

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Safrida^{1*}, Muhammad Yafiz², Fauzi Arif Lubis³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

*Email korespondensi: safrida@uinsu.ac.id

Abstract

To increase employee loyalty and job satisfaction, companies need to pay attention to aspects of compensation and the work environment of employees to achieve company goals; if these aspects are fulfilled, it is effortless for companies to achieve company targets. This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee loyalty through job satisfaction as an intervening variable. The type of research used is quantitative research with an associative approach. Data collection techniques using questionnaires as the primary data collection tool. The population in this study is as many as 31 respondents who are employees of PT. Bank Syariah Indonesia S Parman Branch Office using a saturated sampling technique. Data were analyzed using the Path Analysis method, processing using SPSS 26.0. The results showed that partial compensation does not affect employee loyalty and job satisfaction because other variables also control compensation variables. Still, correlational payment has a significant influence on employee loyalty. Meanwhile, the work environment substantially affects employee loyalty and job satisfaction. And when the variables of compensation and work environment are through the variables of job satisfaction, these two variables do not affect employee loyalty. In contrast, job satisfaction has a significant influence on employee loyalty..

Keywords: Compensation, Work Environment, Loyalty, Job Satisfaction

Saran sitasi: Yafiz, M., & Gaol, R. L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(02), 2683-2696. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>

1. PENDAHULUAN

Perbankan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan maksimal kepada nasabah, sehingga menjadikan dasar pemikiran nasabah untuk tetap memnuhi kenutuhan, keinginan, dan harapan nasabah dalam segala hal dinamika perubahan lingkungan dan teknologi yang semakin canggih dan modern dengan tidak berpaling ke perbankan pesaing. Dalam pencapaian keinginan pada industri perbankan maka kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk tujuan yang sesuai dengan keinginan pihak manajemen bank dan nasabah. Kinerja karyawan bank yang maksimal akan dapat diciptakan apabila karyawan memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bank yang maksimal maka karyawan harus mendapatkan rasa kepuasan dalam

bekerja. Kepuasan kerja masih menjadi masalah yang penting dan juga menarik, karena terbukti memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan individu, organisasi, dan juga masyarakat. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan memiliki dampak frustrasi, sebaliknya karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan dapat bekerja dengan baik, semnagat yang tinggi, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Azhar., dkk. 2020). Menurut Yakub (2017) kepuasan kerja bukanlah suatu variabel yang berdiri sendiri, melainkan adanya pengaruh faktor lain yang bersumber dari dalam organiasi maupun yang bersumber dari diri karyawan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kompensasi suatu yang sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan, kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh bagi penentuan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain kompensasi, budaya organisasi juga merupakan sesuatu yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Menurut Yakup (2017) budaya organisasi merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang Panjang. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan dan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Lingkungan kerja juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang serta ditempat kerja dapat memberikan gambaran mengenai kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (bhattacharya, 2012). Kepuasan kerja karyawan dikatakan tinggi apabila karyawan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungan kerja (Nugroho, 2013).

PT. BSI KC Medan S PARMAN dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja yang positif dalam tujuan BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul. Penerapan core values atau nilai-nilai utama Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dikenal dengan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal dan Adaptif) yang mana dengan penerapan core values AKHLAK ini, karyawan dapat semakin bangkit dan maju dalam berkompetisi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Berdasarkan survei awal di PT. BSI KC Medan S PARMAN, termasuk wawancara informal yang dilakukan terhadap sejumlah pegawai, ternyata tidak semua pegawai di Bank tersebut merasa puas dengan pekerjaannya terutama dalam hal kompensasi. Di sisi lain, para pegawai tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang besar. Fakta yang dirasakan para pegawai tersebut cukup berpengaruh kepada kedisiplinan

pegawai, bahkan berdampak pula pada menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Pada akhirnya, ada pegawai yang memutuskan untuk resign dari pekerjaannya karena ketidakpuasan tersebut, hal ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan pada PT. BSI KC Medan S Parman Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
Januari	0	0
Februari	0	0
Maret	2	0
April	1	0
Mei	0	1
Juni	1	3
Juli	0	0
Agustus	0	1
September	1	0
Oktober	0	0
November	1	0
Desember	0	0
Jumlah	6	5

Sumber: PT. BSI KC Medan S Parman, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat ada 6 karyawan yang keluar dan 5 karyawan yang masuk pada tahun 2023, tingkat turnover pada PT. BSI KC Medan S PARMAN tertinggi ada pada bulan maret sebanyak 2 orang sedangkan karyawan yang masuk tidak ada, tingkat turnover yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan tingkat turnover terendah ada pada bulan juni dimana karyawan keluar sebanyak 1 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 3 orang.

