

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI
KEPUASANN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Karyawan BNI Cabang Makassar)**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE LOYALTY THROUGH
JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
(Case Study on Employees of BNI Makassar Branch)***

DEVI CHRISTIANTI YUSUF

A012172003



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI
KEPUASANN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Karyawan BNI Cabang Makassar)**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE LOYALTY THROUGH
JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
(Case Study on Employees of BNI Makassar Branch)***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

DEVI CHRISTIANTI YUSUF

A012172003



kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Devi Christiani Yusuf

Nim : A012172003

Program studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis/disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 06 Desember 2020

Yang Menyatakan,



Devi Christiani Yusuf

TESIS

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BNI CABANG MAKASSAR)

disusun dan diajukan oleh :


**DEVI CHRISTIANI YUSUF
A012172003**

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
Pada tanggal 30 Nopember 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasehat,

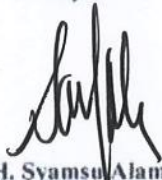
Ketua

Anggota



Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, M.A.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M..Si., CIPM.



Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan berkat, anugrah dan kasih setia-Nya yang melimpah kepada penulis sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bni Cabang Makassar)” dapat terselesaikan. Adapun penulisan tesis ini diajukan guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Management pada Program Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Selama mengerjakan tesis ini, penulis menghadapi banyak kendala yang sempat membuat penulis hampir putus asa. Namun berkat pertolongan Tuhan, bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat, terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai setiap perjalanan hidup penulis. Dengan segala berkat dan pertolongan-Nya, penulis diberi kesehatan dan kemampuan dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Mama dan Papa tercinta yang selalu menyayangi, memperhatikan, mendoakan, memberi dukungan moral dan materil serta mendidik dan mengiringi perjalanan hidup penulis dengan penuh kasih, tulus dan ikhlas sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
3. Seluruh keluarga besar tanpa terkecuali yang telah memberi dukungan dan doa.
4. Ibu Prof. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A. selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar.

5. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
6. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., m., CIPM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
7. Bapak Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA dan Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si selaku Ketua Komisi Penasihat dan anggota komisi penasihat yang telah meluangkan waktu, membimbing serta memberikan masukan selama penulisan tesis ini sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
8. Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si, Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si dan Bapak Prof. Dr. Sumardi., S.E. M.Si, selaku tim penguji yang telah memberikan saran, masukan dan perbaikan pada tesis ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staf Program Magister Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dan membantu kelancaran studi
10. Seluruh pihak BNI Cabang Makassar atas dukungan dan kerjasama dalam proses perijinan dan pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman di universitas yang selalu saling mendukung, membantu dan menemani dari awal perkuliahan sampai saat ini.
12. Serta seluruh pihak yang ikut membantu dalam segala hal dalam penulisan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhir kata, penulis mendoakan semoga Tuhan Yang Maha Kuasa selalu melimpahkan kasih dan karunianya untuk segala kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi kiranya tesis ini bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, Oktober 2020

Penulis

Devi Christianti Yusuf

ABSTRAK

DEVI CHRISTIANTI YUSUF. *Pengaruh Compensation dan Job Environment terhadap Employee Loyalty Melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Karyawan BNI Cabang Makassar (dibimbing oleh H. Djabir Hamzah dan Ria Mardiana Y).*

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Compensation* dan *Job Environment* terhadap *Job Satisfaction*, pengaruh *Compensation* dan *Job Environment* terhadap *Employee Loyalty*, pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Loyalty*, pengaruh *Compensation* dan *Job Environment* terhadap *Employee Loyalty*, melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur. Sampel penelitian adalah karyawan tetap BNI Cabang Makassar sebanyak 62 karyawan. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Compensation* (X_1), *Job Environment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Z). Hal tersebut dapat diketahui dari koefisien yang bernilai positif dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian juga menunjukkan bahwa *Compensation* (X_1), *Job Environment* (X_2) dan *Job Satisfaction* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Loyalty* (Y). Hal tersebut dapat diketahui dari koefisien yang bernilai positif dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa variabel *Job Satisfaction* merupakan variabel intervening antara variabel yang terdiri dari *Compensation* (X_1) dan *Job Environment* (X_2) terhadap variabel terkait *Employee Loyalty* (Y).

