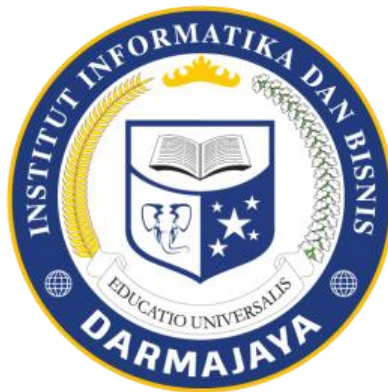


**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA HOTEL URBAN PRINGSEWU**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH

RISKI ADI SAPUTRA

1512110160

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA HOTEL URBAN PRINGSEWU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada Program Studi Manajemen



DISUSUN OLEH

Riski Adi Saputra

1512110160

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 16 September 2019



Riski Adi Saputra

NPM. 1512110160

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja Hotel Urban Pringsewu

NAMA : Riski Adi Saputra

NPM : 1512110160

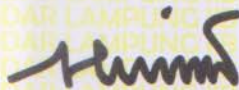
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**.

Bandar Lampung, 16 September 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Aswin, S.E., M.M

NIK : 10190605

Menyetujui,

Ketua Program Studi Manajemen



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 16 September 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui kepuasan kerja karyawan Hotel Urban Pringsewu**. Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Riski Adi Saputra**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110160**

Program Study : **S1-Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama Status Tandatangan

1. **Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si** Penguji 1

2. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc** Penguji 2

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc.

NIK.30040419

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan Pringsewu, pada tanggal 31 Desember 1996 sebagai anak pertama dari 3 bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Edi Waluyo dan Ibu Istianawati.

1. Identitas

- a. Nama : Riski Adi Saputra
- b. NPM : 1512110160
- c. Agama : Islam
- d. Alamat : Pringkumpul LK.03 RT/RW005/003 Kel.
Pringsewu Selatan Kec. Pringsewu
- e. Suku : Jawa
- f. Kewarganegaraan : Indonesia
- g. E-mail : riskyadi3112@gmail.com
- h. HP : 087896389378

2. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2009 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Pringsewu. .
2. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTs Negeri Pringsewu.
3. Tahun 2015 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Pringsewu.
4. Tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karyaku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku.

Adiku yang sangat aku sayangi.

Pembimbingku Ibu Aswin, S.E., M.M yang aku sayangi dan aku hormati.

Teman angkatan 2015 tercinta khususnya jurusan Manajemen.

Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.

MOTTO

Umur manusia selalu bertambah, bertambah usia berarti kamu juga bertambah tua. Namun dengan bertambah usiamu bukan lah suatu penghalang untuk terus berkembang, justru dengan umur yang tidak lagi muda kamu harus memaksimalkan setiap usahamu dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai impian hidup yang diharapkan.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA HOTEL URBAN PRINGSEWU

Oleh:

Riski Adi Saputra

1512110160

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas melalui Kepuasan. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 jumlah keseluruhan karyawan dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur dengan uji substruktur 1 dan substruktur 2, dengan analisis data menggunakan SPSS 20 *for windows*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas kerja Hotel Urban Pringsewu.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY THROUGH JOB SATISFACTION AT URBAN HOTEL PRINGSEWU

By:
Riski Adi Saputra
1512110160

Job satisfaction is basically something that is individual; every individual has different levels of satisfaction according to the value system that applies to him. The objective of this study was to know the effect of the compensation and the work environment on the loyalty through the job satisfaction. The researcher used a quantitative research type. The population in this study was 34 employees used as the sample. The data analysis used in this study was Path Analysis with the substructure 1 and the test substructure 2, with the data analysis using SPSS 20 for windows. The results of this research showed that the compensation affected the job satisfaction, the work environment did not affect the job satisfaction, the compensation did not affect the work loyalty, the work environment did not have any effect on the work loyalty, and the job satisfaction did not have any effect on the work loyalty at Urban Hotel Pringsewu.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction and Work Loyalty



PRAKATA

Assalamualaikumwr.wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan kerja Karyawan Hotel Urban Pringsewu”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A., MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc , selaku Dekan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, dan Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.

8. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
9. Kedua orang tua beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.
10. Para sahabat kurekan – rekan seperjuangan angkatan 2015.
11. Almamaterku IIB Darmajaya.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar Lampung, 16 September 2019

Penulis

Riski Adi Saputra

NPM.151211016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDU	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	11
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	11
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	11
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	11
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan	13

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi	14
2.1.1 Pengrtian Kompensasi	14
2.1.2 Tujuan Kompensasi	15
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.1.4 Indikator Kompensasi	18
2.2 Lingkungan Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
2.2.2 Jenis- jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja non fisik	20
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja non fisik.....	21
2.3 Kepuasan Kerja	21
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	24
2.3.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	28
2.3.4 Dampak Kepuasan dan ketidak puasan Kerja.....	29
2.3.5 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	32
2.3.6 Indikator Kepuasan Kerja	33
2.4 Loyalitas Kerja.....	35
2.4.1 Pengertian Loyalitas kerja.....	34
2.4.2 Aspek-aspek Loyalita Kerja.....	36
2.4.3 Faktor-faktor Loyalitas kerja.....	36
2.4.4 Indikator Loyalitas kerja	36
2.5 Penelitian Terdahulu	38
2.6 Kerangka Pikir	40
2.6 Hipotesis Penelitian.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Sumber Data.....	45
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.4.1 Populasi.....	46
3.4.2 Sampel.....	46
3.5 Variabel Penelitian.....	47
3.5.1 Variabel Exogenus	47
3.5.2 Variabel Intervening	47
3.5.3 Variabel Endogenus	47
3.6 Definisi Operasional variabel	48
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	49
3.7.1 Uji validitas	47
3.7.2 Uji Reliabilitas	50
3.8 Metode Analisis Data.....	51
3.8.1 Koefisien Jalur	51
3.8.2 Koefisien Korelasi	52
3.8.3 Koefisien Determinasi.....	52
3.9 Pengujian Hipotesis.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data.....	56
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	58
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	63
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	63
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.3 Uji Analisis jalur	66
4.3.1 Analisis Jalur Sub-struktur 1	66
4.3.2 Analisis Jalur Sub-struktur 2.....	70

4.5 Hasil Analisis Keseluruhan Simultan	74
4.4 Pembahasan.....	77
4.6.1 Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	77
4.6.2 Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	78
4.6.3 Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)	78
4.6.4 Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)	79
4.6.5 Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Loyaltas Kerja (Z)	80

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	81
5.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan Berdasarkan Divisi.....	2
1.2 Data Karyawan Selama Tahun 2018.....	5
1.3 Data Gaji Hotel Urban Pringsewu Tahun 2015-2018.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	48
3.4 Tabel interpretasi uji reliabilitas.....	50
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	57
4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel (X1).....	58
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel (X2).....	59
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel (Y).....	60
4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel (Z).....	62
4.9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner (X1).....	63
4.10 Hasil Uji Validitas Kuisisioner (X2).....	64
4.11 Hasil Uji Validitas Kuisisioner (Y).....	64
4.12 Hasil Uji Validitas Kuisisioner (Z).....	65
4.13 Daftar Interpretasi Koefisien.....	66
4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
4.15 Hasil Uji Model Summary Sub-struktur 1.....	67
4.16 Hasil <i>Coefficients</i> Sub-Struktur 1.....	67
4.17 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-struktur 1.....	69
4.18 Hasil Uji Model Summary Sub-struktur 2.....	70
4.19 Hasil <i>Coefficients</i> Sub-Struktur 2.....	71
4.20 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-struktur 2.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 4.2 Diagram Jalur Sub-struktur 1	69
Gambar 4.2 Diagram Jalur Sub-struktur 2	73
Gambar 4.3 Diagram Jalur Keseluruhan Struktur Penelitian.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Deskripsi Responden
- Lampiran 4** Deskripsi Jawaban Responden dari Variabel
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** uji analisi jalur

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen antara lain : perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan memecahkan masalah dengan baik. Untuk menciptakan sumberdaya yang berkualitas peran tersebut tidak hanya dibebankan pada pimpinan perusahaan, namun juga para individu organisasi yaitu karyawan juga harus memiliki tanggung jawab yang sama untuk menciptakan keberhasilan dalam setiap pekerjaannya. Sumber daya yang berkualitas pada setiap individu yang ada diperusahaan maka akan terselesaikan nya tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga akan terwujudnya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sumberdaya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja didalam setiap perusahaan, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan agar mereka mampu bekerja secara optimal. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja.

Hotel Urban salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penginapan. Hotel urban mulai beroperasi sekitar pertengahan tahun 2016. Terletak di Lampung pada tepatnya beralamat di Jl. Jendral A. Yani, Pringsewu, Lampung, Indonesia, Urban Style by Front One yang memiliki 62 kamar ini adalah tempat menginap yang sempurna untuk menjelajahi kota Lampung.

Berikut ini adalah jumlah dan divi karyawan yang ada pada Hotel Urban Pringsewu tahun 2018:

Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Divisi Pada Hotel UrbanPringsewu Tahun 2018

NO	DIVISI	JUMLAH
1	House Keeping	5
2	Front Office	4
3	Enjineri	3
4	Fb Product	4
5	Steward	3
6	Fb Servis	7
7	Accounting	3
8	Causal	5
	Total Karyawan	34

Sumber : Hotel Urban Pringsewu Tahun 2019

Tabel 1.1 menyatakan tentang jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Urban Pringsewu. Dapat dilihat di data diatas menunjukkan bahwa Hotel Urban Pringsewu memiliki total karyawan yang berjumlah 34 karyawan dengan berbagai divisi. Dengan banyaka nya divisi tentu merupakan hal yang tidak mudah bagi Hotel untuk menyatukan persamaan persepsi dalam pekerjaan. Dengan jumlah karyawan pada masing-masing bagian divisi tersebut terlihat mengakibatkan timbulnya masalah di dalam Hotel Urban Pringsewu. Masalah yang timbul di Hotel Urban Pringsewu tentang kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang menurun. Kepuasan kerja merupakan presepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Jika harapan karyawan terhadap perusahaan telah tercapai, maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika harapan karyawan tidak terpenuhi, maka kepuasan karyawan akan menurun. Dalam Ni Komang

Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Jika kepuasan kerja telah dipenuhi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Dalam Ni Komang menurut Al Ahmadi (2009), yaitu kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen agar mayoritas karyawan dalam perusahaan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, agar karyawan mau bertahan bekerja di perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan di Hotel Urban Pringsewu didapat bahwa karyawan merasa tidak puas dengan yang telah diberikan oleh perusahaan, kompensasi yang diterima masih dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Karyawan juga merasa tidak puas dengan lingkungan kerja yang di hotel urban dan adanya hubungan yang kurang baik yg terjadi anatar karyawan maupun dengan atasan nya. Selain itu tidak ada jenjang karir yang jelas juga mengakibatkan karyawan kurang puas dengan hotel urban pringsewu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan apa yang telah diberikan oleh pihak Hotel Urban Pringsewu. Menurut Rue dan Byars dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

kurangnya tingkat kepuasan yang dianggap kurang baik oleh karyawan mengakibatkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan menjadi rendah. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang

melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam Agustina Heryati Wicaksono (2016) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Dengan demikian bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan sangat berperan penting terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Urban Pringsewu, oleh sebab itu pihak perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan karyawan guna meningkatkan loyalitas para karyawan. Dapat dilihat dari tabel data karyawan berikut ini:

Tabel 1.2 Data Karyawan Selama Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Departemen
Januari	30	0	0	
Febuari	30	0	0	Fb Servis, Engineering
Maret	33	3	0	Causal
April	30	0	3	
Mei	29	0	1	
Juni	29	0	0	
Juli	34	5	0	
Agustus	32	0	2	Operasional
September	32	0	0	
Oktober	35	3	0	Fb Servis, Steward
November	35	0	0	
Desember	32	0	3	

Sumber : Hotel Urban Pringsewu 2019

Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan di Hotel Urban pringsewu selalu mengalami penurunan karyawan pada bulan Januari dan Febuari berjumlah 30 karyawan kemudian pada bulan Maret pihak hotel urban melakukan rekrutmen karyawan sehingga bertambah menjadi 33 karyawan. Namun pada bulan selanjut nya yaitu April dan Mei karyawan mengalami pengurangan yaitu berkurang sebanyak 3 karyawan pada bulan April dan 1 karyawan pada bulan Mei. Pada bulan Juni karyawan hotel urban bertambah sebanyak 34 karyawan setelah pihak hotel urban melakukan perekrutan karyawan baru lagi. Pada bulan Agustus hotel urban kembali mengalami pengurangan karyawan sebanyak 2 orang karyawan dan kemudian pada bulan Oktober bertambah kembali menjadi 35 karyawan, tapi pada bulan selanjutnya kembali mengalami penurunan sehingga jumlah karyawan sampai bulan Desember berjumlah 32 karyawan. Dengan banyaknya karywan yang mengundurkan diri dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan maupun dirasakan pada Hotel Urban Pringsewu,

hal tersebut menjadikan banyak karyawan yang mengundurkan diri karena tidak adanya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang ada di Hotel Urban Pringsewu. Kurangnya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan terganggunya kegiatan pada hotel urban Pringsewu. Ada banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan hotel urban salah satunya adalah kompensasi diterima tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang dilakukan oleh peneliti di Hotel Urban Pringsewu didapat banyak karyawan yang berhenti bekerja. Menurut para karyawan kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang didapat serta jumlah kompensasi yang didapat masih dibawah upah standar yang ditetapkan sehingga hal tersebut mempengaruhi karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga dianggap karyawan tidak mendukung dalam proses pekerjaan yang dilakukan. Permasalahan yang menyebabkan terjadinya penurunan karyawan disebabkan oleh rasa tidak puas yang dirasakan oleh karyawan yang berhubungan dengan kompensasi yang didapat serta lingkungan kerja yang dianggap tidak nyaman. Dengan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan kurang baik mengakibatkan loyalitas karyawan kepada pihak Hotel Urban Pringsewu menjadi berkurang. Hal tersebut dapat berdampak pada kegiatan perusahaan yang kurang optimal.

Dalam Bibowo Menurut Marwansyah (2014) kompensasi yaitu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu organisasi dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkannya. Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap

organisasi. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran mereka terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari tempat mereka bekerja. Balas jasa berupa kompensasi biasanya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya Berikut ini adalah tabel gaji yang diterima karyawan hotel urban dari tahun 2015-2018 :

Tabel 1.3 Data Gaji Hotel Urban Pringsewu Tahun 2015-2018

Tahun	UMR	Gaji Pokok
2015	1.150.000	950.000
2016	1.300.000	1.150.000
2017	1.500.000	1.300.000
2018	1.700.000	1.300.000
2019	1.900.000	1.300.000

Sumber : Hotel Urban Pringsewu 2019

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh karyawan yang masih minim, kenaikan gaji yang terjadi pada setiap tahunnya tidak mengalami kenaikan secara signifikan. Berdasarkan hasil prasurvey yang telah dilakukan dapat permasalahan yang disebabkan oleh kompensasi yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan tingkat kerja yang dilakukan. Kompensasi dianggap tidak sebanding sehingga berakibat karyawan merasa belum puas dengan apa yang telah didapat tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi kurang baik. Kompensasi yang didapat sebagian karyawan masih dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan didapati bahwa karyawan mengeluhkan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan yang diharapkan oleh karyawan. Selain itu intensif atau bonus yang diberikan pun tidak sebanding dengan tingkat kerja yang telah dilakukan. Hal ini berimbas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak optimal. Dengan adanya permasalahan yang masih dikeluhkan karyawan

mengakibatkan kepuasan karyawan pada Hotel Urban Pringsewu menjadi rendah sehingga berpengaruh kepada loyalitas karyawan. Dengan demikian apabila setiap karyawan merasa puas dengan kompensasi yang didapat maka karyawan akan memiliki sikap loyalitas yang tinggi maka akan memberikan dampak yang baik bagi Hotel Urban Pringsewu.

Selain faktor kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan lingkungan kerja menjadi faktor lain yang mempengaruhinya. Dalam Nancy dan Hendra Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, bahkan seringkali tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh karyawannya maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berjalan baik dan lancar. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Selain kompensasi yang mempengaruhi loyalitas dan kepuasan faktor lainnya ada lingkungan kerja. Permasalahan di hotel urban pringsewu berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok

lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik adalah adanya hubungan yang terjalin dengan kurang baik dengan atasan sehingga keinginan perusahaan tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan karena komunikasi yang terjadi tidak terjalin dengan baik. karena adanya permasalahan hubungan yang kurang baik ini mengakibatkan apa yang diinginkan karyawan maupun yang diinginkan oleh pihak perusahaan tidak terjadi dengan baik karena komunikasi yang terjalin tidak terjadi secara baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrizal (2012), Anas (2013), dan Fathonah dan Utami (2012) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan tersebut begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja maka akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), Riansari (2012) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terjadi hal yang sebaliknya jika kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja baik pula. Selanjutnya penelitian Martiwi (2012) yang menemukan bahwa Kompensasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo. Kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan loyalitas dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang loyal akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara

giat, cepat dan baik. Kompensasi dikatakan tepat apabila dapat memenuhi kebutuhan minimal, sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Berdasarkan pertimbangan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengetahui factor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul; **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL URBAN PRINGSEWU”**

1.2 Rumusan masalah

Permasalahan yang dihadapi perusahaan untuk dapat terus bersaing berkembang dan maju dalam menghadapi perekonomian yang semakin ketat, memberikan tekanan tersendiri pada perusahaan.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Urban Pringsewu.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup tempat penelitian Pada Hotel Urban Pringsewu. Jl.Jend. Ahmad Yani No.999, Pringsewu Utara, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35373

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian adalah bulan Mei 2019 sampai dengan Agustus 2019

5. Ruang Lingkup Ilmu pengetahuan

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi, Lingkungan kerja non fisik Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Hotel Urban Pringsewu adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini terutama yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta member pengalaman kepada peneliti dalam mengkaji suatu permasalahan tentang pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja Hotel Urban.

2. Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja Hotel Urban Pringsewu dan sebagai darma bakti kepada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan Hotel Urban Pringsewu hasil penelitian ini mampu memberi masukan dan pertimbangan untuk memperbaiki permasalahan pada Hotel Urban Pringsewu yang berhubungan dengan Kompensasi, Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan Loyalitas untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan dan peningkatan efisien di tempat kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang di bahas. Sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud peneliti skripsi.

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang pemilihan topik penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, dan kegunaan yang didapatkan dari penulisan penelitian yang dilakukan

BAB II Landasan Teori

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu kompensasi, lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja

BAB III Metodi Penelitian

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian Pembahasan

Pada bab ini mencakup mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta hasil dan interpretasi terhadap hasil pengolahan data penelitian

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini menyajikan kesimpulan atas pembahasan dan hipotesis dari penelitian yang telah diuji, kemudian juga keterbatasan pada penelitian ini yang disertai dengan saran dan implikasi sebagai solusi permasalahan dan sebagai bahan pertimbangan pada pihak

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah. Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi adalah sebagai berikut : Dalam Bibowo kompensasi menurut Marwansyah (2014), penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung,

Pendapat selanjutnya. Dalam Widi menurut Priyono dan Marnis (2010), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam pengertian tersebut diketahui bahwa kompensasi meliputi pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung atas jasanya pada perusahaan. Dalam Agung Edi Rustanto Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam Agung Edi Rustanto Menurut Dessler (2007) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan

memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi Dalam Nancy dan Hendra menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2012), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun dievaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi

kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.4 Indikator Kompensasi

Dalam Zahra Putri Ramadhani dan Mudji Rahardjo Menurut paton (2016) untuk memberikan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan pertimbangan sebagai berikut :

1. Sesuai

Artinya pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemerintah menentukan minimal dan syarat-syarat pemberian kompensasi yang harus ada atau sesuai dengan perjanjian serikat pekerja

2. Keadilan

Pemberian kompensasi haruslah sama kepada setiap orang sesuai usahanya dan kemampuan yang dimilikinya.

3. Kelayakan

Artinya perusahaan akan membayar kompensasi lebih banyak jika memperoleh keuntungan.

4. Bisa di terima karyawan Dengan adanya kesepakatan antara karyawan dan perusahaan dalam pemberian kompensasi akan meminimalisir konflik.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Penegertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karywan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, ada pula pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, yaitu Dalam Nancy dan Hendra Menurut Sedarmayanti (2012), yaitu Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Schultz (2010), yaitu Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Dalam Berto Menurut Nitisemito (2009) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Dalam Andromike, Susi dan Iwan Menurut sedarmayanti (2003) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja NonFisik

Selain lingkungan internal perusahaan yang menjadi pusat perhatian, seorang manajer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap kegiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan, faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (Alex Nitisemito 2008).

Menurut Alex Nitisemito (2008). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan.

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi kakaryawan.

2. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dimana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja NonFisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dalam Wibowo menurut Sedarmayanti (2001), mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan nya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara

atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerja sama antar karyawan Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Rumangkit, S., (2016) Kepuasan kerja (Job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Robbins dalam Donni (2016) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2016) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan

Jones dalam Priansa (2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan. Begitu pula halnya dengan Davis dan Newstrom dalam Sinambela dalam Karyoto (2016) beliau mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan Robbins dalam Karyoto (2016). Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dari defenisi di atas peneliti mengacu pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones dalam Priansa (2016) yang mendefenisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenberg dan Baron dalam Priansa (2016) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

Wexley dan Yukl dalam Priansa (2016) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah dikenal, yaitu : *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory*. Masing-masing di uraikan sebagai berikut:

a. *Discrepancy Theory*

Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter. Dalam teorinya Porter menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara apa yang dirasakan oleh pegawai tentang apa yang seharusnya ia terima. Locke dalam Priansa (2016,p.298 menjelaskan bahwa kepuasan kerja atau

ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) apa yang seharusnya ada (yaitu harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual.