Selain kompensasi, beberapa karyawan di PT. BSI KC Medan S Parman juga merasa pembagian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dan tidak merata. Dalam hal pembagian pekerjaan seringkali karyawan harus melakukan pekerjaan diluar bidangnya karena pekerjaan yang ada melebihi sumber daya manusia (SDM), sehingga banyak karyawan yang tidak dapat melaksanakan shalat berjama'ah seperti yang telah ditentukan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang masih kurang baik seperti adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara diruang tersebut kurang baik, selain itu belum tertata rapi kondisi letak lingkungan kerja setiapbagian.

Faktor kompensasi yang tidak memuaskan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi ada pula fakta yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang besar juga tidak sepenuhnya dapat memuaskan pegawai. Hal itu membuktikan bahwa disamping variabel kompensasi, ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai seperti, lingkungan kerja, sikap dan perilaku atasan terhadap bawahannya, penempatan bidang kerja sesuai kemampuan, ataupun tantangan pekerjaan itu sendiri (Harlyanti, 2009).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut ini :

- Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BSI KC Medan S Parman.
- Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BSI KC Medan S Parman.
- Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BSI KC Medan S Parman.
- Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. BSI KC Medan S Parman.

1.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Menurut Malayu dalam buku Mangkunegara (2015) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan) seperti gaji, upah, dan insentif. Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai suatu pekerjaan. Dan besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pitriyani & Halim, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian Mahendrawan dan Indrawati (2015) kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar. Menurut islam upah haruslah dibayarkan

sedemikian rupa sehingga karyawan mendapatkan makanan dan kebutuhan yang cukup dari hasil kerjanya, dan telah disampaikan pada hadist berikut ini :

“Telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma’il bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sai’id dari Abu Hurairah ra. Dari Nabi s.a.w. bersabda: “Allah Ta’ala berfirman; Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seorang yang menjual orang ang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya” (HR. Al-Bukhari).

1.2. Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat (Swastha dan Sukotojo, 2004, 24). Menurut Robbins (2002) ruang lingkup lingkungan kerja terdiri dari dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adapun indikator dari lingkungan kerja ini adalah:

- Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik yaitu suatu keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada kondisi fisik dari karyawan. Adapun indikator dari lingkungan kerja fisik seperti penerangan, pengaturan suhu, mutu udara, ukuran ruang kerja, dan pengaturan ruang kerja.
- Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang secara tidak langsung berpengaruh pada fisik, tetapi berpengaruh langsung pada keadaan psikologis karyawan. Adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik seperti kebersamaan, hubungan antar rekan kerja, sikap atau perilaku karyawan, sifat atau karakteristik individu, keadaan emosi.

Teori ini didukung oleh hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo, Musadieq, dan

Nurtjahjono (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja Islami memberikan akses dan fasilitas ibadah kepada karyawan sehingga karyawan dapat beribadah dengan tenang di lingkungan kerja. Nilai Islam telah menjadi budaya yang selalu diterapkan oleh seluruh anggota dalam lingkungan kerja Islami. Budaya kerja Islam menerapkan tauhid, akhlak mulia, selalu mengingat Allah dan berlandaskan pada Syari'at Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadits.

1.3. Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2013). Kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh reward dan punishment yang diterima dan dipersepsi oleh individu yang bersangkutan. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku Cepi menyatakan (Triatna, 2015).

- a. Pemenuhan Kebutuhan (Need fulfillment)
- b. Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- c. Perbedaan (Discrepancies)
- d. Kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaiknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- e. Pencapaian Nilai (Value Attainment)
- f. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- g. Keadilan (Equity)
- h. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- i. Komponen Genetik (Genetic Components)
- j. Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Dalam Islam materi bukan tolak ukur utama dalam membentuk kepuasan kerja. Ukuran yang utama ialah ibadah, yang merupakan sejauh mana seorang pekerja itu memastikan pekerjaannya menjadi sebuah ibadah kepada Allah. Dalam hal ini Islam menegaskan betapa pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang adil, menepati janji, membina hubungan baik, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan Amar Ma'ruf Nahi Mungkar (Banna, et. al (2017). Para Ulama seperti Al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari Syariah (maqashid syariah) yaitu menjaga agama, nyawa (jiwa), akal, keturunan dan harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat menjaga hal tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan maka kepuasan kerja akan muncul (Muaayad & Gawi, 2016).