Kata kunci: *Compensation*, *Job Environment*, *Job Satisfaction*, *Employee Loyalty*



ABSTRACT

DEVI CHRISTIANTI YUSUF. *The Effect Compensation and Job Environment on Employees' Loyalty through Job Satisfaction as Intervening Variable, a Case Study on Employees of BNI< Makassar Branch* (supervised by H. Djabir Hamzah and Ria Mardiana Y).

The research aimed at investigating the effect of the *Compensation* and *Job Environment* on the *Job Satisfaction*, the effect of the *Compensation* and *Job Environment* on the *Employees' Loyalty*, the effect of the *Job Satisfaction* on the *Employees' Loyalty*, the effect of the *Compensation* and *Job Environment* on the *Employees' Loyalty* through the *Job Satisfaction* as the intervening variable.

The research used the path analysis model. The research samples were 62 permanent employees of BNI, Makassar Branch. The research data were obtained by distributing the questionnaires.

The research result indicates that the *Compensation* variable (X_1), *Job Environment* (X_2) has the significant effect on the *Job Satisfaction* (Z). This can be perceived from the coefficient with the positive value and significance value which smaller than 0.05. The research also indicates that the *Compensation* (X_1), *Job Environment* (X_2), and *Job Satisfaction* (Z) have the positive and significant effect on the *Employees' Loyalty* (Y). The research also indicates that the *Job Satisfaction* variable represents the intervening variable between the independent variables comprising the *Compensation* (X_1) and *Job Environment* (X_2) and the *Employees' Loyalty* (Y) as the dependent variable.

Key words: *Compensation, Job Environment, Job Satisfaction, Employee's Loyalty*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA.....	iii
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Kompensasi (<i>Compensation</i>).....	11
2.1.2.1 Definisi Kompensasi.....	11
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	13
2.1.2.3 Sistem Kompensasi.....	13
2.1.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	14
2.1.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
2.1.2.6 Indikator Kompensasi	16

2.1.3 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	20
2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4.3 Teori Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.1.5 Loyalitas Karyawan.....	25
2.1.5.1 Definisi Loyalitas Karyawan.....	25
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	26
2.1.5.3 Indikator Loyalitas Karyawan.....	26
2.2 Hubungan antar Variabel.....	28
2.2.1 Hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja.....	28
2.2.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	28
2.2.3 Hubungan antara Kompensasi dan Loyalitas Karyawan.....	29
2.2.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan.....	29
2.2.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan.....	30
2.3 Penelitian Terdahulu.....	31
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	38
3.1 Kerangka Konseptual.....	38
3.2 Hipotesis.....	39
BAB IV METODE PENELITIAN.....	40
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	40
4.2 Lokasi dan Waktu.....	40
4.3 Populasi dan Sampel.....	40
4.3.1 Populasi.....	40
4.3.2 Sampel.....	41
4.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	42
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	42
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasonal.....	43

4.6.1 Variabel Penelitian	43
4.6.2 Definisi Operasonal Variabel.....	44
4.7 Teknik Analisis Data.....	46
4.7.1 Statistik Deskriptif	47
4.7.2 Uji Instrumen Penelitian	47
4.7.3 <i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur).....	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
5.1.1 Visi.....	53
5.1.2 Misi	53
5.2 Hasil Penelitian	53
5.2.1 Analisis Deskriptif	53
5.2.2 Deskripsi Mengenai Variabel Penelitian	56
5.2.2.1 Penilaian Atas Masing-Masing Variabel	56
5.3 Hasil Analisis Data	64
5.3.1 Pengujian Validitas	64
5.3.2 Pengujian Reliabilitas.....	67
5.3.3 Uji Hipotesis I dan II.....	67
5.3.4 Uji Hipotesis III dan IV.....	68
5.3.5 Uji Hipotesis V	69
5.3.6 Uji Hipotesis VI dan VII	70
5.4 Pembahasan.....	74
BAB VI PENUTUP	78
6.1 Simpulan	78
6.2 Saran	79
6.3 Keterbatasan Penelitian	80
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Total Asset BNI dari tahun 2014-2018	6
Tabel 1.2 Jumlah Outlet, ATM dan Pegawai BNI dari 2014-2018	6
Table 1.3 Lokasi Outlet BNI Cabang Makassar	7
Tabel 5.1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.2 Klasifikasi berdasarkan Usia	54
Tabel 5.3 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 5.4 Klasifikasi Berdasarkan Pekerjaan	55
Tabel 5.5 Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)	57
Tabel 5.6 Frekuensi Lingkungan Kerja (X2)	59
Tabel 5.7 Frekuensi Kepuasan Kerja (Z)	61
Tabel 5.8 Frekuensi Loyalitas Karyawan (Y)	63
Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X1)	65
Tabel 5.10 Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	65
Tabel 5.11 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)	66
Tabel 5.12 Hasil Pengujian Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	66
Tabel 5.13 Hasil Pengujian Pengujian Reliabilitas	67
Tabel 5.14 Hasil Analisis Uji t (X1) dan (X2) terhadap (Z)	68
Tabel 5.15 Hasil Analisis Uji t (X1) dan (X2) terhadap (Y)	68
Tabel 5.16 Hasil Analisis Uji t (Z) terhadap (Y)	69
Tabel 5.17 Hasil Persamaan Struktural I	71
Tabel 5.18 Hasil Persamaan Struktural II	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	49
Gambar 5.1 Kerangka Kontribusi Pengaruh Variabel.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	85
Lampiran 2 Tabulasi data Penelitian.....	89
Lampiran 3 Output Olah data SPSS.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang semakin maju dan berkembang terus-menerus menuntut suatu organisasi/perusahaan agar dapat menyesuaikan diri dan meningkatkan daya saing agar tetap bertahan dan mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah dibutuhkan kontribusi sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perusahaan, karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Ardana dkk (2012) bahwa setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusianya. Oleh karena itu pada setiap perusahaan/instansi yang memiliki segala sumber daya khususnya sumber daya manusia diperlukan adanya sebuah pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dengan baiknya kinerja karyawan, karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga akan membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Utomo yang dikutip oleh Soegandhi, dkk. (2013), mengemukakan bahwa karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memikirkan langkah-langkah yang cermat demi mencapai loyalitas dari para karyawan. Salah satunya dengan memikirkan kebutuhan-

kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk karyawan demi mencapai kepuasan yang diharapkan akan menumbuhkan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja karyawan terbentuk dari beberapa faktor. Penelitian yang dilakukan Nurdin (2017) menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Karya Medika. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muflih (2015) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Potale dan Uhing (2015), dan Rubel et.al (2015) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Luthans dan Spector (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan tentunya mengharapkan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang baik seperti hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, iklim kerja dinamis, dan fasilitas kerja yang memadai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen et.al (2011), Annakis et.al (2011), Sardzoska dan Tang (2012), Mukti Wibowo dkk (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kristanto (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)" yang menyatakan bahwa selain dipengaruhi oleh kompensasi, loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas. Kompensasi yang sesuai

dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas, selain itu, lingkungan kerja turut mendukung kenyamanan karyawan sehingga rasa loyal karyawan akan semakin meningkat, dengan terpenuhinya kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja dan tingginya loyalitas sudah tentu kinerja karyawan terpengaruh dari segi kualitas dan kuantitas.

Selain itu, kepuasan kerja juga erat hubungannya dengan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tidak terbentuk dalam waktu yang singkat tetapi melalui proses kerja, lama bekerja serta hasil kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Penelitian Minjoon Jun, Shaohan Cai, dan Hojung Shin (2006) pada perusahaan Mexican Maquiladora menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Bank Negara Indonesia atau BNI adalah sebuah institusi bank milik pemerintah, dalam hal ini adalah perusahaan BUMN di Indonesia. Bank Negara Indonesia (BNI) adalah bank komersial tertua dalam sejarah Republik Indonesia. Bank ini didirikan pada tanggal 5 Juli tahun 1946. Saat ini BNI mempunyai 1,076 kantor cabang di Indonesia dan 5 di luar negeri. BNI juga mempunyai unit perbankan syariah. Dalam banyaknya tantangan dan persaingan dalam dunia perbankan yaitu dalam inovasi, teknologi, produk serta kebijakan-kebijakan yang ditawarkan oleh tiap-tiap bank yang terus menyesuaikan dengan kebutuhan nasabah, munculnya bank-bank baru baik bank Swasta, Asing maupun Syariah. Dikutip dari ZonaReferensi.com (2018) total bank di Indonesia mencapai 134 bank baik bank swasta, asing, BUMN dan syariah. Dimana saat ini, Indonesia tercatat berada di peringkat pertama sebagai negara dengan jumlah bank terbanyak di Asia Tenggara, dan tingginya tingkat turnover pegawai bank yang diketahui dari hasil survey yang dilakukan lembaga Pricewaterhouse Coopers (PwC) Indonesia pada tahun 2015 terhadap sektor perbankan di Indonesia menunjukkan bahwa keluar masuknya karyawan (turnover) di industri ini

