

**PERANAN KEPUASAN
KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PARAMA
ASIA SEJAHTERA**

Putu Dita Saptarini, Ni Made Yudhaningsih, dan Ni Wayan Ari Sudiartini
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta
Jl. Ken Arok No 12, Peguyangan Denpasar Utara, Bali 80115
E-mail : ditasaptarini.ds@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan PT Parama Asia Sejahtera. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang disertai dengan uji sobel. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,465 atau 46,5%, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,869 atau 86,9% dan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,584 atau 58,4% sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,507 atau 50,7% lebih besar dari pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan sehingga kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera. Dari hasil penelitian tersebut sebaiknya manajemen PT Parama Asia Sejahtera lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang lebih layak dan memberikan jatah cuti kepada karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the role of job satisfaction in mediating the effect of compensation on employee loyalty at PT Parama Asia Sejahtera. This study uses a saturated sample method with 35 employees of PT Parama Asia Sejahtera as the sample. The analysis technique used in this study is path analysis which is accompanied by a Sobel test. Based on the results of the analysis, we can find that compensation has a positive and significant effect on employee loyalty, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty and job satisfaction mediates the effect of compensation and employee loyalty on PT Parama Asia Sejahtera. Based on the results of the study, it was found that the direct effect of compensation on employee loyalty amounted to 0.465 or 46.5%, the effect of compensation on job satisfaction was 0.869 or 86.9% and the effect of job satisfaction on employee loyalty was 0.584 or 58.4% while indirect compensation effects towards employee loyalty through job satisfaction of 0.507 or 50.7% greater than the direct effect of compensation on employee loyalty so that job satisfaction is able to mediate the effect of compensation on employee loyalty at PT Parama Asia Sejahtera. From the results of the research, the management of PT Parama Asia Sejahtera should pay more attention to the compensation given to employees by providing more appropriate compensation and give some period for a furlough to their employees.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Sumberdaya manusia akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu perusahaan yang tingkat perpindahan karyawannya tinggi menunjukkan loyalitas karyawan yang rendah. Loyalitas yang rendah bisa disebabkan karena kesalahan pada waktu penarikan karyawan baru akan tetapi dapat pula disebabkan pada waktu proses kegiatan perusahaan itu berlangsung. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan mengganggu jalannya aktifitas kerja. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Loyalitas karyawan atau kesetiaan sering kali menjadi pertanyaan serius dalam sebuah perusahaan. Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal.

Loyalitas menurut Jusuf (2010) adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Menurut Becker dalam Esmailpour (2017) menjelaskan loyalitas sebagai suatu proses. Orang yang memiliki loyalitas terhadap organisasi ketika ia memiliki pengetahuan kondisi pekerjaan yang lebih baik dan upah yang lebih tinggi, namun ia menolak tawaran tersebut untuk mempertahankan pekerjaannya saat ini.

PT Parama Asia Sejahtera yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor alat-alat teknik, yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 35 orang. PT Parama Asia mengalami permasalahan dalam hal loyalitas karyawan yang cukup rendah dan tingginya tingkat *turnover* karyawan yang terlihat dari:

Tabel 1.1
Tingkat Masa Kerja Karyawan Pada PT Parama Asia Sejahtera
Tahun 2018

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
< 1 Tahun	18	51,40%
1-2 Tahun	12	34,30%
3 - 4 Tahun	5	14,30%

Sumber : Data absensi karyawan PT Parama Asia Sejahtera tahun 2015 – 2018

Berdasarkan tabel 1.1, menggambarkan bahwa tingkat

turnover karyawan pada tahun 2018 tergolong tinggi, terlihat dari jumlah

karyawan yang bekerja selama 3 sampai dengan 4 tahun hanya berjumlah 5 (lima) orang sedangkan jumlah terbanyak terdapat pada masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun yaitu sebanyak 18 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sering terjadinya keluar masuk karyawan atau rendahnya loyalitas karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah kompensasi. Seorang karyawan yang memperoleh gaji, uang makan, uang transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan tunjangan hari raya sehingga kompensasi yang diterima tersebut dirasa cukup memenuhi kebutuhan secara materi, maka secara otomatis pemberian kompensasi akan turut berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan.