1.4. Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam evaluasi karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan dicerminkan oleh kemauan karyawan untuk memelihara dan melindungi organisasi secara internal dan eksternal dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Konsep loyalitas karyawan dalam Islam didefinisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja Islami, yaitu suatu sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, kelompok maupun bangsa. Loyalitas sebagai bentuk etos kerja Islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Seperti firman Allah dalam Q.S. Al Baqarah : 207 yang memiliki arti sebagai berikut :

“Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya untuk mencari keridaan Allah. Dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya”

Dalam ayat tersebut, menunjukkan bahwa Islam mengajarkan tentang pengabdian. Salah satu bentuk pengabdian karyawan terhadap perusahaan bisa dengan cara memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan sehingga perusahaan bisa maju dan berkembang.

Menurut Saydam (2000) terdapat 4 indikator dari loyalitas karyawan yaitu :

a. Ketaatan/Kepatuhan

Ketaatan yaitu sebuah kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan, kedisiplinan yang berlaku dan menaati perintah atasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Menaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Menaati perintah kedisiplinan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- 3) Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan.

b. 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 dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- 3) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- 4) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

c. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Ciri-ciri seorang pegawai yang jujur, yaitu:

- 1) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa dipaksa.
- 2) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang mungkin benar yang mungkin salah dari penelitian yang harus di uji kebenarannya secara empiris. (Syiofian Siregar, 2013) Berdasarkan identifikasi masalah, rumusan masalah, dan landasan teori serta dukungan penelitian terdahulu yang telah diteliti maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman..

Hipotesis 2

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman..

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

Hipotesis 3

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman..

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

Hipotesis 4

H₀₄ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

H_{a4} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

Hipotesis 5

H₀₅ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

H_{a5} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

Hipotesis 6

H₀₆ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

H_{a6} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

Hipotesis 7

H₀₇ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

H_{a7} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. BSI Kantor Cabang Medan S Parman.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya. (Syahrudin dan Salim, 2012) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran dengan angka dan analisis dengan menggunakan statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BSI KC Medan S Parman yaitu berjumlah 31 karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan sampling jenuh dikarenakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Apabila populasi kurang dari 100 responden maka sampel akan diambil semua.

Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden/jawaban dari pernyataan-pernyataan kuisioner yang sesuai dengan kondisi, situasi, perasaan yang dialami langsung oleh responden. Dan data sekunder merupakan sebagai data pendukung penelitian ini bersumber dari berbagai literatur seperti jurnal-jurnal, bukubuku yang relevan yang mendukung fakta penelitian.

Metode penelitian ini menggunakan metode lapangan (field reseach) yaitu dengan mengambil sampel dari populasi dengan menyebar kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis deskriptif, diantaranya karakteristik responden, dan deskripsi variable. Uji kualitas instrumen data, diantaranya yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik, diantaranya adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikoleniaritas. Uji

regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji determinan (R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R Hitung	R Tabel (Tarf Sig. 5%)	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,472	0,367	Valid
2		0,484	0,367	Valid
3		0,566	0,367	Valid
4		0,507	0,367	Valid
5		0,535	0,367	Valid
6		0,472	0,367	Valid
7		0,484	0,367	Valid
8		0,566	0,367	Valid
9		0,507	0,367	Valid
10		0,535	0,367	Valid
1	Lingkungan Kerja (X2)	0,536	0,367	Valid
2		0,629	0,367	Valid
3		0,438	0,367	Valid
4		0,444	0,367	Valid
5		0,569	0,367	Valid
6		0,629	0,367	Valid
7		0,536	0,367	Valid
8		0,479	0,367	Valid
9		0,755	0,367	Valid
1	Loyalitas Karyawan (Y)	0,787	0,367	Valid
2		0,804	0,367	Valid
3		0,716	0,367	Valid
4		0,695	0,367	Valid
5		0,513	0,367	Valid
6		0,482	0,367	Valid
7		0,709	0,367	Valid
8		0,793	0,367	Valid
9		0,750	0,367	Valid
10		0,789	0,367	Valid
11		0,679	0,367	Valid
12		0,481	0,367	Valid
1	Kepuasan Kerja (Z)	0,673	0,367	Valid
2		0,472	0,367	Valid
3		0,543	0,367	Valid
4		0,474	0,367	Valid
5		0,620	0,367	Valid
6		0,405	0,367	Valid
7		0,548	0,367	Valid
8		0,435	0,367	Valid
9		0,462	0,367	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari setiap variabel X_1 , X_2 , Y dan Z lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari pertanyaan dari seluruh variabel valid dan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel dalam Penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Variabel dalam Penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