mencapai 15% - 20%. Jumlah persentase tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan sektor lainnya dan dikutip dari finance.detik.com yang diakses 15 november 2019 dijelaskan bahwa berdasarkan data pada laporan keuangan tahunan bank, jumlah pegawai bank pada 2017 setahun penuh mengalami penurunan jika dibandingkan periode 2016.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan BNI yang bertempat di kota Makassar per tanggal 31 Oktober 2019 menyatakan bahwa beberapa diantaranya merasa kompensasi yang diterima sudah sangat sesuai dengan yang mereka harapkan, namun adapula karyawan yang merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan, misalnya dalam hal tunjangan. Tunjangan domisili yang berlaku bagi semua karyawan namun tidak semua karyawan dapat memperoleh karena tidak semua lokasi mendapatkannya yang dikarenakan oleh ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh divisi HCT (*Human Capital*) BNI itu sendiri. Sehingga dikhawatirkan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Begitupun dengan lingkungan kerja, dilingkungan perbankan dengan sistem kerja yang selalu bertarget dan memiliki banyak tekanan tentunya sangat dibutuhkan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan baik dalam hal situasi dikantor, fasilitas kantor maupun hubungan antar karyawan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua outlet memiliki fasilitas yang sama, antara cabang yang satu dengan cabang yang lain, antara fasilitas pusat dan didaerah misalnya, baik dari segi fasilitas kantor, penataan dan parkir khusus karyawan. Parkiran khusus karyawan yang disediakan beberapa cabang BNI yang satu dengan yang lain juga tidak selalu sama dan menyesuaikan dengan luas area parkir masing-masing kantor. Ada beberapa kantor cabang BNI yang menyediakan parkir khusus karyawan untuk kendaraan roda dua namun tidak untuk kendaraan roda empat. Hubungan antar karyawan yang terkadang

terdapat konflik yang mungkin disebabkan oleh perbedaan pendapat dalam pekerjaan, masalah pribadi dan lain sebagainya. Hal-hal ini juga dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan dan menjadi loyal pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat turnover karyawan yang di mana diketahui dari data yang telah di jelaskan diatas bahwa tingkat turnover industri perbankan merupakan yang tertinggi dibandingkan industri lain.. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Terlepas dari berbagai masalah dan tantangan yang mungkin dihadapi, baik internal maupun external, BNI tetap konsisten dalam menunjukkan perkembangannya baik dalam pelayanan maupun teknologi. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya prestasi yang diraih oleh BNI baik dari segi penghargaan maupun sertifikasi yang diterima, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut: Peringkat *1 Digital Brand Wealth Management Bank Umum Konvensional* dalam acara *Digital Brand Awards 2018*, *Best e Commerce 2017*, *Best Millenial Segment Solution*, *The Best Performance Bank* dalam acara *Bisnis Indonesia Financial Award 2018*, *Best Sales Volume From Issuing Bank in Indonesia 2017* dalam acara *JCB Award of Appreciation, Quality Management Systems* yang diselenggarakan oleh SAI Global tanggal 11 Januari-10 Januari 2021, *Rating A for HR Transformation* dalam acara *HR Excellence Award 2018* yang diselenggarakan oleh SWA & Universitas Indonesia Tanggal 7 Mei 2018 dan masih banyak penghargaan dan sertifikasi lainnya. Total asset yang terus

meningkat, jumlah outlet, jumlah ATM dan jumlah pegawai yang terus bertambah yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Neraca	2014	2015	2016	2017	2018
Total Asset (dalam jutaan Rp)	416,573,708	508,595,288	603,031,880	709,330,084	808,572,011

Tabel 1.1

Total asset BNI dari tahun 2014-2018

www.bni.co.id

	2014	2015	2016	2017	2018
Jumlah Outlet	1,766	1,826	1,990	2,150	2,262
Jumlah ATM	14,071	16,071	16,071	17,966	18,311
Jumlah pegawai	26,536	26,875	28,184	27,209	27,224

Tabel 1.2

Jumlah Outlet, ATM dan Pegawai BNI dari 2014-2018

www.bni.co.id

Segala pencapaian yang diperoleh BNI tidak lepas dari peran dan loyalitas karyawannya. Karyawan BNI merupakan salah satu asset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan BNI menjadi lembaga keuangan. Karena dengan karyawan segala kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu dibutuhkan loyalitas karyawan demi mempertahankan dan meningkatkan produktivitas BNI ditengah persaingan dan tantangan yang terus muncul.