Pegawai akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihan yang menguntungkan (misalnya upah tambahan, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan, Locke menyatakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan presepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas. Walaupun *discrepancy*, tetapi merupakan hal yang positif. Demikian juga sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi selisih yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

b. Equity Theory

Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam priansa (2016) menyatakan bahwa keadilan (*equity*) adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran pegawai jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkan. Inti dari teori keadilan adalah bahwa pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan pegawai lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan

pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Pegawai bekerja untuk mendapat tukaran imbalan dari dalam organisasi.

Pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah pegawai merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *in-equity* atas situasi diperoleh pegawai dengan caramembandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Komponen-komponen utama dalam *equity theory* adalah *input*, *out comes*, *comparison person*, dan *equity-inequity*:

1. *Input*

Merupakan sesuatu yang bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja, serta peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

2. *Out Comes*.

Sesuatu yang dianggap bernilai oleh pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

3. *Comparison Person*

Pegawai membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya kepada orang lain. *Comparison person* ini dapat dilakukan pada pegawai lain di organisasi yang sama atau di tempat lain dan bisa juga dengan dirinya sendiri dimasa lampau.

4. *Equity-Inequity*

Pegawai merasa adil apabila *input* yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang pembandingnya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), dapat menimbulkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang atau merugikan (*under compensation inequity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

5. *Two Factor Theory*

Two factor theory menjelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok penting yaitu kelompok *dissatisfiers* atau *hygienefactors* dan *satisfiers* atau *motivator*.

a. *Dissatisfiers*

Meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *dissatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya *dissatisfiers* memadai untuk kebutuhan tersebut, pegawai tidak lagi kecewa tetapi belum terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *dissatisfiers*.

b. *Satisfiers* atau *Motivators*

Meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk

berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan urutan urutan kebutuhan yang lebih tinggi pada pegawai serta perkembangan psikologisnya. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja, tetapi tidak adanya faktor ini tidak lah selalu menimbulkan kepuasan bagi pegawai namun hanya mengurangi ketidakpuasan, yang mampu memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan bergairah (*motivator*) hanyalah kelompok *satisfiers*.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawler yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidak puasan dengan pembayaran. Dalam perkembangannya, kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan teori motivasi dari Maslow. Kepuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level yang tinggi (*higher order needs*), misalnya kebutuhan social dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan pada ketidak puasan berhubungan dengan kebutuhan psikologis, kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, serta dalam kadar tertentu kebutuhan sosial

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya Dalam Nur Intan menurut Ganapathi (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jamian sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.3.4 Dampak Kepuasan dan Ketidak Puasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai :

Jacobs dan Solomon dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai di dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan Solomon menemukan bahwa

kinerja dan kepuasan kerja sangat berhubungan kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap kerja yang bagus.

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. OCB menurut Schnake dalam Spector dalam Priansa (2016) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

2. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya ada menghindarinya dengan caranya bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat. Peneliti memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang sangat tidak memuaskan.

3. *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Maslach dan Jackson dalam Priansa (2016) menyatakan

bahwa *burnout* terdiri dari tiga komponen yaitu: *dispersonalisasi*, *emotional exhaustion*, berkurangnya *personal accomplishment*.

a. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longlitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau tentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada level setiap jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi. Sekor-sekor ini juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari level dan jabatan.

b. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counter productive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

c. Kepuasan Hidup

Salin mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga berpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan

hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

2.3.5 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

1. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperlihatkan indikator emosional dan psikologis.
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler dalam Rivai (2009) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan maka akan dapat menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan demikian kurang loyal.

2.3.6 Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

2. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

3. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

4. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

5. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

6. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

7. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

8. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar

dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

2.4 Loyalitas Kerja

2.4.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Soegandhi et al, 2013).

Hasibuan dalam Soegandi et al (2013) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi (Soegandhi et al, 2013) Tingkat turn over yang tinggi di sebuah perusahaan bias menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pekerja terhadap perusahaan itu. Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi itu tentu sajati tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja (Marpaung, 2012).

2.4.2 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan dalam Agustina Heryanti menurut Siswanto (2010), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. Taat pada peraturan.
2. Tanggung jawab pada perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki.
5. Hubungan antar pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

2.4.3 Faktor-Faktor Loyalitas

Mempengaruhi Loyalitas Kerja Dalam Agustina Heryanti menurut Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerjadipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Karakteristik pribadi.
2. Karakteristik pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan

2.4.4 Indikator-Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Dalam Agustina Heryanti menurut Saydam (2000) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan

2. Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain,
3. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi,
4. Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

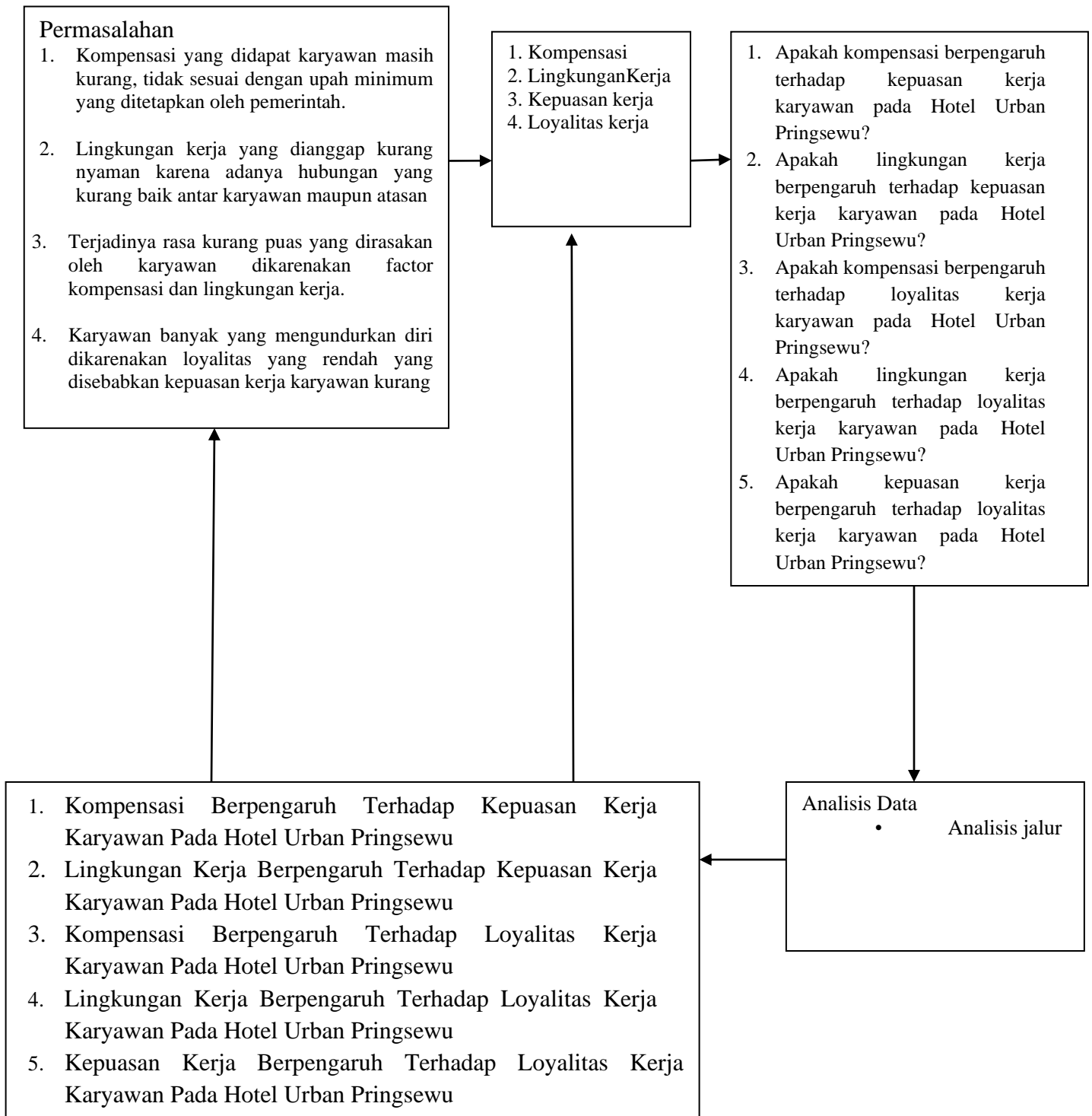
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

no	judul penelitian	nama peneliti	hasil
1	pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi pada pns di kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa)	n.l. pioh., h.n. tawas (2016)	hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja. kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil penelitian maka disarankan dilakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak pegawai dalam bekerja lebih luas, ventilasi dibuat lebih baik agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
2	pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjaaryawan pt. tor ganda medan	Fauzi, Nancy L. Pioh Hendra N. Tawas (2016)	hasil pengujian secara simultan variabel bebas kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (y) pada pt. tor ganda medan sebesar 90.2% dan sisanya sebesar 9.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, sifat pekerja, dll.
3	pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt. jatim jaya perkasa kebun banjar balam indragiri hulu	andromike maineldi, susi hendriani iwan nauli daulay (2016)	dari tabel 9 diatas dapat diketahui nilai r^2 sebesar 0,635. artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt jatim jaya perkasa

			kebun banjar balam indragiri hulu sebesar 63,5 %, sedangkan sisanya sebesar 36,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4	analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi pada kantor direksi pt perkebunan nusantara ix divisi tanaman tahunan)	zahrah putri ramadhani, mudji rahardjo (2017)	berdasarkan perhitungan r m total di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi total pada model regresi ini adalah sebesar 0,381. hal ini berarti bahwa model ini dapat menjelaskan variabel dependennya sebesar 38,1%, sedangkan sisanya 61,9% dijelaskan oleh error dan variabel lainnya di luar model penelitian
5	pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pt. capella dinamik nusantara cab. kandis)	berto kristanto purba (2017)	diketahui r square merupakan koefisien determinasi. dan diperoleh nilai r square sebesar 0,811. artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 81,1%. sedangkan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.
6	Pengaruh kompensasi dan pelatihan Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (studi pada pt audio sumitomo technology (ast) indonesia)	Risha faiq fakhri, indi djastuti (2015)	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, nilai koefisien determinasi total menunjukkan angka sebesar 0,998 yang artinya 99,80%, informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan melalui model, sedangkan sisanya 0,20% dijelaskan oleh error dan variabel diluar model.

2.6 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih. Kaitan dengan pernyataan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis nya :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. kompensasi Dalam Bibowo menurut Marwansyah (2014), penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial- yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung. Dalam Fauzi berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek S.P.,dkk (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Colombus Mega Sarana Cabang Denpasar, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Dalam Fauzi Menurut Wendi A. Nasution yang meneliti tentang “Pengaruh Kompesasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya.

H1 : kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, ada pula pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, yaitu Menurut Sedarmayanti (2012), yaitu Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Nancy L. Pioh¹ Hendra N. Tawas (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Kantor Kecamatan Sonder. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

H2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

3. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian Martiwi (2012) yang menegungkapkan bahwa Kompensasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo. Kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan loyalitas dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja.

