

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TOSARI UTAMA JAYAPURA

Syafira Khairiyah Ambarak¹, Sjamsiar Husein²

(¹⁻² Universitas Yapis Papua)

syafiraambarak98@gmail.com

Abstract

This study aims to Compensate for Employee Loyalty Mediated by Job Satisfaction at PT. Tosari Utama Jayapura. The sample was taken using the opinion of Sugiyono (2017), namely saturated sampling or using the entire population as a sample, so that the total sample is 130 people. The analytical method used is mediation analysis with data processing tools using structural equation modeling (SEM) AMOS 24. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee loyalty. Compensation has a positive and significant influence on employee job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant influence on employee loyalty. Job satisfaction can mediate the effect of compensation on employee loyalty at PT. Main Tosari.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mengevaluasi apakah suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar. Bukan hanya pimpinan perusahaan yang harus bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya berkualitas tinggi untuk suatu perusahaan, tetapi juga semua individu, seperti karyawan yang harus bertanggung jawab untuk memastikan keberhasilan dalam setiap pekerjaan. Komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan akan mencerminkan kualitas kekuatan setiap individu dalam komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Itulah mengapa perusahaan membutuhkan kemampuan untuk memberikan dukungan kepada setiap karyawan agar mereka dapat loyal di tempat kerja dan berkinerja terbaik.

Loyalitas adalah timbal balik yang diberikan kepada tempat kerja oleh karyawan. Pada PT. Tosara Utama loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan dalam menunjang keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan. Keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan memang bergantung pada karyawan yang dimiliki. Maka dalam meningkatkan loyalitas karyawan tersebut PT. Tosari Utama juga memberikan kompensasi-kompensasi berupa gaji maupun insentif yang sesuai. Namun kompensasi maupun insentif juga harus disertai dengan tanggungjawab berupa beban kerja yang cukup atau sesuai. Beban kerja yang cukup banyak ini juga menyebabkan adanya punishment atau teguran maupun ganjaran yang diberikan kepada karyawan yang melakukan tindakan yang kurang tepat atau tidak sesuai dengan aturan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Sementara (Hasibuan, 2008) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian (Febriana & Kustini, 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Yuniasih, 2022). Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (PriwahyuFani, 2022; Utami & Dwiatmadja, 2020) hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak mempunyai pengaruh pada loyalitas karyawan.



Selain dari pada kompensasi, terdapat hal atau faktor lainnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Faktor tersebut yaitu kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai selisih antara harapan dan kenyataan yang diterima seorang pekerja atau keadaan emosional pekerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Nahuway dan Tamaela, 2020). Saat seorang karyawan bergabung dalam suatu perusahaan, karyawan tersebut memiliki rasa keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk menjadi sebuah harapan.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seorang karyawan yang timbul dari apa yang telah mereka kerjakan. (Wadi et al., 2023). Widokarti dkk, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang diinginkan oleh setiap pekerja. Jika kenyataan yang terjadi sesuai dengan harapan mereka maka akan timbul rasa loyal yang diberikan kepada perusahaan atau pun sebaliknya jika kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan harapan mereka maka loyalitas diberikan akan menurun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septyaningtyas & Muhdiyanto, 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Chandra, 2020) hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Temuan hasil kajian empiris tersebut menunjukkan bahwa terdapat hasil yang saling bertentangan atau bersifat ambivalensi.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi dari perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan harus sebanding lurus dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan akan merasa bahwa tenaga dan pikiran mereka dihargai oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang di tanggunginya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafrin et al., 2023) dimana hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Siregar & Linda, 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil studi pendahuluan yang menggunakan PT. Tosari Utama Jayapura sebagai unit analisis menunjukkan bahwa karyawan PT. Tosari Utama Jaya cenderung memiliki masalah dengan tingkat kepuasan dan loyalitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Data hasil studi pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa salah satu penyebabnya cenderung bersumber dari ketidakpuasan karyawan yang berhubungan dengan faktor kompensasi. Faktor kompensasi menjadi penting karena banyak sekali pendapat yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung pengembangan sebuah organisasi (Noch et al., 2019; Tamaela, 2022).