:

Tabel 1.2
Tingkat Gaji Karyawan Pada PT Parama Asia Sejahtera 2018

Bulan	Biaya Gaji	Total Biaya	%
Januari	Rp 101.490.000	Rp 147.944.910	68,60%
Februari	Rp 90.775.000	Rp 195.275.510	46,50%
Maret	Rp 92.405.000	Rp 144.705.779	63,80%
April	Rp 96.990.000	Rp 127.402.958	76,10%
Mei	Rp 102.447.000	Rp 195.528.252	52,30%
Juni	Rp 76.990.000	Rp 164.096.780	46,90%
Juli	Rp 100.725.000	Rp 165.528.058	60,80%
Agustus	Rp 105.650.000	Rp 272.864.762	38,70%

September	Rp 121.115.000	Rp 157.762.850	76,80%
Oktober	Rp 128.975.000	Rp 164.765.265	78,20%
November	Rp 126.595.000	Rp 272.220.010	46,50%
Desember	Rp 110.280.000	Rp 506.590.628	21,70%

Sumber : Laporan Laba Rugi PT Parama Asia Sejahtera Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat gaji karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera tahun 2018, dapat dijelaskan biaya gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan setiap bulannya tidaklah tetap (berfluktuasi) tergantung dari jumlah hari kerja karyawan dan juga jumlah harian kerja pada setiap karyawan yang berbeda, ditambah dengan tunjangan yang diberikan kepada karyawan pada bulan-bulan tertentu khususnya tunjangan hari raya.

Menurut UU Ketenangakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal Pasal 79 ayat 1 yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. pada pasal 93 ayat 1 disebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan dan pada ayat 2 disebutkan bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila : a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena

pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; d. pekerja /buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalan-kan ibadah yang diperintahkan agamanya; f.pekerja/ buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat; h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha;

dan i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya

sehari-hari bersama keluarga. Menurut Wahjono (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan. Menurut Yani (2012) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial yaitu berupa gaji, upah, komisi, bonus dan tunjangan serta kompensasi dalam bentuk non finansial yaitu berhubungan dengan lingkungan (lingkungan kerja, fasilitas) dan berhubungan dengan pekerjaan (kebijakan perusahaan, pekerjaan yang sesuai). Kompensasi finansial yang dianggap sesuai dengan apa yang mereka kerjakan serta kompensasi non finansial yang mereka anggap sesuai dengan apa yang telah mereka berikan akan menimbulkan perasaan senang. Karyawan yang senang dalam menjalankan pekerjaannya secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang mereka kerjakan. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang memberikan profit bagi perusahaan.

Menurut Wahjono (2008) kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Kunci kesuksesan suatu organisasi bisnis adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, ini merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya dan dengan mengetahui keinginan dari karyawan tersebut maka akan meningkatkan pengabdian dari karyawan (Rizwan, 2014). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha dkk., 2012)

Pada PT Parama Asia sejahtera ditemukan permasalahan berupa tingginya tingkat *turnover* karyawan, rendahnya loyalitas karyawan, masalah mengenai sistem kompensasi yang diberikan perusahaan juga kecilnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PERANAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PARAMA ASIA SEJAHTERA”**.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera.

H4 : Diduga kepuasan kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat penyusunan tugas akhir atau skripsi program strata 1 pada Universitas Mahendradatta Bali. Dan juga bertujuan untuk mengetahui peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera

METODE

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera sebanyak 35 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Observasi

Menurut Wirawan (2007:25) metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dan mencatat data yang diperlukan.

Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis yang disebarkan kepada karyawan untuk dijawab sendiri pertanyaan-pertanyaan tersebut yang berkaitan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2014:121).

Metode Pengumpulan Data

Metode Wawancara

Melakukan percakapan atau tanya jawab kepada karyawan mengenai peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera.

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan / menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang

sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Uji Hipotesis

Uji t (Signifikansi Individual)

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat ditentukan apakah H_0 diterima atau H_0 ditolak.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Sugiyono (2013:70) Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden dan deskripsi

kategori variabel. Karakteristik Responden terdiri dari usia, jenis kelamin, status dan lama kerja