H3 : kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, ada pula pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, yaitu Menurut Sedarmayanti (2012), yaitu Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andromike Maineldi, Susi Hendriani, Iwan Nauli Daulay (2014) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim

Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Hasil tersebut menunjukkan lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya adalah dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Sebaliknya, jika karyawan merasa lingkungan kerja belum baik, maka akan menurunkan loyalitas karyawan

H4 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

5. Pengaruh Kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

Menurut Roe dan Byars dalam Prians (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Soegandhi et al, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2016), Waqash et al (2014), Khuong dan Tien (2013), Shweta (2016), dan Mariana (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

H5 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Urban Pringsewu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan membagikan kuisioner kepada karyawan Hotel Urban Pringsewu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisioner. Penyebaran kuisioner dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan langsung kuisioner yang berisi pertanyaan kepada karyawan Hotel Urban Pringsewu. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan secara

tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono) Pengukuran teknik ini menggunakan skala likert. Penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuisisioner yang berisi tentang pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud responden adalah karyawan Hotel Urban Pringsewu. Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner pilihan dimana setiap item pertanyaan beserta jawaban

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu :

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | Skor 5 |
| 2. S | = Setuju | Skor 4 |
| 3. KS | = Kurang Setuju | Skor 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

3.4 Populasi

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan Hotel Urban Pringsewu yang berjumlah 34 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sampel merupakan bagian dari populasi dan dapat mewakili secara keseluruhan. Karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 34 karyawan, maka peneliti menggunakan Sampling Sensus atau Sampling Total dimana

menurut Sugiyono (2017), sampling sensus atau sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Exogenus

Variabel Exogenus adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Variabel Exogenus dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja (X).

3.5.2 Variable Intervening

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.5.3 Variabel Endogenus

Variabel Endogenus adalah variabel yang nilainya dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model, dikenal juga dengan istilah variabel dependen. Variabel Endogenus dalam penelitian ini adalah Loyalitas Kerja (Z)..

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi (X1)	menurut Marwansyah (2014), penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.	Sesuatu yang didapatkan oleh karyawan Hotel Urban setelah melakukan sebuah pekerjaan pada perusahaan dalam waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian dengan harapan 2. Keadilan 3. Kelayakan 4. Dapat diterima karyawan (Paton dan Kasmir, 2016).
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti (2010)	Tempat dimana seseorang melakukan sebuah pekerjaan disebuah perusahaan baik itu secara fisik maupun non fisik	Lingkungan Kerja non fisik: <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawann Siagian (2014)
Kepuasan kerja (Y)	Roe dan Byars dalam Prians (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara	Sesuatu yang seseorang rasakan terhadap apa yang telah dikerjakan pad sebuah peusahaan baik itu merasa puas ataupun tidak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Supervise 3. Tunjangan tambahan 4. Penghargaan 5. Prosedur dan peraturan 6. Rekan kerja

	tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.		7. Pekerjaan itu sendiri 8. Komunikasi Spector dalam priansa (2016)
Loyalitas (Z)	Hasibuan dalam Soegandi et al (2013) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.	Loyalitas merupakan sikap kesetiaan seseorang yang ditunjukkan terhadap perusahaan melalui pekerjaan yang dilakukan dengan perilaku terbaik	1. Taat terhadap peraturan 2. Bertanggung jawab 3. Menyumbangkan tenaga dan pikiran 4. Jujur Saydam dalam fadli (2016)

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017) validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai korelasi yang tercantum dalam tabel pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Anwar Sanusi (2017) Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Pengujian reabilitas dilakukan dengan cara belah dua, yaitu membelah kuesioner menjadi dua bagian, bagian pertama bernomor ganjil dan bagian kedua bernomor genap. Selanjutnya, skor total dari masing-masing belahan itu dikolerasikan dengan rumus *product moment* sebagaimana menghitung validitas. Koefisien kolerasi yang diperoleh tersebut dimasukkan ke dalam rumus Spearman-Brown, sebagai berikut :

Keterangan :

r_{sb} = Reabilitas

r_{pm} = Koefisien kolerasi *product moment*

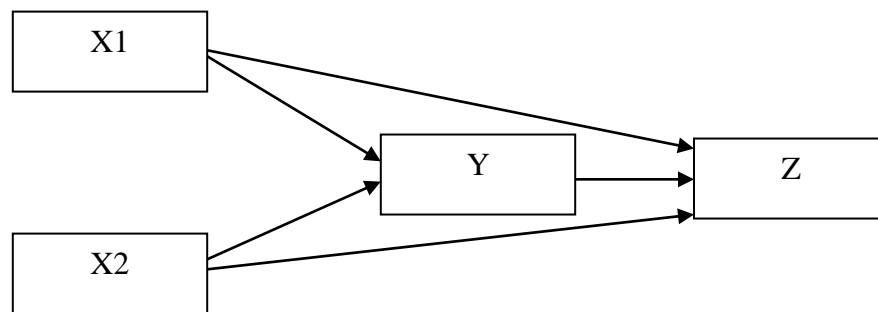
Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{sb} hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 3.4 Tabel interpretasi uji reabilitas

Koofisien R	Interpretasi
0,000 – 0,200	Sangat rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Cukup tinggi
0,801 – 1,000	Sangat tinggi

3.8 Metode Analisis Data

Analisis jalur adalah atau *path analysis* merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Dimana jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah data pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara itu analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsungnya yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening atau moderating terhadap variabel terikat. Dalam analisis jalur nilai yang dipakai terletak pada nilai beta yang membentuk persamaan.



3.8.1 Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel oksogen terhadap variabel endogen. Untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur dapat dilihat pada sebuah path diagram.

1. Sub 1 = Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y)
2. Sub 2 = Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan kerja (Y) terhadap variabel Loyalitas (Z)

3.8.2 Menghitung koefisien korelasi

Untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X dan Y, Variabel X dan Z, X melalui Y terhadap Z sebagai berikut:

Interpretasi dari nilai koefisien korelasi :

1. Apabila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel lemah dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
2. Apabila $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

3.8.3 Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

KD = Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi.

3.9 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja Hotel Urban Pringsewu

Menentukan Hipotesis :

Ho : tidak ada pengaruh antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Hotel Urban Pringsewu.

Ha : ada pengaruh antara Kompensasi terhadap kepuasan Kerja pada Hotel Urban Pringsewu.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan Kerja

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan Kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Hotel Urban Pringsewu

Menentukan Hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Hotel Urban Pringsewu.

H_a : ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja pada Hotel Urban Pringsewu.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas kerja Hotel Urban Pringsewu

Menentukan Hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Loyalitas kerja pada Hotel Urban Pringsewu.

H_a : ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja pada Hotel Urban Pringsewu.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Loyalitas Kerja

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Loyalitas Kerja.

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja Hotel Urban Pringsewu

Menentukan Hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pada Hotel Urban Pringsewu.

H_a : ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas Kerja pada Hotel Urban Pringsewu.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja.

5. Pengaruh kepuasan kerjaterhadap Loyalitas kerjaHotel Urban Pringsewu

Menentukan Hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh kepuasan kerjaterhadap Loyalitas kerjapada Hotel Urban Pringsewu.

Ha : ada pengaruh antara kepuasan kerjaterhadap Loyalitas kerjapada Hotel Urban Pringsewu.

Kriteria pengujian :

Apabila thitung $>$ ttabel maka terdapat pengaruh antara kepuasan kerjaterhadap Loyalitas kerja

Apabila thitung $<$ ttabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerjaterhadap Loyalitas kerja

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

I. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai berdasarkan jenis kelamin pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan jenis kelamin

Umur	Jumlah
laki-laki	20
Perempuan	14
Jumlah	34

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin yang paling dominan adalah responden laki-laki tahun sebanyak 20 orang

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
< 36 tahun	7
17-25 tahun	12
26-35 tahun	15
Jumlah	34

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur yang paling dominan adalah responden dengan umur 26 – 35 tahun sebanyak 15 orang

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah
Diploma	15
Sarjana	9
Sma/Smk	10
Total	34

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan yang paling dominan adalah diploma sebanyak 15 orang

4. Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui masa kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah
1 Tahun	8
2 Tahun	9
3 Tahun	8
4 Tahun	9
Total	34

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa masa paling dominan adalah 2 tahun dan 4 tahun sebanyak 9 orang

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Loyalitas yang disebarkan kepada 34 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan	5	14.7	18	52.9	11	32.4	0	0.0	0	0.0
2	Gaji yang diberikan oleh Hotel Urban Pringsewu sesuai dengan posisi yang ditempati	6	17.6	14	41.2	12	35.3	2	5.9	0	0.0
3	Pemberian gaji berdasarkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	4	11.8	13	38.2	13	38.2	4	11.8	0	0.0
4	Pemberian bonus dilakukan bersamaan dengan pencapaian target yang telah didapat	5	14.7	16	47.1	13	38.2	0	0.0	0	0.0
5	Gaji yang didapat telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh	5	14.7	19	55.9	7	20.6	3	8.8	0	0.0

	pemerintah										
6	Karyawan layak mendapatkan bonus apabila telah menyelesaikan tugas yang diberikan	3	8.8	13	38.2	14	41.2	4	11.8	0	0.0
7	Gaji yang diberikan hotel urban dapat diterima karyawan	4	11.8	13	38.2	14	1.2	3	8.8	0	0.0
8	Karyawan diberikan hak untuk mendapat gaji yang sesuai harapan	5	14.7	14	41.2	14	41.2	1	2.9	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variable Kompensasi adalah pernyataan 2, dengan pernyataan Gaji yang diberikan oleh Hotel Urban Pringsewu sesuai dengan posisi yang ditempati. dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (17.6). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 6 dengan pernyataan Karyawan layak mendapatkan bonus apabila telah menyelesaikan tugas yang diberikan. dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (8.8%).

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja(X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lingkungan kerja menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan	6	17.6	15	44.1	11	32.4	2	5.9	0	0.0
2	Hubungan antara rekan kerja berjalan harmonis	5	14.7	13	38.2	13	38.2	3	8.8	0	0.0
3	Hubungan antar rekan rekan kerja menciptakan suasana yang nyaman	5	14.7	15	44.1	14	41.2	0	0.0	0	0.0
4	Atasan berinteraksi secara langsung terhadap karyawan	5	14.7	17	50.0	7	20.6	5	14.7	0	0.0
5	Atasan melakukan hubungan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para karyawan	3	8.8	15	44.1	12	35.3	4	11.8	0	0.0
6	Hubungan dengan atasan terjalin	4	11.8	13	38.2	15	4.1	2	5.9	0	0.0

	dengan baik										
7	Bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain	8	23.5	12	35.3	13	38.2	1	2.9	0	0.0
8	Mampu membina kerjasama dengan semua karyawan	4	11.8	16	47.1	13	38.2	1	2.9	0	0.0
9	Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan	3	8.8	12	35.3	14	41.2	5	14.7	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Lingkungan kerja adalah pernyataan 7, dengan pernyataan Bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain. dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden (23.5%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 9 dengan pernyataan Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (8.8%).