Di BNI Cabang Makassar terdapat 18 outlet BNI yang terdiri dari kantor cabang utama, kantor cabang pembantu dan kantor kas dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 161 karyawan. Berikut daftar outlet BNI Cabang Makassar:

Singkatan Cabang	Nama Outlet	Kode Outlet
MKS	MAKASSAR	60700700
MKS	BANDARA HASANUDDIN	60700701
MKS	PASAR BUTUNG	60700702
MKS	MENARA BOSOWA	60700703
MKS	UNHAS TAMALANREA	60700704
MKS	SOMBAOPU	60700706
MKS	BARAYA	60700707
MKS	ARIEF RATE DH. SAM RATULANGI	60700708
MKS	TELKOM DRIVE VII	60700709
MKS	BOULEVARD	60700760
MKS	DAENG TATA	60700761
MKS	SULTAN HASANUDDIN	60700762
MKS	BUMI TAMALANREA PERMAI	60700763
MKS	ANTANG	60700764
MKS	PELABUHAN PETI KEMAS	60700765
MKS	METRO TANJUNG BUNGA	60700766
MKS	DIGITAL BRANCH NIPAH MALL	60700767
MKS	PIPO MALL	60700768

Tabel 1.3

Lokasi outlet BNI Cabang Makassar

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening** (Studi Kasus Pada Karyawan BNI cabang Makassar).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam penelitian sejenis tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

2. Manfaat praktisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan informasi bagi BNI dalam upaya mendapatkan loyalitas karyawan melalui Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis penelitian ini yang meliputi landasan teori, hubungan antar variabel dan penelitian terdahulu.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan uraian tentang kerangka konseptual yaitu hubungan antara konsep yang ingin diteliti dan perancangan Uji Hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian dimana penelitian ini dilakukan, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik pengumpulan data dan Teknik Analisis Data yang digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Panggabean (2007) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Veithzal (2009) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian.

Sedangkan Simamora (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. Para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segala kegiatan atau tahapan yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Kompensasi (*Compensation*)

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu

aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Wibowo (2016) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan kompensasi menurut Simamora (2004) adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah kepegawaian

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. 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/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2006), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus kompetitif dengan penawaran beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Berdasarkan definisi kompensasi dari para ahli diatas menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang di berikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan balas jasa atas kinerja karyawan dalam waktu tertentu baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Upah Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Upah insentif Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Benefit dan service Kompensasi tambahan (financial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga dan darmawisata.

2.1.2.3 Sistem Kompensasi

Hasibuan (2008), menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering diterapkan sebagai berikut.

1. Sistem waktu

Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian.
2. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter

dan kilogram. Sistem ini hanya cocok untuk karyawan di bagian produksi barang.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya

2.1.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
3. Pengadaan efektif. Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.1.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi semakin kecil.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Jika produktivitas kerja karyawan buruk serta sedikit maka kompensasi kecil.

3. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar

4. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi yang diterima semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya semakin baik.

2.1.2.6 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi bagi karyawannya. Simamora (2004) mengemukakan bahwa secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3. Fasilitas yang memadai
4. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan melakukan aktifitas setiap harinya. Menurut Sedarmayati (2011) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan menurut Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Nitisemito (1992) juga mengemukakan pendapatnya bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) 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 secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik

dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2001) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja diukur melalui :

1. Suasana Kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya
2. Hubungan dengan Rekan Kerja
Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan Kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik dan seberapa penting pekerjaan yang dilakukan. Wirawan (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi merupakan perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Moorhead dan Griffin (2013) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam maupun luar pekerjaan. Sedangkan Nelson & Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif

dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak factor-faktor baik secara internal maupun eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hasibuan (2009) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.1.4.3 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba menjelaskan bagaimana karyawan memperoleh kepuasan kerja dibandingkan karyawan lain yang tidak puas

dengan pekerjaan mereka. Rivai (2004) menjelaskan teori kepuasan kerja meliputi:

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang berdasarkan selisih antara apa yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang didapatkan seseorang. Pada saat kenyataan telah melebihi apa yang seharusnya didapatkan maka kepuasan akan semakin meningkat, sehingga terdapat discrepancy yang positif.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung pada ada atau tidak keadilan pada suatu situasi. Situasi yang disebutkan disini adalah situasi dalam pekerjaan mereka. Teori keadilan memiliki komponen utama yaitu input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil aktualisasi diri. Sedangkan selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfiers dan dissatisfiers. Satisfiers adalah factor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan

memperoleh penghargaan, dan promosi. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini akan membuat karyawan tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) ada lima indikator yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah yaitu jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai akibat pelaksanaan kerja. Karyawan menginginkan sistem upah yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Apabila hasil atau imbalan yang didapat karyawan sesuai atau lebih dari yang diharapkan, upah diberikan berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan organisasi kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang berarti, bermanfaat dan penting maka cenderung akan menciptakan Kepuasan Kerja. Selain itu, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya,

kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

3. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Proses kenaikan jabatan yang adil dan dilakukan secara terbuka juga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.
4. Kepenyeliaan (supervisi) yaitu suatu usaha untuk mengkoordinir para karyawan serta menjembatani kesenjangan antara manajemen dan karyawan pelaksana. Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.
5. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan. Karyawan yang diberi kesempatan berinteraksi satu sama lain cenderung memiliki Kepuasan Kerja lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang diberi sedikit waktu untuk berinteraksi, sehingga merasa terisolasi dan tidak menyatu dengan

organisasi. Rekan kerja bahkan merupakan sumber Kepuasan Kerja yang lebih kuat ketika anggotanya memiliki kemiripan dalam nilai-nilai dan perilaku. Berjumpa dengan orang - orang yang memiliki kemiripan menyebabkan bertambahnya rasa persahabatan dan persatuan dalam dunia kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke Kepuasan Kerja yang meningkat.

2.1.5 Loyalitas Karyawan

2.1.5.1 Definisi Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan seberapa besar rasa setia dari karyawan pada perusahaannya yang dapat dilihat dengan besarnya kesediaan karyawan untuk membela perusahaan, menjaga nama baik perusahaan sehingga dapat terus tinggal pada satu perusahaan tersebut. Saydam (2000) mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Sedangkan Meyer dan Herscovits dalam Oei (2010) berpendapat bahwa loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas lebih banyak bersifat emosional, loyalitas adalah kualitas perasaan, dan perasaan tak selalu membutuhkan penjelasan rasional.

Tjiptono (2006) juga mengemukakan pendapatnya bahwa loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan

rasa tanggung jawab. Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan sikap setia dan emosional yang menyenangkan karyawan terhadap perusahaan tempat dimana ia bekerja.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan menurut Steers dan Potter dalam Aldrianto (2016) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi Karakteristik pribadi yang dimaksud yakni masa kerja, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.
2. Karakteristik pekerjaan Karakteristik ini berupa identifikasi tugas, tantangan kerja, kecocokan tugas dan umpan balik tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan Karakteristik ini diambil dari bagaimana karyawan mengambil keputusan dalam perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan Pengalaman yang dimaksud yakni meliputi sikap positif karyawan, rasa aman dan rasa percaya terhadap perusahaannya.

2.1.5.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Saydam (2000) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dari Loyalitas Kearyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketaatan/Kepatuhan

Ketaatan yaitu sebuah kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan, kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan:

Ciri-ciri ketaatan, yaitu:

- a. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.

- b. Menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c. Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab, yaitu:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

Ciri-ciri seorang pegawai yang jujur, yaitu:

- a. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa dipaksa
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

2.2 Hubungan antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi dan Kepuasan Kerja Mathis dan Jackson (2003) menyatakan bahwa kompensasi bermanfaat meningkatkan kinerja dari karyawan. Kepuasan kerja karyawan terbentuk dari beberapa faktor. Nurdin (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Karya Medika. Perasaan puas yang didapatkan karyawan dapat meningkatkan semangat untuk melaksanakan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Potale dan Uhing (2015), dan Rubel et.al (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Luthans dan Spector (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat ketika lingkungan kerja bertemu dengan harapan dan kebutuhan dari para karyawan. Jika harapan mereka bekerja di perusahaan tersebut terpenuhi maka mereka akan merasa puas. Tetapi jika ada banyak hal yang tidak sesuai harapan dari karyawan maka rasa ketidakpuasan akan muncul. Tentu karyawan mengharapkan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang baik seperti hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, iklim kerja dinamis, dan fasilitas kerja yang memadai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen et.al (2011), Annakis et.al (2011), Sardzoska dan Tang (2012), Mukti Wibowo dkk (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Hubungan antara Kompensasi dan Loyalitas Karyawan

Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja ada yang bersifat material misalnya gaji dan ada yang bersifat non material misalnya penghargaan, kebutuhan untuk berpartisipasi, dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan loyal terhadap perusahaan. Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah adanya: yang pertama, fasilitas-fasilitas kerja, kedua adalah tunjangan kesejahteraan, ketiga lingkungan dan suasana kerja dan yang keempat adalah kompensasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Aziz, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. R square sebesar 0.182, yang artinya 18,2% variabel loyalitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

2.2.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Susanto (2010) mengemukakan bahwa banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hameed et al. (2009) faktor lain yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat

menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Purba (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)” yang menyatakan bahwa Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas.