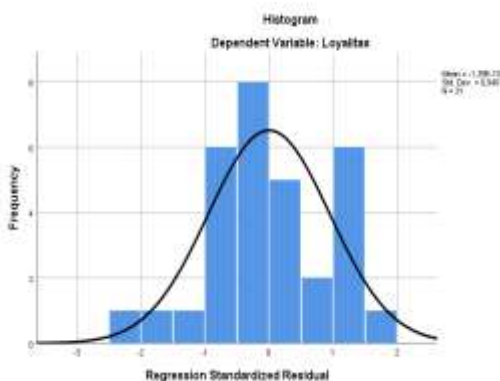
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,680	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,867	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,890	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,610	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel tersebut menggunakan uji cronbach's alpha yang menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar 0,60. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi responden menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

3.1.1. Uji Asumsi Klasik

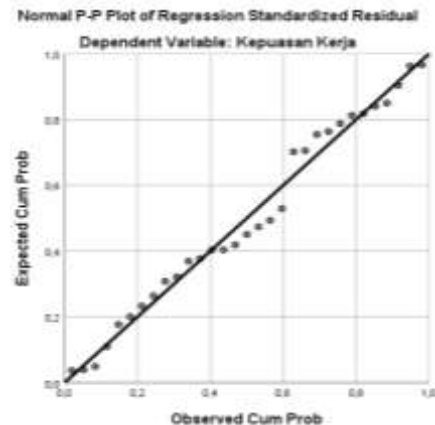
a. Uji Normalitas



Gambar 1. Normalitas Histogram

Sumber: Data diolah (2023)

Gambar tersebut menggambarkan kurva yang mempunyai kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kiri maupun kanan, dan garisnya menyerupai lonceng. Berarti, gambar tersebut berdistribusi normal. Uji ini juga dapat dilihat dari output kurva normal p-plot. Data normal apabila titik-titik data pada gambarsearah dengan garis diagonal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data diolah (2023)

Gambar tersebut menggambarkan titik-titik menyebar searah dengan garis diagonalnya. Berarti, normal p-plot dari gambar di atas berdistribusi normal (datanya normal).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56241151
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,087
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan output di atas, terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada kolom Unstandardized Residual sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, data yang diuji terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

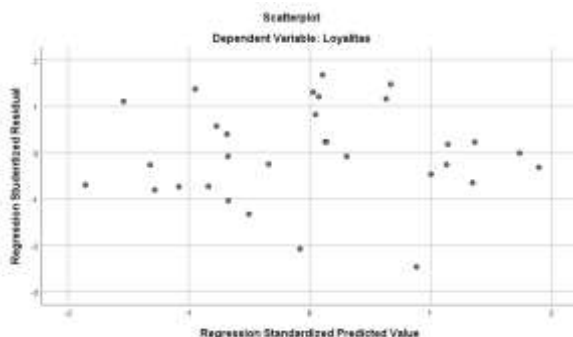
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,631	7,594		1,795	,084		
Kompensasi	-,059	,146	-,039	-,405	,688	,921	1,086
Lingkungan Kerja	,417	,115	,468	3,626	,001	,505	1,981
Kepuasan Kerja	,643	,166	,487	3,878	,001	,532	1,878

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil dari pengujian multikolonieritas pada table 4.9 menunjukkan bahwa nilai tolerance semua variabel bebas (X1: 0,921, X2: 0,505, Z: 0,532) lebih besar dari 0,1. Dan nilai VIF semua variabel dibawah 10 (X1: 1,086, X2: 1,981, Z: 1,878). Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas**

Sumber: Data diolah (2023)

Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola ataupun mengumpul dalam satu tempat. Maka Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi ini sudah baik.