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja(Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk naik jabatan.	6	17.6	18	52.9	10	29.4	0	0.0	0	0.0
2	Promosi jabatan dilakukan secara obyektif.	5	14.7	17	50.0	11	32.4	1	2.9	0	0.0
3	Atasan obyektif dalam menilai kinerja karyawan.	4	11.8	14	41.2	10	29.	6	17.6	0	0.0
4	Adanya umpan balik dari atasan yang diberikan atas kinerja karyawan.	4	11.8	17	50.0	11	32.4	2	5.9	0	0.0
5	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai kebutuhan.	5	14.7	18	52.9	10	29,4	1	2.9	0	0.0

6	Tunjangan yang diberikan berdasarkan kinerja yang dilakukan karyawan.	9	26.5	11	32.4	11	32.4	3	8.8	0	0.0
7	Atasan memberikan pujian pada karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.	4	11.8	14	41.2	14	1.2	2	5.9	0	0.0
8	Penghargaan yang diterima berupa kenaikan jabatan atau gaji.	2	5.9	12	35.3	18	52.9	2	5.95	0	0.0
9	Prosedur kerja yang ada sudah cukup baik.	5	1.7	13	38.2	14	41.2	6	17.6	0	0.0
10	Peraturan yang dibuat sudah dijalankan dengan baik oleh karyawan.	2	5.9	12	35.3	14	41.2	6	17.6	0	0.0
11	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik.	3	8.8	16	47.1	13	38.2	2	5.9	0	0.0
12	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.	1	2.9	10	29.4	21	61.8	2	5.9	0	0.0
13	Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.	5	14.7	11	32.4	14	41.2	4	11.8	0	0.0
14	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan.	1	2.9	14	41.2	17	50.0	2	5.9	0	0.0
15	Komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun atasan sudah cukup baik.	4	11.8	15	44.1	14	41.2	1	2.9	0	0.0
16	Komunikasi yang terjalin dengan baik akan berdampak baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan.	7	20.6	14	41.2	11	32.4	2	5.9	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Kepuasan kerja adalah pernyataan 6 dengan pernyataan Tunjangan yang diberikan berdasarkan kinerja yang dilakukan karyawan. dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (25.5%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon

adalah pernyataan 12 dengan pernyataan Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden (2.9%).

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Loylitas (Z)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Peraturan yang ada di hotel urban pringsewu dapat dimengerti dengan baik	5	14.7	12	35.3	12	35.3	5	14.7	0	0.0
2	Prosedur kerja yang ada di Hotel Urban Pringsewu dapat dipahami	5	14.7	13	38.2	11	31.4	5	14.7	0	0.0
3	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Hotel Urban Pringsewu dapat dipahami	8	23.5	15	44.1	8	23.5	2	8.8	0	0.0
4	Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	14	41.2	13	38.2	3	8.8	4	11.8	0	0.0
5	Mampu memberikan gagasan untuk kepentingan Hotel Urban Pringsewu	7	20.6	12	35.3	12	35.3	3	8.8	0	0.0
6	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	9	26.5	10	29.	9	26.5	6	17.6	0	0.0
7	Selalu ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya	12	35.3	13	38.2	4	11.8	4	14.7	0	0.0
8	Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	20	58.8	6	17.6	2	5.9	6	17.6	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Loylitas adalah pernyataan 8 dengan pernyataan Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden (58.8%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 1 dengan pernyataan Peraturan yang ada di hotel urban pringsewu dapat dimengerti dengan baik dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (14.7%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $Sig < Alpha$ maka valid dan apabila $Sig > Alpha$ maka tidak valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai disiplin kerja. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1) dinyatakan valid karena nilai Sig lebih kecil dari Alpha.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,002	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,002	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Lingkungan kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai Sig lebih kecil dari Alpha.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,003	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,006	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,006	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 13	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 14	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 15	0,025	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 16	0,015	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai Sig lebih kecil dari Alpha.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Loyalitas Kerja (Z)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,005	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,006	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,003	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,008	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil uji validitas variabel Loyalitas Kerja (Z) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Loylitas Kerja. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataanpada variabel Loyalitas Kerja (Z) dinyatakan valid karena nilai Sig lebih kecil dari Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan instrumen Kepuasan Kerja (Y) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005, p.110)

Berdasarkan tabel 4.13 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,862	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,868	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan kerja	0,901	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Loyalitas	0,839	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 nilai cronbach's alpha sebesar 0,862 untuk Kompensasi (X1) dengan tingkat reliable sangat tinggi. 0,868 untuk variabel Lingkungan kerja (X2) dengan tingkat sangat tinggi, 0,902 untuk variabel Kepuasan kerja (Y) dengan tingkat sangat tinggi dan 0,839 untuk variabel Loyalitas Kerja (Z) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Analisis Jalur

4.3.1 Analisis Jalur Sub-struktur 1

Besarnya pengaruh Kompensasi (X1) dan (X2) terhadap (Y) dapat diketahui melalui tabel Model Summary berikut ini:

Tabel 4.15 Model Summary Sub-struktur 1

Variabel	R	R Square
X1 dan X2 terhadap Y	0,826 ^a	0,683

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Diketahui nilai R Square sebesar 0.683 atau sama dengan 96,2%. **Jadi, Kompensasi (X1) dan (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 68,3%** dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar

$$\begin{aligned}
 (pY\epsilon_1) &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0.683} \\
 &= 0.5630
 \end{aligned}$$

A. Pengujian Secara Individual Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Table 4.16 Coefficients Sub-Struktur 1

Variabel	Beta	Sig
Kompensasi	0,582	0,041
Lingkungan Kerja	0,257	0,354

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hipotesis:

1. Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Kompensasi (X1) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha: Kompensasi (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sig. > 0,05 Ho diterima

Sig. < 0,05 Ho ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan didapat hasil bahwa Sig = 0,041 atau $< 0,05$ maka H_a diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_o : Lingkungan Kerja (X2) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_a : Lingkungan Kerja (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sig. $> 0,05$ H_o diterima

Sig. $< 0,05$ H_o ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan didapat hasil Sig = 0,354 $> 0,05$ maka H_o diterima Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

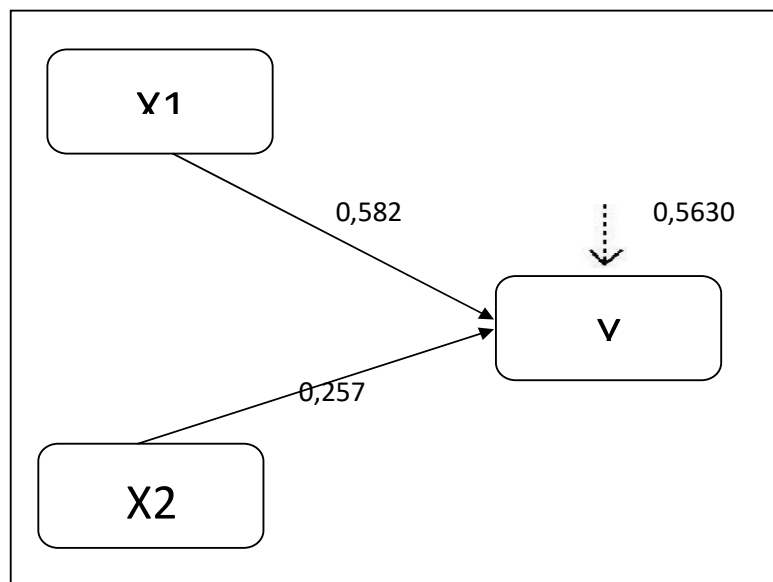
Selanjutnya, rangkuman nilai koefisien jalur pada sub-struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-struktur 1

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
X1 Terhadap Y	0.582	0.041	Kontribusi Signifikan	0,683 = 68,3%	0,5630
X2 Terhadap Y	0.275	0.354	Kontribusi Tidak Signifikan		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil nilai tersebut, diperoleh diagram jalur untuk Sub-Struktur 1 yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Jalur Sub-struktur 1

Dengan demikian dapat diperoleh persamaan struktural untuk sub-struktur 1 sebagai berikut:

$$Y = \rho_y X1 + \rho_y X2 + \epsilon 1$$

$$Y = 0,582 + 0,275 + 0,5630$$

Dimana $R^2 = 0,683$

Berdasarkan persamaan struktural sub-struktur 1, dapat diartikan bahwa:

1. Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan dan signifikan sebesar 68,3% dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
2. Semakin baik Kompensasi (X1) yang diterima dan dikerjakan oleh karyawan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Kompensasi (X1) yang diterima dan dikerjakan oleh karyawan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin rendah.
3. Semakin baik Lingkungan Kerja (X2) yang diterima dan dikerjakan oleh karyawan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Lingkungan Kerja (X2) yang diterima dan dikerjakan oleh karyawan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin rendah.

4.3.2 Analisis Jalur Sub-struktur 2

Tabel 4.18 Model Summary Sub-struktur 2

Variabel	R	R Square
X1, X2 dan Y mempengaruhi Z	0,234 ^a	0,055

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Diketahui nilai RSquare sebesar 0.055 atau sama dengan 5%. Jadi, Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) mempengaruhi Loyalitas Kerja (Z) sebesar 5% dan sisanya sebesar 95% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar

$$(\rho_{Y\epsilon 2}) = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,055}$$

$$= 0,9721$$

A. Pengujian Secara Individual Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan kerja (Y) Terhadap Loyalitas (Z)

Tabel 4.19 Coefficients Sub-struktur 2

Variabel	Beta	Sig
Kompensasi	-0,579	0,267
Lingkungan Kerja	0,470	0,341
Kepuasan kerja	-0,019	0,952

1. Pengujian Secara Individual Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Ho: Kompensasi (X1) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Ha: Kompensasi (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z).

Sig. > 0,05 Ho diterima

Sig. < 0,05 Ho ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi terhadap variabel loyalitas kerja didapat nilai Sig = 0,267 atau > 0,05 maka Ho diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi X1 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z).

2. Pengujian Secara Individual Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Ho: Lingkungan Kerja (X2) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z).

Ha: Lingkungan Kerja (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Sig. > 0,05 Ho diterima

Sig. < 0,05 Ho ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Loyalitas kerja didapat hasil Sig = 0,341 atau > 0,05 maka Ho diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z).

3. Pengujian Secara Individual Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Ho: Kepuasan Kerja (Y) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z).

Ha: Kepuasan Kerja (Y) berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z).

Sig. > 0,05 Ho diterima

Sig. < 0,05 Ho ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Loyalitas Kerja didapat hasil Sig = 0,952 > 0,05 maka Ho diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja Y tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z).

