotesis dapat diterima.
2. H_2 menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), hipotesis dapat diterima.
3. H_3 menyatakan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), hipotesis dapat diterima.
4. H_4 menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y2), hipotesis dapat diterima.
5. H_5 menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y2), hipotesis ditolak.
6. H_6 menyatakan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y2), hipotesis dapat diterima.

7. H_7 menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y2), hipotesis dapat diterima.
8. H_8 menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y1) tidak dapat memediasi variabel kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y2).
9. H_9 menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y1) dapat memediasi variabel lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y2).
10. H_{10} menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y1) tidak dapat memediasi variabel beban kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y2).

Saran

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan karyawan perusahaan, dengan mengeluarkan kebijakan pengumpulan informasi mengenai permasalahan yang dialami oleh karyawan yaitu menampung masukan saran dari karyawan untuk evaluasi terhadap perusahaan, agar supaya karyawan dan perusahaan mempunyai komunikasi yang baik. Selain itu perusahaan perlu mengamati perkembangan karyawan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan, hal ini dilakukan untuk mendapat kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan nantinya.
2. Pemimpin perusahaan diharapkan mampu menyalurkan peranan karyawan agar mempunyai ketrampilan untuk meningkatkan kepercayaan melalui penyediaan training dan workshop serta diadakan pelatihan pembentukan karakter untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan memperhatikan kompensasi terhadap karyawan, lingkungan yang membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja dan memperhatikan segala beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar nantinya karyawan bisa memahami kebijakan-kebijakan perusahaan terhadap karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan dan memperoleh karyawan yang loyal bagi perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian. Penelitian menggunakan tiga variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja) untuk mengukur kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain agar menciptakan temuan baru dibidang loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, 2012. Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Loyalitas Karyawan, administrasi FISIP Universitas Riau, *JOM FISIP* Volume 4. Nomor 1. Februari 2017.
- Bangun, 2012. Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, administrasi FISIP Universitas Riau, *JOM FISIP* Volume 4. Nomor 1. Februari 2017.
- Fajar, 2012. Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, administrasi FISIP Universitas Riau, *JOM FISIP* Volume 4. Nomor 1. Februari 2017.
- Meskhati, 2010. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, Universitas Surakarta, Volume 14, Nomor 2. April 2016
- Hameed, 2010. Pengaruh kompensasi lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, administrasi FISIP Universitas Riau, *JOM FISIP* Volume 4. Nomor 1. Februari 2017.
- Hasibuan, 2011. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Manajemen SDM. *Fasilkom UIGM Palembang*. Volume 1, Nomor 2. Agustus 2016.
- Rivai, Mulyadi, 2012. *Manajemen SDM*, Rajawali Pers. Jakarta