Berdasarkan fenomena mengenai masalah mengenai loyalitas karyawan pada PT. Tosari Utama dan juga adanya *gap* dari penelitian sebelumnya dimana masing-masing variabel menunjukkan ada yang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Temuan ambivalensi atau kontradiksi hasil penelitian tersebut sebenarnya adalah *research gap* (kesenjangan penelitian) yang oleh (Ferdinand, 2014) disebutkan bahwa *research gap* tersebut dapat atau seharusnya dikembangkan sebagai masalah penelitian yang perlu di investigasi lebih lanjut maka peneliti dalam hal ini menambahkan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan pertimbangan inilah maka penulis berkeinginan melakukan penelitian secara lebih mendalam dengan topik kajian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Tosari Utama Jayapura”.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif yang merupakan suatu metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya. Penelitian ini ingin mengkaji dan melihat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2023 sampai dengan April 2023.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tosari Utama yang berjumlah 130 orang. Pengambilan sampel menggunakan pendapat (Sugiyono, 2011) sampling jenuh didefinisikan sebagai Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis *structural equation modeling* (SEM) AMOS 24. Namun sebelum pengujian model analisis *structural equation modeling* (SEM) AMOS 24 maka dilakukan pengujian instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan menguji kebasahan data.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu uji instrument menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah lulus uji validitas dan reliabilitas, dikarenakan pada uji validitas nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan reliabilitas diatas 0,7. Berikut adalah hasil uji instrument penelitian:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	Taat pada aturan	0,889	0,1710	0,000	Valid
	Tanggungjawab	0,846	0,1710	0,000	Valid
	Kemauan bekerja sama	0,814	0,1710	0,000	Valid
	Hubungan karyawan	0,901	0,1710	0,000	Valid
	Rasa memiliki	0,884	0,1710	0,000	Valid
Kompensasi (X)	Gaji	0,887	0,1710	0,000	Valid
	Insentif	0,893	0,1710	0,000	Valid
	Tunjangan	0,852	0,1710	0,000	Valid
	Fasilitas	0,902	0,1710	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	0,901	0,1710	0,000	Valid
	Upah	0,926	0,1710	0,000	Valid
	Promosi	0,930	0,1710	0,000	Valid
	Rekan kerja	0,881	0,1710	0,000	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	0,917	0,70	Reliabel
Kompensasi (X)	0,905	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,930	0,70	Reliabel

Hasil pengujian validitas data di atas dapat disimpulkan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% (Sugiono et al., 2020). Sedangkan hasil pengujian realibilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah lulus uji realibilitas karena *Cronbach's Alpha* (α) > 0,7. Dengan demikian dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*. Selanjutnya adalah pengujian asumsi Amos yang terdiri dari pengujian normalitas data dan evaluasi outlier:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data

Indikator	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Hubungan_Antar_Karyawan	4,000	10,000	-,013	-,063	-,257	-,598
Rasa_Memiliki	4,000	10,000	-,106	-,491	-,431	-1,003
Kemauan_Berekerja_Sama	4,000	10,000	,003	,015	-,720	-1,677
Tanggung_Jawab	4,000	10,000	-,325	-1,514	-,313	-,729
Taat_pada_Aturan	4,000	10,000	-,219	-1,017	-,147	-,342
Rekan_Kerja	4,000	10,000	-,237	-1,101	-,297	-,692
Promosi_Jabatan	4,000	10,000	-,005	-,021	-,236	-,550
Upah	4,000	10,000	-,276	-1,287	-,350	-,814
Pekerjaan	4,000	10,000	-,034	-,158	-,171	-,399
Fasilitas	4,000	10,000	-,003	-,015	-,472	-1,099
Tunjangan_Sesuai_Harapan	4,000	10,000	,064	,299	-,521	-1,213
Insentif	4,000	10,000	-,325	-1,514	-,540	-1,257
Gaji	4,000	10,000	-,165	-,769	-,524	-1,219
<i>Multivariate</i>					59,783	17,258

Tabel 4
Hasil Uji Evaluasi Outlier

Nomor Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak Mahalanobis Kritis (13;0,001)
110	33,983	
71	33,057	
112	31,180	34,528
-	-	
-	-	
19	5,862	

Hasil uji normalitas data diatas menunjukkan bahwa data normal baik secara ultivariate maupun multivariate dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan regresi dengan model SEM. Sedangkan pada uji evaluasi outlier bahwa tidak terdapat *outlier*. Selanjutnya adalah analisis *goodness-of-fit* model atau pengujian kelayakan data SEM AMOS.