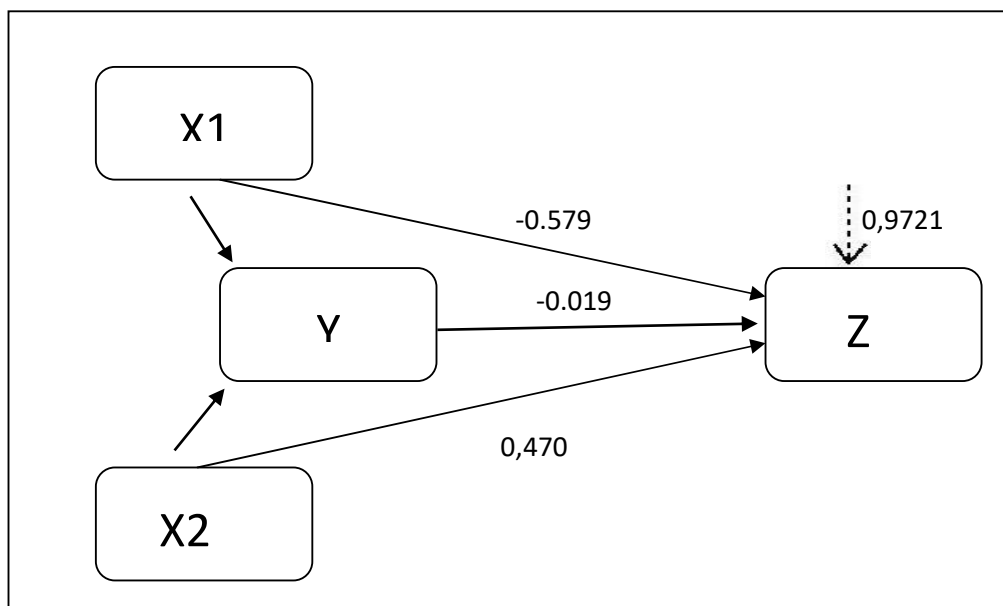
Selanjutnya, rangkuman nilai koefisien jalur pada sub-struktur 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-struktur 2

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
X1 Terhadap Z	-0,579	0,267	Kontribusi Tidak Signifikan	0,055 = 5%	0,9721
X2 Terhadap Z	0,470	0,341	Kontribusi Tidak Signifikan		
Y Terhadap Z	-0,019	0,952	Kontribusi Tidak Signifikan		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil nilai tersebut, diperoleh diagram jalur untuk Sub-Struktur2 yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.2 Diagram Jalur Sub-struktur 2**

Dengan demikian dapat diperoleh persamaan struktural untuk sub-struktur 2 sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zX1} + \rho_{zX2} + \rho_{ZY} + \varepsilon_2$$

$$Z = (-0,579) + 0,470 + (-0,019) + 0,7071 \varepsilon_2$$

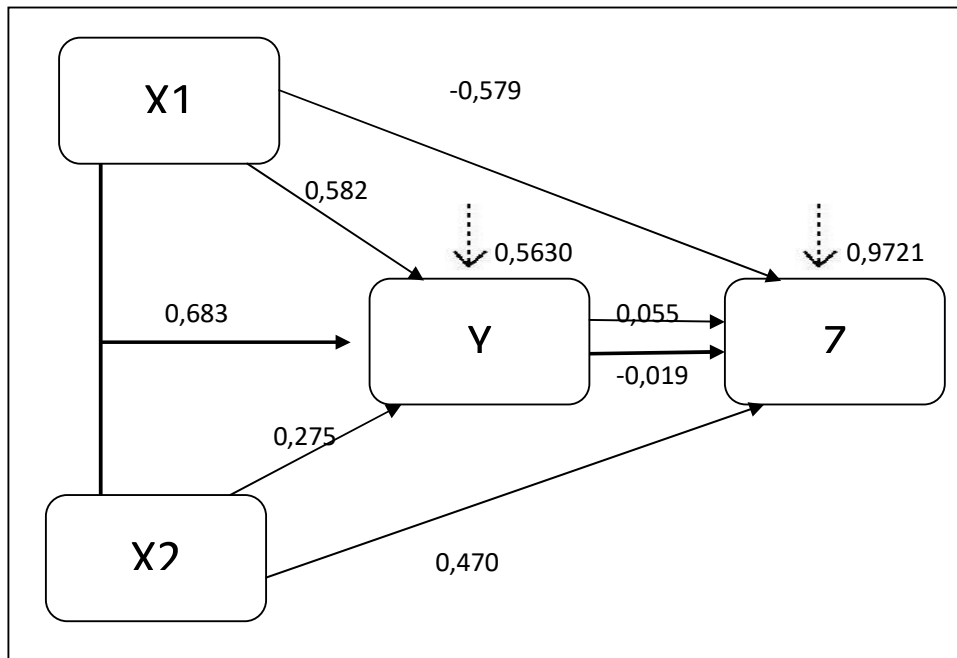
Dimana $R^2 = 0,055$

Berdasarkan persamaan struktural sub-struktur 2, dapat diartikan bahwa:

1. Loyalitas Kerja (Z) dipengaruhi oleh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) secara simultan dan signifikan sebesar 5% dan sisanya sebesar 95% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
2. Semakin baik Kompensasi (X1) yang diterima dan dikerjakan karyawan, maka tingkat Loyalitas Kerja (Z) juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Kompensasi (X1) yang diterima dan dikerjakan karyawan, maka tingkat Loyalitas Kerja (Z) juga akan semakin rendah.
3. Semakin baik Lingkungan Kerja (X2) yang diterima dan dikerjakan karyawan, maka tingkat Loyalitas Kerja (Z) juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Lingkungan Kerja (X2) yang diterima dan dikerjakan karyawan, maka tingkat Loyalitas Kerja (Z) juga akan semakin rendah.
4. Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja (Y), maka akan diikuti dengan tingkat Loyalitas Kerja (Z) yang dirasakan saat bekerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja (Y), maka tingkat Loyalitas Kerja (Z) juga akan mengalami penurunan.

4.5 Hasil Analisis Keseluruhan Simultan

Jadi, keseluruhan pengaruh kausalitas variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan dampaknya terhadap Loyalitas Kerja (Z) secara simultan dengan garis yang berwarna biru dapat digambarkan dalam model struktur sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram Jalur Keseluruhan Struktur Penelitian

Berdasarkan seluruh koefisien jalur dari hubungan kausalitas yang ada, dapat diketahui Pengaruh Kausal Langsung (PKL) dan Pengaruh Kausal Tidak Langsung (PKTL) dari setiap Lingkungan Kerja (X2) yang diteliti. Berikut ini hasil tersebut yang ditampilkan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.25 Rangkuman Hasil Pengaruh Berdasarkan Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Kausal		
		Langsung	Tidak Langsung	Pengaruh Bersama
X1 Terhadap Y	0,582	0,582	-	-
X2 Terhadap Y	0,275	0,275	-	-
X1 Terhadap Z	-0,579	-0,579	$0,582 \times -0,019 = -0,011$	-
X2 Terhadap Z	0,470	0,470	$0,275 \times -0,019 = -0,005$	-
Y Terhadap Z	-0,019	-0,019	-	-

X1 dan X2 Terhadap Y	-	-	-	0,683
X1, X2 dan Y Terhadap Z	-	-	-	0,055
ϵ 1	0,5630	0,5630	-	-
ϵ 2	0,9721	0,9721	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat disimpulkan hasil analisis jalur sebagai berikut:

1. Hipotesis sub-struktur 1, yaitu secara individual kontribusi variabel Kompensasi (X1) dinyatakan signifikan Terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).
2. Hipotesis sub-struktur 2, yaitu secara individual kontribusi variabel Kompensasi (X1) dinyatakan signifikan, kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan signifikan, dan kontribusi variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z).
3. Pengaruh kausal langsung dan tidak langsung dapat diuraikan sebagai berikut:
 - a. Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,582 (pengaruh total)
 - b. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,275 (pengaruh total)
 - c. Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Kerja (Z) sebesar -0,579.
Pengaruh tidak langsung Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Kerja (Z) sebesar -0,011.
 - d. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap (Z) sebesar 0,470.
Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Z) sebesar -0,005

- e. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Y) terhadap Loyalitas Kerja (Z) sebesar -0,019
- f. ϵ 1 sebesar 0,5630 menunjukkan koefisien pengaruh variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja (X2).
- g. ϵ 2 sebesar 0,9721 menunjukkan koefisien pengaruh variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi Loyalitas Kerja (Z).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa Kompensasi (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya kepuasan karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan maka karyawan akan merasa puas dengan pihak perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan didalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, Oleh sebab itu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berperan penting terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Marwansyah (2014), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung. Menurut Luthans (2011) Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor seperti kompensasi.

4.6.2 Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan tidak mempengaruhi kepuasan yang didapat oleh karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas meskipun lingkungan tempat mereka bekerja kurang baik. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2012), yaitu Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat kerja dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik yang kondusif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Dalam mengontrol besar biaya kompensasi karyawan, lingkungan kerja fisik yang sehat dan aman dapat menjadi penentu yang cukup berpengaruh di dalamnya (Dessler, 2005).

4.6.3 Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa Kompensasi (X1) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z). Artinya kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Karyawan akan tetap loyal pada perusahaan meskipun kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu

melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu dengan pemberian kompensasi yang layak akan berperan penting terhadap loyalitas yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Priyono dan Marnis (2010), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Garry Dessler alih bahasa Benyamin Molan (2010) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

4.6.4 Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z). Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan akan tetap terhadap perusahaan meskipun lingkungan kerja diperusahaan kurang baik bagi karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang menyeangkan akan menimbulkan rasa loyal terhadap pekerjaan yang didapat didalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang baik dapat berperan penting terhadap loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Schultz (2010), yaitu Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Schultz (2010), yaitu Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan

produktivitas kerja. Menurut Alex Nitisemito (2009) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

4.6.5 Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa Kepuasan Kerja (Y) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z). Artinya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap pihak perusahaan. Puas tidaknya karyawan tidak akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian walaupun kepuasan yang dirasakan oleh karyawan kurang baik, karyawan akan tetap loyal terhadap perusahaan. Hasibuan dalam Soegandi et al (2013) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui loyalitas kerja (Z) Hotel Urban Pringsewu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) berpengaruh Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Hotel Urban Pringsewu sebesar 0,582. Artinya variabel Kompensasi mempengaruhi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Apabila kompensasi yang didapat rendah maka karyawan merasa tidak puas dengan pihak perusahaan.
2. Lingkungan Kerja (X2) Tidak berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Hotel Urban Pringsewu sebesar 0,275. Artinya variabel Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Tercipnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tidak berhubungan dengan lingkungan kerja yang ada di Hotel Urban Pringsewu.
3. Kompensasi (X1) Tidak berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Variabel Loyalitas Kerja (Z) karyawan di Hotel Urban Pringsewu sebesar -0,579. Artinya variabel Kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas yang karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan tidak mempengaruhi loyalitas kepada pihak Hotel Urban Pringsewu.
4. Lingkungan Kerja (X2) Tidak berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Variabel Loyalitas Kerja (Z) karyawan di Hotel Urban Pringsewu sebesar 0,470. Artinya variabel Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi loyalitas yang karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan loyal terhadap perusahaan meskipun lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman.