3.1.2. Uji Anlisis Data

a. Uji Analysis Path (Analisis Jalur)

Model 1

$$Z = \text{PZX1} + \text{PZX2} + \text{PZX3} + e1$$

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,346	8,329		1,482	,149
Kompensasi	,145	,164	,125	,884	,384
Lingkungan Kerja	,474	,096	,702	4,951	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,125. Hal ini mengartikan bahwa tambahan satu poin pada Kompensasi (X1) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,125 kali.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,702. Hal ini memiliki arti bahwa tambahan satu poin pada Lingkungan Kerja

(X2) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,702 kali.

- 3) Besarnya nilai R² yang terdapat pada tabel diatas adalah sebesar 0,468. Maka besarnya e1 dalam model persamaan ini adalah e1=1-0,468=0,532.

Yang mana persamaan strukturnya adalah: $Z = 0,145X1 + 0,474X2 + 0,532e1$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang

terjadi antara Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan yang positif, dimana ketika Kompensasi dan Lingkungan Kerja ditingkatkan

maka akan berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan.

Model 2

$$Y = \text{PYX1} + \text{PYX2} + \text{PYX3} + \text{PZY} + e2$$

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Jalur (Model 2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,631	7,594		1,795	,084
	Kompensasi	-,059	,146	-,039	-,405	,688
	Lingkungan Kerja	,417	,115	,468	3,626	,001
	Kepuasan Kerja	,643	,166	,487	3,878	,001

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar -0,039. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Kompensasi (X1) akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar -0,039 kali.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa tambahan satu poin pada Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,468 kali.
- 3) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa tambahan satu poin pada Kepuasan Kerja (Z) akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,487 kali.

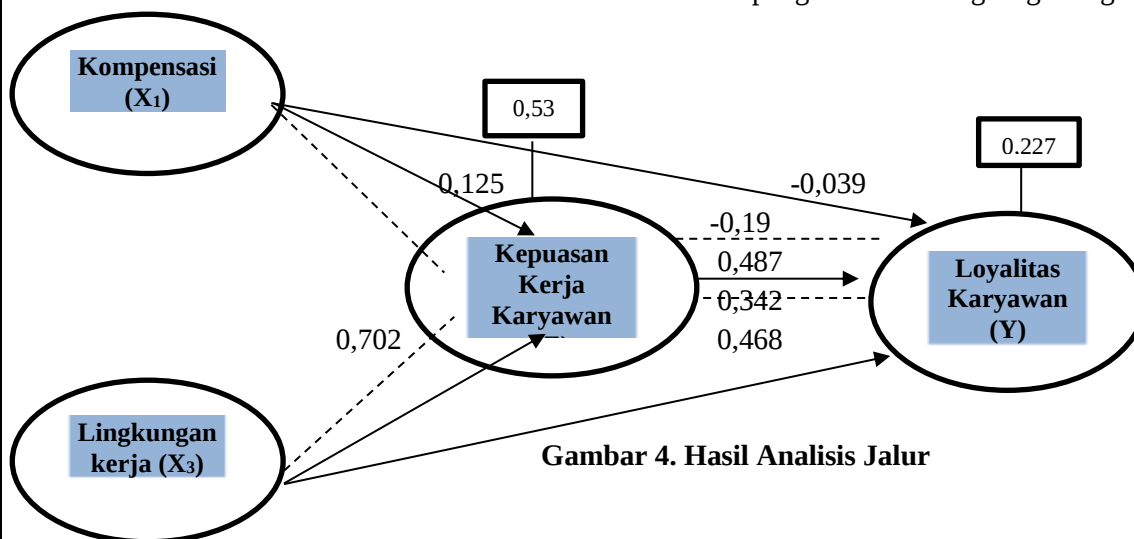
- 4) Besarnya nilai R2 yang terdapat pada tabel diatas adalah sebesar 0,773. Maka besarnya e2 dalam model persamaan ini adalah $e2 = 1 - 0,773 = 0,227$

Yang mana persamaan strukturnya adalah :

$$Y = 0,416X1 + 0,417X2 + 0,643Z = 0,227e2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan memiliki hubungan yang positif, dimana ketika Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan ditingkatkan maka akan berdampak pada Loyalitas Karyawan.