Tabel 5
Hasil Uji *Goodness-Of-Fit*

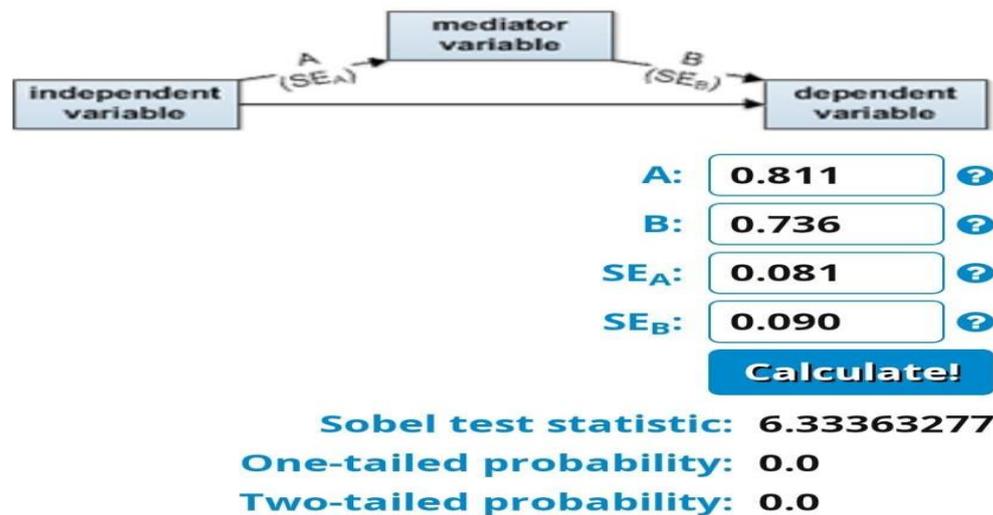
<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i>	Diharapkan kecil	1,514	Baik/ <i>fit</i>
<i>Probability level (p)</i>	$\leq 0,05$	0,006	Baik/ <i>fit</i>
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0$	1,514	Baik/ <i>fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,063	Baik/ <i>fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,980	Baik/ <i>fit</i>
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,975	Baik/ <i>fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,898	Marginal
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,850	Marginal

Berdasarkan hasil pengujian diatas data dianggap layak dilanjutkan dalam pengujian pengaruh variabel dikarenakan hasil evaluasi model menunjukkan bawa seluruh model *fit* dan hanya satu model

marginal. Selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh variable baik secara langsung maupun secara mediasi menggunakan *sobel-test*.

Tabel 6
Uji Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Kompensasi	,811	,081	10,028	***	par_2
Loyalitas_Karyawan	<---	Kompensasi	,307	,074	4,125	***	par_1
Loyalitas_Karyawan	<---	Kepuasan_Kerja	,736	,090	8,189	***	par_3



Gambar 1
Pengujian Mediasi *Sobel Test*

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 mengenai uji pengaruh langsung dan juga Gambar 1 mengenai uji mediasi *sobel test* maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Pengaruh Langsung

a. Pengujian Hipotesis Parsial 1

Berdasarkan hasil pengujian secara langsung, didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Tidak mudah untuk meningkatkan loyalitas karyawan di setiap perusahaan. Berbagai metode harus digunakan untuk memperoleh rasa loyalitas pada seorang pekerja yang berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