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
15 - 20 tahun	1	2,86%
20 -25 tahun	23	65,71%
25 - 30 tahun	7	20,00%
30 - 35 tahun	3	8,57%
35 - 50 tahun	1	2,86%
Total	35	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 15 sampai dengan 20 tahun berjumlah 1 orang (2,86%), responden yang berusia 20 sampai dengan 25 tahun berjumlah 23 orang (65,71%), responden berusia 25 sampai dengan 30 tahun berjumlah 7 orang (20,00%) dan responden yang berusia 30 sampai dengan 35 tahun berjumlah 3 orang (8,57%) serta responden yang berusia 35 sampai dengan 50 tahun

berjumlah 1 orang (2,86%). Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20 sampai dengan 25 tahun dengan jumlah sebanyak 23 orang dengan persentase 65,71%. Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit berusia 15 sampai dengan 20 tahun dan 35 sampai dengan 50 tahun dengan jumlah 1 orang dengan persentase 2,86%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki - Laki	22	62,86%
Perempuan	13	37,14%
Total	35	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 22 orang dengan persentase 62,86% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 13 orang dengan persentase 37,14%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Menikah	8	22,86%
Belum Menikah	27	77,14%
Total	35	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jumlah responden yang sudah menikah sebanyak 8 orang dengan persentase 22,86% sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 27 orang dengan persentase 77,14%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berstatus belum menikah.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	18	51,42%
1 - 2 tahun	12	34,29%

3 - 4 tahun	5	14,29%
Total	35	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 18 orang (51,42%), responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 2 tahun sebanyak 12 orang (34,29%), dan responden dengan masa kerja 3 sampai dengan 4 tahun sebanyak 5 orang (14,29%). Berdasarkan data dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun dengan

persentase 51,42% sedangkan responden yang paling sedikit dengan masa kerja 3 sampai dengan 4 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 14,29%. Pada PT Parama Asia Sejahtera mayoritas karyawannya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi mengingat karyawan dengan masa kerja 3 – 4 tahun hanya berjumlah 5 orang dari total karyawan 35 orang.

Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai peranan

kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera.

Tabel 4.6
Kategori Kecenderungan Kompensasi

NO.	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Junlah	Persentase	
1	$32,3 < X$	9	25,70%	Tinggi
2	$22,7 \leq X \leq 32,3$	12	34,30%	Sedang
3	$X < 22,7$	14	40%	Rendah
Total		35	100,00%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui kategori kecenderungan kompensasi. Kompensasi kategori rendah memiliki persentase yang paling tinggi yaitu 40% dibandingkan dengan kategori kecenderungan yang lain. Sedangkan kategori yang lain

memiliki persentase yang berbeda yaitu tinggi 25,70%, dan sedang 34,30%. Berdasarkan tabel kategori kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah cenderung rendah.

Tabel 4.8
Kategori Kecenderungan Loyalitas Karyawan

NO.	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Junlah	Persentase	
1	$16,3 < X$	8	22,86%	Tinggi
2	$11,7 \leq X \leq 16,3$	21	60,00%	Sedang
3	$X < 11,7$	6	17,14%	Rendah
Total		35	100,00%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui kategori kecenderungan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan kategori sedang memiliki persentase yang paling tinggi yaitu 60,00% dibandingkan dengan kategori kecenderungan yang lain. Sedangkan kategori yang lain

memiliki persentase yang berbeda yaitu tinggi 22,86%, dan rendah 17,14%. Berdasarkan tabel kategori kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah cenderung sedang dengan presentase 60,00%.

Tabel 4.10
Kategori Kecenderungan Kepuasan Kerja

NO.	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Junlah	Persentase	
1	$74,3 < X$	4	11,43%	Puas
2	$53,7 \leq X \leq 74,3$	14	40,00%	Cukup Puas
3	$X < 53,7$	17	48,57%	Kurang Puas
Total		35	100,00%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui kategori kecenderungan kepuasan kerja. Kepuasan kerja kategori kurang puas memiliki persentase yang paling tinggi yaitu 48,57% dibandingkan dengan kategori kecenderungan yang lain. Sedangkan kategori yang lain memiliki persentase yang berbeda

yaitu puas dengan persentase terendah yaitu 11,43%, dan cukup puas 40,00%. Berdasarkan tabel kategori kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah cenderung pada kategori kurang puas.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur

seberapa valid instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel}

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} (Taraf sig 5%)	Keterangan
X ₁	0,852	0,334	Valid
X ₂	0,878		
X ₃	0,335		
X ₄	0,760		
X ₅	0,643		
X ₆	0,733		
X ₇	0,868		
X ₈	0,739		
X ₉	0,549		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.11, dapat diketahui bahwa 9 butir instrumen variabel kompensasi (X) dapat dinyatakan

valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} (Taraf sig 5%)	Keterangan
Y ₁	0,655	0,334	Valid
Y ₂	0,650		