5. Kepuasan Kerja (Y) Tidak berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Variabel Loyalitas Kerja (Z) karyawan di Hotel Urban Pringsewu sebesar -0,019. Artinya karyawan akan tetap loyal meskipun mereka tidak puas dengan apa yang diberikan oleh pihak perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada Hotel Urban Pringsewu adalah :

5.2.1 Saran untuk Hotel Urban Pringsewu

1. Pihak Hotel Urban Pringsewu memberikan kompensasi kepada karyawan yang disesuaikan dengan standar upah yang ditetapkan sudah memenuhi kebutuhan karyawan, hal tersebut dapat ditunjukkan oleh hasil penelitian dimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, pemberian bonus kepada karyawan Hotel Urban tidak sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Urban .
2. Menciptakan lingkungan kerja yang baik Hotel Urban melaksanakan kegiatan gathering dan out bound untuk menambah rasa kebersamaan terhadap antar karyawan.
3. Upaya yang harus dilakukan adalah perusahaan harus membuat peraturan yang sesuai dengan standar operasional yang diberikan kepada karyawan Peraturan yang dibuat sudah dijalankan dengan baik oleh karyawan. Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga akan terciptannya suasana kerja yang baik didalam perusahaan.
4. Memeberikan pemahaman dan sosialisasi yang baik kepada karyawan tentang peraturan yang ada di hotel urban pringsewu agar dapat mudah dimengerti dengan baik sehingga karyawan dapat patuh terhadap peraturan yang berlaku.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang

1. Bagi penelitian di masa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dengan menambah variabel stress kerja, komitmen organisasional dan Disiplin kerja yang diduga juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Uigm Palembang*
- Aruan Stevani dan Fakhri (2015) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.
- Anwar Sanusi. 2017. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Selemba Empat
- Agung Edi Rustanto (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rutan Kelas 1 CIPINANG
- Andromike Maineldi (2014) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu
- Bibowo, A. and Masdupi, E., 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 3(3).
- Faisal, Musnadi Said dan Husni (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh.
- Fauzi. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. Universitas Islam Sumatera Utara
- Kristanto Purba. Berto. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan(Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Universitas Riau
- Mahendrawan Gede, Indrawati Desi (2015) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar.
- Martiwi, R.T., 2012. *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Danamon Sudirman Solo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat (2017). Pengaruh Work-life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), pp.60-68.
- N.L. Pioh., H.N. Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). Universitas Sam Ratulangi Manado
- Nurhayati Diah (2016) Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. Perwira bhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang.
- Ni Komang dan I Gede (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel Kuta Bali
- Pratama Adhithia (2014) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta.
- Purba Kristanto (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis.
- Putri, Ramadhani, Zahrah Dan Rahardjo, Mudji. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara Ix Divisi Tanaman Tahunan) Fakultas Ekonomika Dan Bisnis . Universitas Diponegoro
- Rumangkit, S., 2016. ANALYSIS TEORI HERZBERG TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA. *JURNAL STIE GENTARAS*, 8(2), pp.175-185.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, Mukti dan Musadaieq dan Nurjahjono, gunawan eko (2014) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Widi, R.A., 2018. Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *UPAJIWA DEWANTARA*, 2(1), pp.22-38.

KUESIONER PENELITIAN

No	
Kuesioner	

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Jawablah pernyataan ini menurut pendapat anda dengan jujur dan tanpa dipengaruhi orang lain.
2. Pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda (\checkmark) pada kolom yang disediakan.

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Usia : 17 tahun – 25 Tahun 26 Tahun – 35 Tahun
 > 36 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma (D3)
 Sarjana (S1)

Lama Kerja : 1 Tahun 3 Tahun
 2 Tahun > 4Tahun

Kriteria Penilaian:

Berilah tanda (\checkmark) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju.

STS : Sangat Tidak Setuju

Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kesesuaian dengan harapan						
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan					
2	Gaji yang diberikan oleh Hotel Urban Pringsewu sesuai dengan posisi yang ditempati					
Keadilan						
3	Pemberian gaji berdasarkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan					
4	Pemberian bonus dilakukan bersamaan dengan pencapaian target yang telah didapat					
Kelayakan						
5	Gaji yang didapat telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah					
6	Karyawan layak mendapatkan bonus apabila telah menyelesaikan tugas yang diberikan					
Dapat Diterima Karyawan						
7	Gaji yang diberikan hotel urban dapat diterima karyawan					
8	Karyawandiberikanhak untuk mendapat gaji yang sesuai harapan					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Hubungan rekan kerja setingkat						
1	Lingkungan kerja menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan					
2	Hubungan antara rekan kerja berjalan harmonis					
Hubungan atasan dengan karyawan						
3	Atasan berinteraksi secara langsung terhadap karyawan					
4	Atasan melakukan hubungan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para karyawan					
5	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik					
Kerjasama antar karyawan						
7	Bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain					
8	Mampu membina kerjasama dengan semua karyawan					
9	Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Promosi						
1	Semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk naik jabatan.					
2	Promosi jabatan dilakukan secara obyektif.					
Supervisi						
3	Atasan obyektif dalam menilai kinerja karyawan.					
4	Adanya umpan balik dari atasan yang diberikan atas kinerja karyawan.					
Tunjangan Tambahan						
5	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai kebutuhan.					
6	Tunjangan yang diberikan berdasar kan kinerja yang dilakukan karyawan.					
Penghargaan						
7	Atasan memberikan pujian pada karyawan yang mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik.					
8	Penghargaan yang diterima berupa kenaikan jabatan atau gaji.					
Prosedur Dan Perraturan Kerja						
9	Prosedur kerja yang ada sudah cukup baik.					
10	Peraturan yang dibuat sudah dijalan kan dengan baik oleh karyawan.					
Rekan Kerja						
11	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik.					
12	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaan nya.					
Pekerjaan Itu Sendiri						
13	Pekerjaan yang diberikan dapat d iselesaikan dengan baik.					
14	Pekerjaan yang di berikan sesuai dengan harapan.					
Komunikasi						
15	Komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun atasan sudah cukup baik.					
16	Komunikasi yang terjalin dengan baik akan berdampak baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan.					

LOYALITAS (Z)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Taat Terhadap Peraturan						
1	peraturan yang ada di hotel urban pringsewu dapat dimengerti dengan baik					
2	Prosedur kerja yang adadi Hotel Urban Pringsewu dapat dipahami					
Bertanggung Jawab						
3	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Hotel Urban Pringsewu dapat dipahami					
4	Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
Menyumbangkan Tenaga Dan Pikiran						
5	Mampu memberikan gagasan untuk kepentingan Hotel Urban Pringsewu					
6	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Jujur						
7	Selalu ikhlas dalam mejalan kan pekerjaan nya					
8	Laporan hasil kerja sesuai denganapa yang telah dikerjakan					

Lampiran 3

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	20	58,8	58,8	58,8
Valid perempuan	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 36 tahun	7	20,6	20,6	20,6
Valid 17-25 tahun	12	35,3	35,3	55,9
26-35 tahun	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
diploma	15	44,1	44,1	44,1
Valid sarjana	9	26,5	26,5	70,6
sma/smk	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

LAMA_KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	23,5	23,5	23,5
2	9	26,5	26,5	50,0
Valid 3	8	23,5	23,5	73,5
4	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 4

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	32,4	32,4	32,4
Valid 4	18	52,9	52,9	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
Valid 3	12	35,3	35,3	41,2
4	14	41,2	41,2	82,4
5	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,8	11,8	11,8
Valid 3	13	38,2	38,2	50,0
4	13	38,2	38,2	88,2
5	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	38,2	38,2	38,2
Valid 4	16	47,1	47,1	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	7	20,6	20,6	29,4
Valid 4	19	55,9	55,9	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,8	11,8	11,8
3	14	41,2	41,2	52,9
Valid 4	13	38,2	38,2	91,2
5	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	14	41,2	41,2	50,0
Valid 4	13	38,2	38,2	88,2
5	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	14	41,2	41,2	44,1
Valid 4	14	41,2	41,2	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

KOMPENSASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21	1	2,9	2,9	2,9
23	1	2,9	2,9	5,9
25	1	2,9	2,9	8,8
26	6	17,6	17,6	26,5
27	6	17,6	17,6	44,1
28	1	2,9	2,9	47,1
Valid 29	2	5,9	5,9	52,9
30	6	17,6	17,6	70,6
32	3	8,8	8,8	79,4
33	3	8,8	8,8	88,2
35	1	2,9	2,9	91,2
36	2	5,9	5,9	97,1
38	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	11	32,4	32,4	38,2
Valid 4	15	44,1	44,1	82,4
5	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	13	38,2	38,2	47,1
Valid 4	13	38,2	38,2	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	41,2	41,2	41,2
Valid 4	15	44,1	44,1	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,7	14,7	14,7
3	7	20,6	20,6	35,3
Valid 4	17	50,0	50,0	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,8	11,8	11,8
3	12	35,3	35,3	47,1
Valid 4	15	44,1	44,1	91,2
5	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	15	44,1	44,1	50,0
Valid 4	13	38,2	38,2	88,2
5	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	13	38,2	38,2	41,2
Valid 4	12	35,3	35,3	76,5
5	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	13	38,2	38,2	41,2
Valid 4	16	47,1	47,1	88,2
5	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,7	14,7	14,7
3	14	41,2	41,2	55,9
Valid 4	12	35,3	35,3	91,2
5	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

LINGKUNGAN KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25	2	5,9	5,9	5,9
28	5	14,7	14,7	20,6
30	6	17,6	17,6	38,2
31	4	11,8	11,8	50,0
32	2	5,9	5,9	55,9
33	1	2,9	2,9	58,8
34	3	8,8	8,8	67,6
Valid 35	3	8,8	8,8	76,5
36	2	5,9	5,9	82,4
38	2	5,9	5,9	88,2
39	1	2,9	2,9	91,2
40	1	2,9	2,9	94,1
41	1	2,9	2,9	97,1
43	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	29,4	29,4	29,4
Valid 4	18	52,9	52,9	82,4
5	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
Valid 3	11	32,4	32,4	35,3
4	17	50,0	50,0	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,6	17,6	17,6
Valid 3	10	29,4	29,4	47,1
4	14	41,2	41,2	88,2
5	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	11	32,4	32,4	38,2
Valid 4	17	50,0	50,0	88,2
5	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	10	29,4	29,4	32,4
Valid 4	18	52,9	52,9	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	11	32,4	32,4	41,2
Valid 4	11	32,4	32,4	73,5
5	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	14	41,2	41,2	47,1
Valid 4	14	41,2	41,2	88,2
5	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	18	52,9	52,9	58,8
Valid 4	12	35,3	35,3	94,1
5	2	5,9	5,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	14	41,2	41,2	47,1
Valid 4	13	38,2	38,2	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,6	17,6	17,6
3	14	41,2	41,2	58,8
Valid 4	12	35,3	35,3	94,1
5	2	5,9	5,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	13	38,2	38,2	44,1
Valid 4	16	47,1	47,1	91,2
5	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	21	61,8	61,8	67,6
Valid 4	10	29,4	29,4	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,8	11,8	11,8
3	14	41,2	41,2	52,9
Valid 4	11	32,4	32,4	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	17	50,0	50,0	55,9
Valid 4	14	41,2	41,2	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	14	41,2	41,2	44,1
Valid 4	15	44,1	44,1	88,2
5	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	11	32,4	32,4	38,2
Valid 4	14	41,2	41,2	79,4
5	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

KEPUASAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
44	2	5,9	5,9	5,9
48	2	5,9	5,9	11,8
49	2	5,9	5,9	17,6
52	1	2,9	2,9	20,6
53	2	5,9	5,9	26,5
54	6	17,6	17,6	44,1
55	2	5,9	5,9	50,0
57	2	5,9	5,9	55,9
58	1	2,9	2,9	58,8
Valid 59	3	8,8	8,8	67,6
63	2	5,9	5,9	73,5
64	1	2,9	2,9	76,5
65	3	8,8	8,8	85,3
66	1	2,9	2,9	88,2
67	1	2,9	2,9	91,2
68	1	2,9	2,9	94,1
69	1	2,9	2,9	97,1
76	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Z1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,7	14,7	14,7
3	12	35,3	35,3	50,0
Valid 4	12	35,3	35,3	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,7	14,7	14,7
3	11	32,4	32,4	47,1
Valid 4	13	38,2	38,2	85,3
5	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	8	23,5	23,5	32,4
Valid 4	15	44,1	44,1	76,5
5	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,8	11,8	11,8
3	3	8,8	8,8	20,6
Valid 4	13	38,2	38,2	58,8
5	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	12	35,3	35,3	44,1
Valid 4	12	35,3	35,3	79,4
5	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,6	17,6	17,6
3	9	26,5	26,5	44,1
Valid 4	10	29,4	29,4	73,5
5	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,7	14,7	14,7
3	4	11,8	11,8	26,5
Valid 4	13	38,2	38,2	64,7
5	12	35,3	35,3	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Z8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,6	17,6	17,6
3	2	5,9	5,9	23,5
Valid 4	6	17,6	17,6	41,2
5	20	58,8	58,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

LOYALITAS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17	1	2,9	2,9	2,9
19	1	2,9	2,9	5,9
22	1	2,9	2,9	8,8
24	1	2,9	2,9	11,8
26	2	5,9	5,9	17,6
27	2	5,9	5,9	23,5
28	2	5,9	5,9	29,4
29	7	20,6	20,6	50,0
Valid 31	3	8,8	8,8	58,8
32	1	2,9	2,9	61,8
33	2	5,9	5,9	67,6
34	5	14,7	14,7	82,4
35	1	2,9	2,9	85,3
37	3	8,8	8,8	94,1
39	1	2,9	2,9	97,1
40	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	KOMPENSASI
X1.1	Pearson Correlation	1	,539**	,473*	,834**	,795**	,478*	,516**	,474*	,868**
	Sig. (1-tailed)		,007	,018	,000	,000	,017	,010	,017	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	,539**	1	,212	,498*	,407*	,373	,393*	,237	,648**
	Sig. (1-tailed)	,007		,185	,013	,037	,052	,043	,157	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	,473*	,212	1	,409*	,346	,303	,578**	,429*	,662**
	Sig. (1-tailed)	,018	,185		,037	,067	,097	,004	,030	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	,834**	,498*	,409*	1	,751**	,707**	,377	,609**	,876**
	Sig. (1-tailed)	,000	,013	,037		,000	,000	,051	,002	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	,795**	,407*	,346	,751**	1	,430*	,304	,532**	,766**
	Sig. (1-tailed)	,000	,037	,067	,000		,029	,096	,008	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	,478*	,373	,303	,707**	,430*	1	,161	,333	,648**
	Sig. (1-tailed)	,017	,052	,097	,000	,029		,248	,076	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.7	Pearson Correlation	,516**	,393*	,578**	,377	,304	,161	1	,427*	,667**
	Sig. (1-tailed)	,010	,043	,004	,051	,096	,248		,030	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.8	Pearson Correlation	,474*	,237	,429*	,609**	,532**	,333	,427*	1	,677**
	Sig. (1-tailed)	,017	,157	,030	,002	,008	,076	,030		,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KOMPENSASI	Pearson Correlation	,868**	,648**	,662**	,876**	,766**	,648**	,667**	,677**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000	,001	,001	,001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	LINGKUNGAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	,212	,498*	,407*	,373	,393*	,237	,373	,368	,623**
	Sig. (1-tailed)		,185	,013	,037	,052	,043	,157	,052	,055	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	,212	1	,409*	,346	,303	,578**	,429*	,303	,295	,621**
	Sig. (1-tailed)	,185		,037	,067	,097	,004	,030	,097	,103	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	,498*	,409*	1	,751**	,707**	,377	,609**	,707**	,542**	,869**
	Sig. (1-tailed)	,013	,037		,000	,000	,051	,002	,000	,007	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	,407*	,346	,751**	1	,430*	,304	,532**	,430*	,564**	,736**
	Sig. (1-tailed)	,037	,067	,000		,029	,096	,008	,029	,005	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	,373	,303	,707**	,430*	1	,161	,333	1,000**	,457*	,746**
	Sig. (1-tailed)	,052	,097	,000	,029		,248	,076	,000	,021	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	,393*	,578**	,377	,304	,161	1	,427*	,161	,441*	,622**
	Sig. (1-tailed)	,043	,004	,051	,096	,248		,030	,248	,026	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.7	Pearson Correlation	,237	,429*	,609**	,532**	,333	,427*	1	,333	,445*	,664**
	Sig. (1-tailed)	,157	,030	,002	,008	,076	,030		,076	,025	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.8	Pearson Correlation	,373	,303	,707**	,430*	1,000**	,161	,333	1	,457*	,746**
	Sig. (1-tailed)	,052	,097	,000	,029	,000	,248	,076		,021	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.9	Pearson Correlation	,368	,295	,542**	,564**	,457*	,441*	,445*	,457*	1	,723**
	Sig. (1-tailed)	,055	,103	,007	,005	,021	,026	,025	,021		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,623**	,621**	,869**	,736**	,746**	,622**	,664**	,746**	,723**	1
	Sig. (1-tailed)	,002	,002	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Y10	Pearson Correlation	,535**	,492*	,295	,542**	,564**	,157	,441*	,445*	,537**	1	,328	,263	,274	,272	,039	-,036	,597**
	Sig. (1-tailed)	,007	,014	,103	,007	,005	,254	,026	,025	,007		,079	,131	,121	,123	,436	,440	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y11	Pearson Correlation	,417*	,220	,437*	,242	,273	,060	,295	,360	,158	,328	1	,246	,561**	,501*	,463*	,248	,553**
	Sig. (1-tailed)	,034	,176	,027	,152	,122	,402	,103	,059	,253	,079		,148	,005	,012	,020	,146	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y12	Pearson Correlation	,357	,347	,341	,496*	,321	,304	,427*	,649**	,346	,263	,246	1	,221	,409*	-,025	,161	,554**
	Sig. (1-tailed)	,061	,067	,071	,013	,084	,096	,030	,001	,068	,131	,148		,175	,037	,458	,248	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y13	Pearson Correlation	,309	,077	,701**	,255	,199	,337	,671**	,486*	,244	,274	,561**	,221	1	,539**	,490*	,174	,649**
	Sig. (1-tailed)	,092	,373	,000	,139	,200	,073	,001	,015	,150	,121	,005	,175		,007	,014	,231	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y14	Pearson Correlation	,344	,249	,201	,525**	,309	,428*	,434*	,538**	,384*	,272	,501*	,409*	,539**	1	,415*	,179	,638**
	Sig. (1-tailed)	,069	,145	,198	,009	,092	,030	,028	,007	,047	,123	,012	,037	,007		,034	,225	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y15	Pearson Correlation	,125	,262	,396*	,096	,382*	,190	,076	,374	,059	,039	,463*	-,025	,490*	,415*	1	,295	,451*
	Sig. (1-tailed)	,300	,133	,042	,343	,048	,211	,375	,052	,402	,436	,020	,458	,014	,034		,103	,023
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y16	Pearson Correlation	,392*	,403*	,366	,267	,353	,624**	,070	,069	,273	-,036	,248	,161	,174	,179	,295	1	,486*
	Sig. (1-tailed)	,044	,039	,056	,128	,064	,002	,385	,386	,122	,440	,146	,248	,231	,225	,103		,015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KEPUASA N	Pearson Correlation	,785**	,651**	,702**	,794**	,742**	,619**	,632**	,750**	,672**	,597**	,553**	,554**	,649**	,638**	,451*	,486*	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,001	,003	,006	,006	,001	,001	,023	,015	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	LOYALITAS
Z1	Pearson Correlation	1	,975**	,712**	,295	,562**	,636**	,555**	,305	,891**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,103	,005	,001	,006	,095	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Z2	Pearson Correlation	,975**	1	,722**	,294	,522**	,645**	,563**	,342	,897**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,104	,009	,001	,005	,070	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Z3	Pearson Correlation	,712**	,722**	1	,455*	,807**	,316	,493*	,465*	,877**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,022	,000	,088	,014	,019	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Z4	Pearson Correlation	,295	,294	,455*	1	,300	-,042	,221	,557**	,561**
	Sig. (1-tailed)	,103	,104	,022		,099	,430	,174	,005	,005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Z5	Pearson Correlation	,562**	,522**	,807**	,300	1	,300	,477*	,176	,720**
	Sig. (1-tailed)	,005	,009	,000	,099		,099	,017	,230	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Z6	Pearson Correlation	,636**	,645**	,316	-,042	,300	1	,164	,043	,545**
	Sig. (1-tailed)	,001	,001	,088	,430	,099		,245	,429	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Z7	Pearson Correlation	,555**	,563**	,493*	,221	,477*	,164	1	-,065	,591**
	Sig. (1-tailed)	,006	,005	,014	,174	,017	,245		,393	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Z8	Pearson Correlation	,305	,342	,465*	,557**	,176	,043	-,065	1	,533**
	Sig. (1-tailed)	,095	,070	,019	,005	,230	,429	,393		,008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LOYALITAS	Pearson Correlation	,891**	,897**	,877**	,561**	,720**	,545**	,591**	,533**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,006	,003	,008	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	16

Case Processing Summary

	N	%
Valid	20	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	8

Lampiran 7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN	LOYALITAS
N		34	34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,21	32,62	57,47	30,38
	Std. Deviation	3,852	4,445	7,533	5,246
Most Extreme Differences	Absolute	,158	,142	,129	,104
	Positive	,158	,142	,129	,104
	Negative	-,114	-,091	-,092	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,920	,828	,749	,606
Asymp. Sig. (2-tailed)		,366	,499	,628	,856

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KOMPENSASI	,799	7	18	,599
LINGKUNGAN KERJA	,740	7	18	,642
KEPUASAN	,646	7	18	,713

Lampiran 9

Model jalur 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,662	4,379

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277,998	2	638,999	33,322	,000 ^b
	Residual	594,473	31	19,177		
	Total	1872,471	33			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,024	5,861		1,710	,097
	KOMPENSASI	1,138	,534	,582	2,134	,041
	LINGKUNGAN KERJA	,435	,462	,257	,941	,354

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Model jalur 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,234 ^a	,055	-,040	5,348

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,929	3	16,643	,582	,632 ^b
	Residual	858,101	30	28,603		
	Total	908,029	33			

a. Dependent Variable: LOYALITAS

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,098	7,488		4,821	,000
	KOMPENSASI	-,789	,698	-,579	-1,130	,267
	LINGKUNGAN KERJA	,555	,573	,470	,968	,341
	KEPUASAN	-,013	,219	-,019	-,061	,952

a. Dependent Variable: LOYALITAS