Dari analisis diatas dapat digambarkan analisis jalur pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur

b. Uji Korelasi

Tabel 6. Korelasi Antar Variabel Independen
Correlations

		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Loyalitas
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,978**	,745**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,978**	1	,799**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,745**	,799**	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31
Loyalitas	Pearson Correlation	,809**	,886**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil korelasi dari SPSS, diperoleh nilai korelasi Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja yaitu 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Kompensasi

dan Lingkungan Kerja terdapat korelasi yang kuat. Korelasi dua variabel tersebut bersifat signifikan karena angka signifikansi (sig.) penelitian adalah $0,000 < 0,05$.

3.1.3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,631	7,594		1,795	,084
	Kompensasi	-,059	,146	-,039	-,405	,688
	Lingkungan Kerja	,417	,115	,468	3,626	,001
	Kepuasan Kerja	,643	,166	,487	3,878	,001

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data diolah (2023)

Variabel Kompensasi (X1) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -0,405 dengan signifikansi 5%. Karena $t_{hitung} -0,405 < t_{tabel}$ sebesar 2,051 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel Kompensasi dengan variabel Loyalitas. Besarnya pengaruh variabel Kompensasi terhadap Loyalitas dapat diketahui dari nilai koefisien Beta ialah sebesar -0,039 atau -3,9%. Pengaruh sebesar ini tidak signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar $0,688 > 0,05$.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,626 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena $t_{hitung} 3,626 > t_{tabel}$ sebesar 2,051 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel lingkungan kerja yang artinya variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel loyalitas. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas dapat diketahui dari nilai koefisien Beta ialah sebesar 0,468 atau 46,8%. Pengaruh ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar $0,001 < 0,05$.

Variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,626 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena t hitung $3,626 > t$ tabel sebesar 2,051 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel kepuasan kerja yang artinya variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel loyalitas. Besarnya

pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas dapat diketahui dari nilai koefisien Beta ialah sebesar 0,487 atau 48,7%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar $0,001 < 0,05$.

b. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499,467	3	166,489	30,704	,000 ^b
	Residual	146,404	27	5,422		
	Total	645,871	30			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah (2023)

Untuk nilai F hitung dalam persamaan ini sebesar 30,704 adapun untuk nilai F tabel sebesar 3,37 maka F hitung $30,704 > F$ tabel (3,37) yang artinya seluruh variabel bebas dan intervening yang terdiri dari variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Loyalitas Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,773	,748	2,32860

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, mampu mempengaruhi variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan sebesar 77,3% sisanya 22,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, hal ini karena variabel Kompensasi juga dikontrol oleh variabel lain. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji korelasi pada tabel 6 yang

menunjukkan kompensasi memiliki nilai korelasi dengan lingkungan kerja memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,978 dengan nilai sig. 0,000, hal ini mengakibatkan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan karena kompensasi memiliki korelasi yang tinggi terhadap variabel independen yang lainnya. sebesar 0,000. Dan hasil korelasi kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,745 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa ada variabel lain, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada PT. Bank Syariah Indonesia KC S Parman berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan tersebut, yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima merupakan bentuk rezeki dari Allah yang wajib untuk disyukuri, puas tidaknya seseorang dengan kompensasi yang diterima tergantung cara bersyukur kepada Allah SWT. Selain kepuasan terhadap nominal dari kompensasi, para karyawan juga merasa nyaman dan aman secara bathin karena upah (gaji) yang diperoleh dan pekerjaan yang dilakukan terhindar dan terbebas dari sesuatu yang haram seperti gharar, maysir dan riba. Karena PT. Bank Syariah Indonesia KC S Parman merupakan bagian dan Lembaga Keuangan Syariah.

3.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan tabel pada uji t diatas menunjukkan nilai

thitung sebesar 4,951 dengan signifikansi sebesar 5% nilai ttabel sebesar 2,051. thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,951 > ttabel 2,051, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima. Variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

Lingkungan kerja di PT. Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman dibentuk agar para karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga memberikan dampak yang positif seperti meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta modern.