Y ₃	0,747		
Y ₄	0,742		
Y ₅	0,714		
Y ₆	0,600		
Y ₇	0,794		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa 7 butir instrumen variabel loyalitas karyawan (Y) dapat

dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.13
Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} (Taraf sig 5%)	Keterangan
Z ₁	0,762	0,334	Valid
Z ₂	0,815		
Z ₃	0,692		
Z ₄	0,708		
Z ₅	0,728		
Z ₆	0,695		
Z ₇	0,797		
Z ₈	0,834		
Z ₉	0,690		
Z ₁₀	0,621		

Z ₁₁	0,556		
Z ₁₂	0,685		
Z ₁₃	0,859		
Z ₁₄	0,561		
Z ₁₅	0,644		
Z ₁₆	0,520		
Z ₁₇	0,355		
Z ₁₈	0,793		
Z ₁₉	0,777		
Z ₂₀	0,843		
Z ₂₁	0,833		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa 21 butir instrumen variabel kepuasan kerja (Z) dapat dinyatakan

valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Variabel dikatakan reliabel jika

nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Semakin nilai alpahnya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>r tabel (taraf sig 5%)</i>	<i>Batas Minimal Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0,881	0,334	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,805			
Kepuasan Kerja (Z)	0,950			

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,60

dan juga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,334$). Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel (handal).

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t yang kegunaannya adalah untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan uji-t digunakan tabel

coefficient, Uji-t dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai pengaruh atau tidak.

Tabel 4. 15
Koefisien Regresi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,584	1,952		4,399	,000

Kompensasi	,214	,071	,465	3,021	,005
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung > t-tabel (**3,021 > 2,724**) dan sig < 0,05 (**0,005 < 0,05**) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat

diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Parama Asia Sejahtera.

Tabel 4. 16
Koefisien Regresi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,572	4,759		2,011	,053
Kompensasi	1,739	,172	,869	10,089	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung > t-tabel (10,089 > 2,724) dan sig < 0,05 (**0,000 < 0,05**) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat

diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Parama Asia Sejahtera.

Tabel 4. 17
Koefisien Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,793	1,872		3,629	,001
Kepuasan Kerja	,134	,032	,584	4,130	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung > t-tabel (4,130 > 2,724) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka dapat

diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera.

Analisis Jalur (Analisis Path)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat digambarkan hubungan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

1. Pengaruh Langsung

Dalam menghitung pengaruh langsung digunakan rumus sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

$$X \rightarrow Y = 0,465 \text{ atau } 46,5\%$$

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

$$X \rightarrow Z = 0,869 \text{ atau } 86,9\%$$

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

$$Z \rightarrow Y = 0,584 \text{ atau } 58,4\%$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

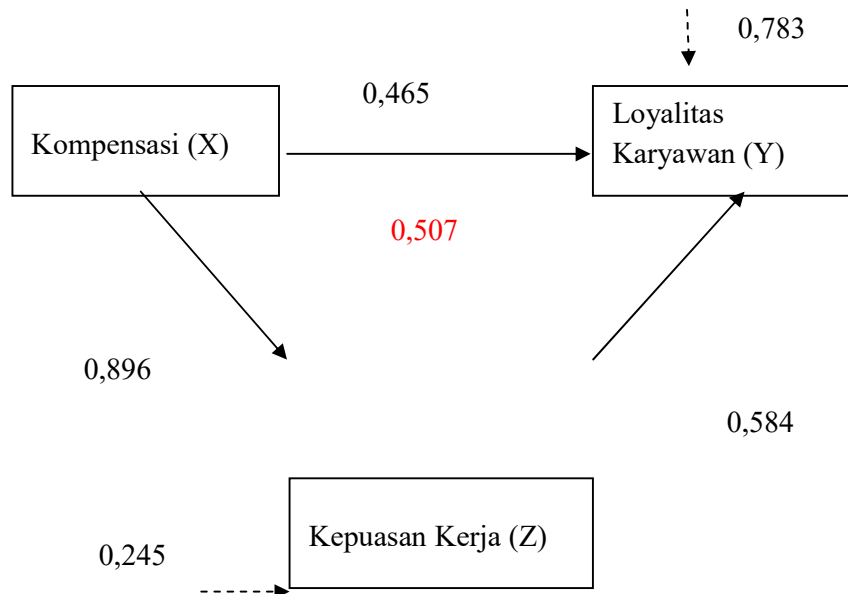
Dalam menghitung pengaruh tidak langsung digunakan rumus sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

$$X \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,869 \times 0,584 \\ = 0,507 \text{ atau } 50,7\%$$