2.2.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk dalam waktu yang singkat tetapi melalui proses kerja, lama bekerja serta hasil kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Mathis dan Jackson, (2001) mengemukakan bahwa untuk dapat menciptakan loyalitas setiap karyawan, perusahaan harus mampu membuat karyawan menjadi merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Penelitian Minjoon Jun, Shaohan Cai, dan Hojung Shin (2006) pada perusahaan Mexican Maquiladora menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pt.Patiware Sungai Raya (Kab.Bengkayang) Kalimantan Barat” menunjukkan hasil bahwa berdasarkan analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelas (r) sebesar 0,587 dan sig P = 0,000 ($P < 0,01$) yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan pertanyaan yang dikemukakan oleh Martoyo (2000) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zahrah Putri Ramadhani (2017) yang berjudul 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) Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji path, uji sobel untuk menguji efek mediasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sementara lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan terbukti memediasi hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan.

Persamaan: terletak pada keseluruhan variabel baik variabel dependen, independen dan variabel intervening. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis path

Perbedaan: terletak pada teknik analisis data pada metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah proportional random sampling sedangkan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BNI di Makassar sedangkan populasi penelitian sebelumnya adalah karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Semarang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dan Halima (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pacific Metro International Jakarta.” Metode dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan probability sampling yaitu tehnik random sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan. Pengujian data yang dilakukan adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian secara parsial serta simultan, dengan menggunakan metode kausal step dari Baron dan Keny (1986). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika diuji secara parsial maupun simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji intervening atau uji efek mediasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan: terletak pada variabel independen dan variabel intervening. Pada penelitian ini menggunakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, begitu juga dengan penelitian sebelumnya.

Perbedaan: terletak pada variabel dependen, penelitian sebelumnya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan Loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan juga terletak

pada populasi. Populasi dalam penelitian sebelumnya adalah sebanyak 100 orang karyawan PT. Pacific Metro International Jakarta. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya sebanyak 80 orang karyawan. penelitian sebelumnya menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI dan sampel sebanyak 62 karyawan tetap BNI Cabang Makassar yang telah bekerja ≥ 2 tahun dengan jabatan *non manager*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Berto Kristanto Purba (2017) Dengan Judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Skala pertanyaan yang digunakan adalah skala likert dan metode penelitian menggunakan regresi linier sederhana. Dimana sampel yang digunakan semua karyawan sebanyak 25 responden. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja pada karyawan loyalitas.

Persamaan: terletak pada variabel independen dan dependen. Pada penelitian ini menggunakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Loyalitas Karyawan sebagai variabel dependen, begitu juga dengan penelitian sebelumnya.

Perbedaan: terletak pada variabel intervening, penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian ini menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan juga terletak pada jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya sebanyak 25 orang karyawan Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan tetap BNI Cabang Makassar yang telah bekerja ≥ 2 tahun dengan jabatan *non manager*. Dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah regresi linier sederhana sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Analisis jalur.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Setyani Dwi Lestari, Dindin A. Syabarudin, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi atas Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja di Bank BJB Cabang Tangerang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BJB Cabang Tangerang yang berjumlah 80 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Karyawan Kinerja, (8) Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Secara Bersamaan pada Pekerjaan Kepuasan, dan (9) Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan: terletak pada variabel independen dan variabel intervening. Pada penelitian ini juga menggunakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening begitu juga dengan penelitian sebelumnya.