Karena itu, PT. Tosari Utama yang ingin meningkatkan loyalitas karyawan harus memperhitungkan semakin parahnya ancaman terhadap mata pencaharian karyawan tersebut melalui pemberian kompensasi. (Hasibuan, 2008) menyebutkan kompensasi adalah jumlah total uang yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya untuk sebuah perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Maka dari itu pemberian gaji, insentif, tunjangan dan juga fasilitas yang memadai kepada karyawan merupakan bentuk reward dari perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut tentunya

akan membuat karyawan semakin memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dan merasa dihargai oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Tosari Utama tentunya bukan hanya berdampak pada saat pemberian kompensasi saja, namun dapat menciptakan kesetiaan dan loyalitas dari karyawan itu sendiri. Sehingga jika nantinya PT. Tosari Utama ingin melakukan ekspansi bisnis maupun hal lainnya yang berkaitan dengan perluasan sector usaha, maka dapat melakukan perekrutan supervisor maupun manager dari karyawan yang telah lama bekerja dan memiliki loyalitas yang tinggi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana & Kustini (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan yang artinya bahwa kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Parsial 2

Berdasarkan hasil pengujian secara langsung, didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi dari perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan harus sebanding lurus dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan akan merasa bahwa tenaga dan pikiran mereka dihargai oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang di tanggunginya. Selain itu berdasarkan pertanyaan terbuka yang diberikan kepada responden bahwa gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan oleh PT. Tosari Utama sudah sangat sesuai dengan tanggungjawab yang diemban dan juga upah minimum yang ada. Sehingga karyawan PT. Tosari Utama merasa bahwa kompensasi yang telah diterimanya sudah dapat menjamin kebutuhan hidup mereka. Hal tersebutlah yang menyebabkan kompensasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh PT. Tosari Utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan baik kesehatan dan dana pensiun. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan maka tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sebab karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seorang karyawan yang timbul dari apa yang telah mereka kerjakan. Kepuasan kerja biasanya mengacu pada sikap seorang karyawan.

Selain itu sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT. Tosari Utama memiliki dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafirin et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Pengujian Hipotesis Parsial 3

Berdasarkan hasil pengujian secara langsung, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seorang karyawan yang timbul dari apa yang telah mereka kerjakan. Jika kenyataan yang terjadi sesuai dengan harapan mereka maka akan timbul rasa loyal yang

diberikan kepada perusahaan atau pun sebaliknya jika kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan harapan mereka maka loyalitas diberikan akan menurun.

Pada PT. Tosari Utama terdapat kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang dalam dalam karir. Kesempatan berupa pengangkatan menjadi pegawai tetap yang nantinya akan menerima kompensasi lebih dari pada pegawai lainnya menjadikan karyawan PT. Tosari Utama merasakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Rencana pengembangan dan ekspansi bisnis PT. Tosari Utama tentunya akan memerlukan karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk dapat menjadi manager atau pun supervisor.

Hal tersebut merupakan kesempatan yang diberikan PT. Tosari Utama kepada karyawan untuk dapat melakukan promosi jabatan dan pengembangan karirnya. Berdasarkan pertanyaan terbuka yang diisi oleh karyawan bahwa salah satu alasan utama loyalitas karyawan PT. Tosari Utama adalah adanya jaminan mengenai karir kedepannya. Karyawan Merasa bahwa PT. Tosari Utama telah berupaya memberikan mereka kesempatan-kesempatan dalam berkarir.

Sejalan dengan hal tersebut berdasarkan teori manajemen sumberdaya manusi bahwa dalam mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi dalam hal ini PT. Tosari Utama maka diperlukan pendekatan dengan menciptakan hubungan yang baik diantara karyawan maupun diantara karyawan dengan manajemen perusahaan. Dengan adanya hubungan kerja yang baik tersebut tentunya meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengeluarkan potensi-potensi terbaiknya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septyaningtyas & Muhdiyanto, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

2. Uji Mediasi *Sobel Test* (Pengujian Hipotesis 4)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Didapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia bahwa manajemen harus menerapkan prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang kompeten. Hal tersebut tentunya menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan dan akan meningkatkan loyalitas yang dimiliki.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa senang terhadap pekerjaannya akan lebih leluasa melakukan banyak hal di tempat kerja. Karyawan tersebut akan mengalami keterikatan yang sangat erat terhadap pekerjaannya, sehingga mereka merasa tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan ini dapat tercipta dengan adanya jaminan baik secara perasaan atau kenyamanan maupun juga jaminan berupa kompensasi yang diterima. Dengan adanya kepuasan tersebut maka diharapkan tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan PT. Tosari Utama timbul dikarenakan pemberian kompensasi yang telah sesuai dengan aturan dan juga tanggungjawab yang diemban oleh karyawan.