Dari hasil uji pengaruh diatas menggambarkan bahwa pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,465 atau

46,5%. Sedangkan didapatkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,507 atau 50,7% atau dapat dikatakan pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y) mampu memediasi pengaruh kompensasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) yang dapat digambarkan melalui diagram jalur dibawah ini:



Gambar 4.2

Diagram Jalur Pengaruh Kompensasi (X) Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Sobel Test

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi

secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2SEa^2 + a^2SEb^2}}$$

$$Z = \frac{0,233026}{0,0602321359}$$

$$Z = \frac{1,739 \times 0,134}{\sqrt{(0,134^2 \times 0,172^2) + (1,739^2 \times (0,032^2))}} Z = 3,8687985494$$

$$Z = \frac{1,739 \times 0,134}{\sqrt{0,005312103 + 0,0030966999}}$$

$$Z = \frac{0,233036}{\sqrt{0,0036279102}}$$

Dari hasil uji sobel diatas, maka didapatkan nilai Z adalah 3,8687985494. Dengan kategori Z mutlak > 1,96 . Sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan nilai Z 3,8687985494 > 1,96.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi diatas menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Parama Asia Sejahtera terlihat dari nilai t-hitung > t-tabel (**3,021 > 2,724**) dan sig < 0,05 (0,005 < **0,05**) hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap loyalitas karyawan . Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap

kepuasan kerja karyawan PT Parama Asia Sejahtera terlihat dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($10,089 > 2,724$) dan sig $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Parama Asia Sejahtera terlihat dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,130 > 2,724$) dan sig $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui besarnya pengaruh kompensasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,465 atau sebesar 46,5% , besarnya pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,584 atau sebesar 58,4%. Dapat diketahui pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,465 sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,507. Pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y) mampu memediasi pengaruh kompensasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT Parama Asia Sejahtera.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif dan

signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dimana kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Perusahaan seharusnya mampu memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan demi kepuasan kerja dan juga menjaga loyalitas dengan memberikan jatah cuti kepada karyawan baik perbulan maupun pertahun.
- 2) Supervisi atau pemimpin sebaiknya memberikan dukungan kepada karyawan agar terciptanya hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan yang nantinya akan memperlancar kegiatan perusahaan.
- 3) Rekan kerja juga harus mampu memberikan
- dukungan satu sama lainnya, untuk membangun hubungan yang harmonis didalam perusahaan, membangun kerja sama yang baik sehingga kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.
- 4) Dalam perekrutan karyawan, perusahaan seharusnya mencari atau menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
- 5) Untuk peneliti selanjutnya, perlu mengembangkan dimensi dan indikator dan juga lebih mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kompensasi,loyalitas karyawan serta kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Fadjar. dan Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Blasius P. 2017. *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Rumah Sakit Fatima Ketapang, Kalimantan Barat)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT*

- Inti Buana Permai Denpasar Bali. E-Jurnal Unud 2013.*
- Heryati, Agustina. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Jurnal Vol. 1 No 3. Agustus 2016..*
- Irawan, Bayu H .2016. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pengelolaan Strees Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Tirta Investama Klaten)*. Sripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah: Surakarta.
- Mutmainah, Hestin. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta.* Jurnal Graduasi Vol. 29. Maret 2013.
- Nugroho Dwi, Agus dan Kunartinah. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol.19 No 2.September 2012.
- Nurchayani, Ni Made, dan Andayani, Dewi I.G.A. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* E-Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No 1. 2016:500-532
- Pemerintahan Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran RI Tahun 2003 No. 39. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Permata Sari, Ayunia dan Ardana, Komang, 2016. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak* .E-Jurnal Manajemaen Unud, Vol. 5 No. 1, 2016 : 470-499.
- Riansari,Titi., Sudiro, Achmad dan Rofiaty. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No 4. Desember 2012.
- Safitri, Rahmadana. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Putera*

- Lautan Kumala Lines Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis, 3 (3): 650-660.*
- Sari, Elvira. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.* Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol.16 No 1. Januari-April 2009.
- Septerina dan Irawati, Rusda. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia.* Jurnal Aplikasi Administrasi Bisnis Vol 2. No 1. Maret 2018.
- Sigit P. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Berbintang Di Yogyakarta).* Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Winata, Edi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.* Jurnal Ilman Vol. 4 No 1. Februari 2016.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianita. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang.* Jurnal Adminika Vol.3 No 1. Januari-Juni 2017.