Perbedaan: terletak pada variabel dependen, penelitian sebelumnya menggunakan *Employee Performance* sedangkan penelitian ini menggunakan Loyalitas Karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan juga terletak pada jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya sebanyak 80 orang karyawan Bank BJB Cabang Tangerang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan tetap BNI Cabang Makassar yang telah bekerja ≥ 2 tahun dengan jabatan *non manager*. Dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah Structural Equation Modeling (SEM) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Analisis jalur.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Mai Ngoc Khuong dan Bui Diem Tien (2013) dengan judul *Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction (A study of banking sector in Ho Chi Minh City)*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di sebar kepada 201 karyawan yang bekerja di 11 bank di HCMC. Teknis analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan, dukungan supervisor, tunjangan, kerja tim,

lingkungan kerja, dan pelatihan terkait dengan tingkat loyalitas organisasi yang lebih tinggi. Faktor kepuasan, dukungan supervisor, kerja tim, dan lingkungan kerja berperan penting dan secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis jalur, penelitian ini mengemukakan bahwa untuk mencapai pegawai yang tinggi loyalitas, perusahaan dalam industri perbankan harus mencapai tingkat karyawan yang tinggi kepuasan kerja, meningkatkan dukungan supervisor dan kerja tim di antara karyawan, dan menyediakan lingkungan kerja yang baik

Persamaan: terletak pada variabel variabel intervening dan variabel dependen. Pada penelitian ini juga menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dan Loyalitas Karyawan sebagai variabel dependen, menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan menggunakan teknis analisis jalur.

Perbedaan: terletak pada variabel independen, penelitian sebelumnya menggunakan supervisor support, working environment, training, fringe benefits, and teamwork sedangkan penelitian ini menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja. Perbedaan juga terletak pada jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya sebanyak 201 karyawan yang bekerja di 11 bank di HCMC. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan tetap BNI Cabang Makassar yang telah bekerja ≥ 2 tahun dengan jabatan *non manager*.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Husain, Rafi. dkk. (2019) dengan judul *The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Loads On Work Satisfaction And Its Impact On Employee Loyalty Of Production Part Cv. Bahari Tegal Bakery* penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial maupun

simultan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan bagian produksi pada CV. Bahari Bakery Tegal, Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi di CV. Bahari Bakery Tegal dengan jumlah 52 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis menggunakan metode path analysis.

Persamaan: terletak pada variabel variabel independen, intervening dan variabel dependen. Pada penelitian terdahulu menggunakan juga menggunakan *compensation* dan *work environment* sebagai variabel independen, *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening dan *Employee Loyalty* sebagai variabel dependen, menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan menggunakan teknis analisis jalur.

Perbedaan: terletak pada variabel independen, penelitian sebelumnya menggunakan menggunakan 3 variabel independen sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen. Perbedaan juga terletak pada subjek penelitian, dalam penelitian terdahulu subjek penelitian merupakan semua karyawan bagian produksi di CV. Bahari Bakery Tegal dengan jumlah 52 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan tetap BNI Cabang Makassar yang telah bekerja ≥ 2 tahun dengan jabatan *non manager*.

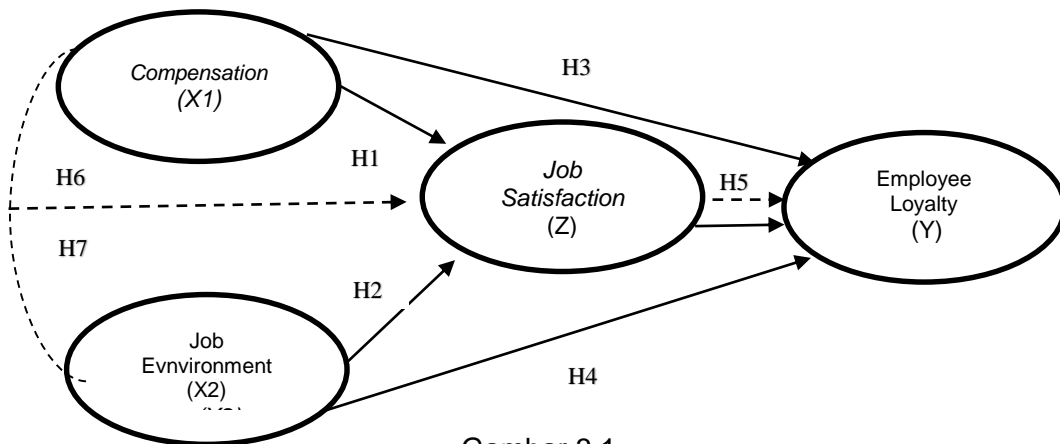
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini berfungsi untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang di sajikan pada gambar berikut:



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual

Sumber: diolah oleh penulis

3.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H1)
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H2)
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (H3)
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (H4)
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (H5)
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (H6).
7. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (H7).