3.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,405 dengan signifikansi 5% nilai ttabel untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika thitung > ttabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena thitung untuk variabel X1 (-0,405) lebih kecil dari ttabel (2,051) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak. Variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, karena variabel Kompensasi juga dikontrol oleh variabel lain. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan kompensasi memiliki nilai korelasi dengan lingkungan kerja dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0,978 dengan nilai sig. 0,000, dan korelasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,745 dengan nilai sig. 0,000 hal ini mengakibatkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan karena kompensasi memiliki korelasi yang tinggi terhadap variabel independen yang lainnya. Dan hasil korelasi kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Pearson Correlation sebesar

0,809 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa ada variabel lain, kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

3.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,626 dengan signifikansi 5% nilai ttabel untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika thitung > ttabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena thitung untuk variabel X1 (3,626) lebih besar dari ttabel (2,051) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman, lingkungan kerja sesuatu yang sangat penting untuk dijaga kenyamanannya agar selalu kondusif dan aman untuk mencapai ketentraman kerja para karyawan. Menciptakan hubungan karyawan yang harmonis saling membantu antar karyawan dalam suatu perusahaan, keramah tamahan dalam pergaulan akan membantu memperkenalkan kreativitas karena akan memberikan semangat untuk orang bekerjasama dalam suatu tim dan berbagi informasi serta membuat karyawan bersikap terbuka terhadap kritik dan saran serta ide-ide baru. Lingkungan kerja yang dibentuk oleh PT. BSI KC Medan S Parman memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawan, karyawan merasa aman karena secara bathin karena terlindungi dari kekhawatiran riba, gharar, maupun maysir. Karena PT. BSI KC Medan S Parman merupakan Lembaga Keuangan Syariah yang bebas dari praktik yang tidak halal.

3.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai thitung sebesar 3,878 dengan signifikansi 5% nilai ttabel untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika thitung > ttabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena thitung untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 3,878 lebih besar dari ttabel 2,051 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan

H5 diterima. Variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan sangat memiliki peran yang penting dalam penciptaan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat turnover pada perusahaan. Adapun karyawan yang keluar dari perusahaan bukan merupakan ketidakpuasan terhadap perusahaan, melainkan ada faktor lain yang membuat karyawan resign dari perusahaan.

3.2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian path analysis diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $0,527 < \text{dari } t_{tabel} 2,051$. Maka kesimpulannya bahwa Kepuasan Kerja karyawan (Z) tidak dapat memediasi Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sehingga H0 diterima dan H6 ditolak.

Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. PT. BSI KC Medan S Parman pada setiap hari Jum'at melaksanakan kegiatan Taujih yang mana tujuan daripada pelaksanaan Taujih adalah meningkatkan pemahaman para karyawan bahwa bekerja ialah selain untuk jalan dalam mencari rezeki juga merupakan ibadah kepada Allah Swt. Sehingga para karyawan memiliki kesadaran untuk bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan Oleh PT. BSI KC S Parman dan para karyawan menjalankan tugas dengan bertanggung jawab, jujur, memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja, memiliki disiplin yang tinggi, dan juga menjaga citra perusahaan, hal-hal tersebut merupakan bentuk cerminan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas.

3.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian path analysis diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $0,381 < \text{dari } t_{tabel} 2,051$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja karyawan (Z) tidak dapat memediasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sehingga H0 diterima dan H7 ditolak.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan loyalitas karyawan terhadap

perusahaan. Akan tetapi, kepuasan kerja karyawan tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan akan tetap menjaga lingkungan kerja dengan menerapkan peraturan yang membuat karyawan nyaman dan memberikan fasilitas terhadap karyawan untuk menjaga agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaan. Hal ini merupakan suatu kewajiban pimpinan untuk melakukan monitoring dan coaching kepada karyawan yang kinerjanya belum menunjukkan kinerja maksimal untuk dapat diperbaiki pada tahun berikutnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang dijabarkan oleh peneliti, maka :

- Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.
- Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
- Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur yang tak terhingga diucapkan kepada Allah Subhana Wata'ala atas segala nikmat dan ilmu yang telah diberikan. Saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas dedikasinya yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini dari awal hingga selesai, semoga Allah Subhana Wata'ala menjadikan ini sebagai amal zariyah bagi kita semua. Penulis berharap mudah-mudahan artikel ini memberikan manfaat dalam dunia Pendidikan dan ekonomi umat khususnya Pendidikan ekonomi Syariah.

6. REFERENSI

- BSI. 2023. https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html.
Handoko, T. (2014). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi dua, Cetakan Kesembilan belas, Yogyakarta.

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harlyanti, S. W. (2009). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama (AJB)*. Skripsi, Medan.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, no. 13. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Nugroho, B., Hidayat., dan Suryoko, S. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang*. *Jurnal of Humanities and Social Sciences*, 1(1).
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). *Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantaupraptat*. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yakup, Y. (2017). *Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.