



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh)

Nora Paramida^{1*}, Saiful Amri², Radhiana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

nora.paramida1995@gmail.com

saiful.amri@serambimekkah.ac.id

radhiana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh secara simultan dan parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah 82 karyawan, dan sampel adalah seluruh populasi yaitu 82 orang. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Rumus yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan secara uji simultan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $F_{hitung} 308,167 > F_{tabel} 2,723$ dan signifikan 0,000. Secara uji parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,233 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan 0,000. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,935 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan 0,000 serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} 8,817 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan 0,000. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,960 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 96%, artinya faktor lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,919 artinya 91,9% perubahan dalam variabel terikat (loyalitas karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Yusuf et al, 2022). Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal



mungkin (Vilzati et al, 2022) sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi. Loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Loyalitas karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi, faktor tersebut merupakan asset penting bagi perusahaan yang harus di kelola dengan baik sehingga bisa menjadi keuntungan bagi perusahaan.

Berhubungan dengan hal di atas, loyalitas karyawan tidak bisa terbentuk dengan sendirinya (Sarboini dan Mariati, 2020). Perusahaan sebaiknya menjadikan tenaga kerja sebagai salah satu fokus pengembangan dari strategi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang akan berkembang adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan potensi tenaga kerjanya. Fathoni (Syamsuddin et al, 2022) juga menjelaskan bahwa pentingnya loyalitas tenaga kerja karena jika pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil. Jika loyalitas pekerja di perusahaan rendah, maka akan banyak pekerja yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional pekerja menjadi terhambat (Kasmaniar et al, 2023), (Yusuf et al, 2018). Karyawan yang baru direkrut juga perlu dilatih agar dapat menyesuaikan kondisi kerja yang baru, sehingga loyalitas perusahaan akan berkurang.

Salah satu cara meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik (Yusuf et al, 2021). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama pada perusahaan perbelanjaan diperlukan beberapa usaha nyata untuk mewujudkannya. Hal tersebut merupakan salah satu komponen penting dalam proses untuk meningkatkan kepuasan konsumen, mengingat dalam perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan loyalitas perusahaan secara menyeluruh.

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting, yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut (Amri et al, 2019), (Ikhbar dan Hadi, 2022). Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Dalam hal ini, lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan loyalitas karyawan yang baik.

Faktor kompensasi juga merupakan hal yang penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (Yusuf et al, 2019) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan. Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Beberapa penelitian yang relevan dengan hal tersebut seperti penelitian yang



dilakukan oleh Putra dan Sriathi (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan inna bali heritage hotel Bali. Begitu juga penelitian dari Larastrini dan Adnyani (2019) tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work – life balance* terhadap loyalitas karyawan rumah sakit umum puri raharja. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stress dan kompensasi serta kepuasan kerja dan *work – life balance* sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas para karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di Suzuya Mall Kota Banda Aceh. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Bnada Aceh. Hipotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepuasan kertja danm kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Suzuya Mall Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116. Objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Suzuya Mall Kota Banda Aceh yang berjumlah 82 orang karyawan. Dalam penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi yang ada di Suzuya Mall Kota Banda Aceh. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert (*Method Of Summated Rating*), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial.

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil wawancara langsung dan kuisioner serta data sekunder yang bersumber dari studi literatur, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi dan dokumentasi (Arikunto, 2018:172). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Sceince*) versi 26. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:211):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

(1)

Keterangan:

Y	=	Loyalitas Karyawan
α	=	Konstanta
X_1	=	Lingkungan kerja
X_2	=	Kepuasan Kerja
X_3	=	Kompensasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefesien X_1, X_2, X_3
ε	=	Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	0,355	0,216	1,643	1,991	0,104
Lingkungan kerja (X_1)	0,194	0,060	3,233	1,991	0,000
Kepuasan kerja(X_2)	0,244	0,062	3,935	1,991	0,000
Kompensasi (X_3)	0,626	0,071	8,817	1,991	0,000

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat pada Tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,355 + 0,194X_1 + 0,244X_2 + 0,626X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut di mana dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,355 artinya bila mana lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dianggap konstan, maka loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh adalah sebesar 0,355 pada satuan skala likert. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,194 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh sebesar 19,4% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dianggap konstan. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,244 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel kepuasan kerja secara relatif akan meningkatkan loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh sebesar 24,4% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1), dan kompensasi (X_3) dianggap konstan.

Koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,626 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel kompensasi secara relatif akan meningkatkan loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh sebesar 62,6% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dianggap konstan. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,6%.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1 Regression	25,435	3	8,478	308,167	2,723	,000 ^b
Residual	2,146	78	,028			
Total	27,580	81				

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 308,167 dengan signifikansi 0,000 sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,723. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (308,167) lebih besar dari F_{table} (2,723). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel loyalitas (Y) secara parsial dengan nilai t_{hitung} (3,233) > t_{tabel} (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh. Pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) secara parsial dengan nilai t_{hitung} (3,935) > nilai t_{tabel} (1,991) maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh secara parsial dengan nilai t_{hitung} (8,817) > dari t_{tabel} (1,991) maka menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,919	,16587

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3, maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,960 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96%, artinya faktor lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) diperoleh dengan nilai sebesar 0,922 artinya 92,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (loyalitas karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Suzuya Mall Kota Banda Aceh yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (308,167) > F_{tabel} (2,723) dengan nilai koefisiensi signifikan sebesar 0,960 atau 96%. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,233 > t_{tabel} 1,991 dan signifikan 0,000. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,935 > t_{tabel} 1,991 dan signifikan 0,000 serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} 8,817 > t_{tabel} 1,991 dan signifikan 0,000. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,960 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 96%, artinya faktor lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,919 artinya 91,9% perubahan dalam variabel terikat (loyalitas karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitain ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Ma'ruf, J. J., Tabrani, M., & Darsono, N. (2019). The influence of shopping experience and perceived value toward customer satisfaction and their impacts on customer loyalty at minimarkets in Aceh. *International Review of Management and Marketing*, 9(4), 87.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Ikhbar, S., & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 20-27.
- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Seluler Media Infotama Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 506-519.
- Kasmaniar, K., Syamsuddin, N., Arfan, F., & Amri, S. (2023). Pengaruh Daya Tarik Wisata Halal Terhadap Kepuasan Wisatawan Berkunjung Ke Kota Sabang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1511-1515.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674-3699.
- Putra, I. W., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746-7774.
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). The effect of leadership, compensation and competency on employee performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 215-234.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1-10.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Syamsuddin, N., & Jamil, M. S. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan KFC di Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 34-46.
- Yusuf, Z. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 1-8.
- Yusuf, Z., Sarboini, S., Mariati, M., Amri, S., & Rizal, S. (2021). The Effect of Advertising and Consumer Satisfaction on Consumer Loyalty to Pepsodent Products in Banda Aceh City. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 36-44.
- Yusuf, Z., & Rizal, S. (2022). Effect of Availability, Product Quality, Promotion and Price on Consumer Satisfaction of Asus Laptop Users in Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(2), 79-85.