Berdasarkan jawaban responden dalam pertanyaan terbuka bahwa mayoritas karyawan merasa perusahaan dalam hal ini PT. Tosari Utama telah memberikan kompensasi yang sesuai kepada mereka, selain itu terdapat hubungan kerja yang baik diantara karyawan ikut mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan adanya kepuasan yang dimiliki oleh karyawan PT. Tosari Utama tentunya akan meningkatkan loyalitas yang dimilikinya.

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka dibuatlah kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tosari Utama. Hal tersebut berarti dengan adanya pembeian kompensasi akan meningkatkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tosari Utama. Hal tersebut berarti dengan adanya pembeian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tosari Utama. Hal tersebut berarti dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan.
4. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tosari Utama. Hal tersebut berarti dengan adanya kepuasan kerja akan meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan maka harus memperhitungkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan juga masa kerja karyawan. Hal tersebut akan membuat karyawan memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan maka pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan juga fasilitas yang memadai dalam melakukan pekerjaan harus dihitung dan disesuaikan secara baik dan tepat.
3. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan maka diperlukan pendekatan dengan menciptakan hubungan yang baik dalam lingkungan kerja serta memberikan keamanan dan kenyamanan karyawan.
4. Untuk meningkatkan pengaruh antara pemberian kompensasi yang sesuai dengan loyalitas karyawan maka perusahaan perlu menciptakan perasaan nyaman dan aman dalam diri karyawan sehingga timbul kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut tentunya akan semakin meningkatkan loyalitas yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Kajian ini hanya memuat beberapa variabel predictor saja sementara masih terdapat potensi dampak dari variabel yang tidak diteliti dalam model konseptual kajian ini dan dalam lingkup (sampel) yang relatif kecil. Sehingga disarankan bagi penelitian akan datang untuk menyertakan variabel lain dan menggunakan sampel dari beberapa perusahaan sehingga berpotensi mendapatkan hasil yang lebih akurat.

References

- Chandra, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Nissanindo Mulia Abadi. *Agora*, 8(1), 1-7.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656-664.
- Ferdinand, A. (2014). Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Joko Rizkie Widokarti, Eduard Yohannis Tamaela, Milcha Handayani Tammubua, (2023) Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1),1 – 9, <https://www.jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/joer/article/view/41/22>

- Noch, M. Y., Pattiasina, V., Seralurin, Y. C., & Ratag, F. E. (2019). Non-ethical Behaviour Mediates Relationship of Rules Obedience, Management Morality, and Effectiveness of Internal Monitoring System towards Accounting Fraud Tendency. In.
- PriwahyuFani, A. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
- Septyaningtyas, D., & Muhdiyanto, M. (2022). Pemberdayaan Karyawan dan Loyalitas Karyawan: Efek Mediasi Kepuasan Kerja. UMMagelang Conference Series,
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61.
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*, 62-70.
- Syafrin, I., Fasridon, F., & Angraini, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangin. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 268-280.
- Tamaela, E. Y. (2022). an Examination of the Effects of Motivation, Compensation, and Career Development on the Performance of BMT Employees. *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 3(01), 45-54. <http://journal.stiekop.ac.id/index.php/komastie/article/view/109>
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267-275.
- Victorio Fernando Nahuway dan Eduard Yohannis Tamaela, (2020) Model Efektifitas dan Efisiensi E-Procurement serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pengguna di Provinsi Maluku, *Maneksi*, 9(1), 275-282, <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/327>
- Wadi, A. A., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2023). Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Guru. *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 4(2), 593-610.
- Yuniasih, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kota Tasikmalaya). *BanKu: Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 3(2), 84-91.