

Pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Disiplin Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Restaurant Combine Steak dan Omah Duren Kavling DPR Sidoarjo

Dianita Retno Widyastuti¹, Budi Prabowo²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Surabaya, Jawa Timur

dianitare33@gmail.com¹, bpabowo621@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of Environment, Compensation, and Discipline on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an intervening variable at Restaurant Combine Steak and Omah Duren Kavling of DPR Sidoarjo. The type of this research is descriptive quantitative research, while the population sample in this research is all employees of Restaurant Combine Steak and Omah Duren, totaling 35 employees. Data was collected using a questionnaire. The analysis technique for this research was using Path Analysis using the SPSS version 25 program. Based on the results of this study it was concluded that work environment and work discipline have a significant effect on job satisfaction, compensation has no significant effect on job satisfaction, work environment, compensation and work discipline have a significant effect on work loyalty, while job satisfaction has no significant effect on employee loyalty.

Keywords : environment, compensation, work discipline, employee loyalty, job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Restaurant Combine Steak dan Omah Duren kavling DPR Sidoarjo. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan sampel Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Restaurant Combine Steak dan Omah Duren yang berjumlah 35 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner Teknik analisis penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja, sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Melemahnya Ekonomi dunia akibat pandemi Covid-19 yang melanda kurang lebih 3 tahun, yang mana berdampak pada goyahnya pondasi perusahaan. Salah satu

solusi yang banyak dipilih perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya ialah mengurangi jumlah karyawan, hal tersebut mengakibatkan banyak masyarakat yang kehilangan sumber mata pencaharian. Sebagian besar masyarakat yang kehilangan pekerjaannya terjun ke dalam Industry kuliner (Food and Beverages), dengan mendirikan café atau Restaurant. Banyaknya industri F&B yang berdiri akhirnya menjadi solusi terbaik untuk melewati inflasi ekonomi yang sedang terjadi.

Sumber Daya Manusia menjadi inti terpenting dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga dapat menjadi faktor penentu eksistensi sebuah perusahaan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan, sumber daya manusia yang bertindak sebagai pemrakarsa, pembuat keputusan, dan menjadi penentu keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Karyawan menjadi modal dasar bagi suatu perusahaan untuk memulai karirnya, maka dari itu loyalitas karyawan diperlukan untuk menjadi pondasi yang kuat untuk perusahaan.

Loyalitas Karyawan merupakan bentuk dukungan dan komitmen karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini memiliki artian bahwa karyawan menyetujui segala perjanjian yang telah ia sepakati, baik antar individu, antar kelompok, maupun diri sendiri. Dengan Loyalitas Karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah dan dapat menghemat biaya dan waktu untuk prekrutan karyawan baru. Dalam kaitannya dengan meningkatkan loyalitas karyawan maka diperlukannya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, Disiplin Kerja yang tinggi, dan Kompensasi yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Loyalitas dapat tercipta apabila karyawan merasakan Puas dengan tempat kerjanya.

Kepuasan Kerja menurut (Sudaryo, Agus dan Nunung, 2018) merupakan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan atas harapan dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja dapat berpengaruh kepada produktivitas karyawan, kedisiplinan karyawan, loyalitas karyawan, dan respon karyawan terhadap ketidakpuasan kerja. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja individu yang berbeda-beda sesuai dengan harapan dan sistem nilai yang dipercaya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak karyawan dalam memberikan lingkungan kerja yang dapat membuat mereka betah dan dapat mengerjakan tugas mereka dengan baik.

Hamali (2018) berpendapat bahwa “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia”. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan, pemberian kompensasi yang sesuai hasil kerja dan adil akan membantu

perusahaan untuk meningkatkan performa kinerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan lainnya.

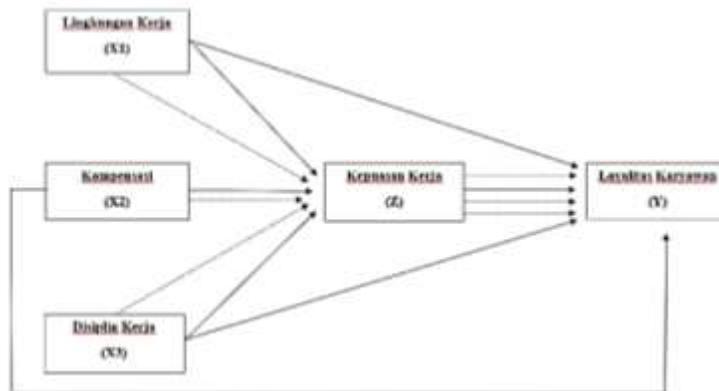
Disiplin Kerja menjadi alat yang digunakan oleh manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku mereka, sebagai bentuk upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk memenuhi peraturan perusahaan. Agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar, alangkah baiknya harus ada aturan tertulis sehingga disiplin kerja karyawan perusahaan dapat tercapai. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tata cara berpakaian, sikapnya ketika menghadapi atasan, datang kerja tepat waktu dan lain-lain.

Restaurant Combine Steak dan Omah Duren merupakan usaha yang bergerak dibidang kuliner dan memiliki 35 karyawan pada September tahun 2022. Restaurant ini berdiri pada awal tahun 2020, beralamatkan di Jl. Pagerwojo, Kavling DPR, Nggrekmas, Pagerwojo, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Restaurant Combine Steak dan Omah Duren mempunyai masalah dengan loyalitas karyawan, dimana hampir setiap bulannya terjadi pengurangan dan penambahan jumlah karyawan pada Restaurant Combine Steak dan Omah Duren. Banyaknya jumlah Restaurant dan Café yang berada di kawasan Kavling DPR, membuat adanya persaingan sengit memperebutkan konsumen dan karyawan. Rata-Rata karyawan yang resign dari Combine Steak dan Omah duren akan bekerja pada Restaurant dan Café pesaing yang berada di sekelilingnya.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka itu penulis menarik sebuah judul penelitian yaitu "Pengaruh lingkungan, kompensasi dan disiplin terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Restaurant Combine Steak dan Omah Duren kavling DPR Sidoarjo"..

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Combine Steak dan Omah Duren yang berjumlah 35 Orang. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, Sugiyono (2017:85) mengemukakan "sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil atau kurang dari 30, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil". Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, data primer yang diperoleh peneliti secara langsung, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja melalui wawancara serta kuesioner yang akan diberikan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis :

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2 = Diduga Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H3 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H4 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

H5 = Diduga Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

H6 = Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

H7 = Diduga Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

H8 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H9 = Diduga Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H10 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Peneliti menggunakan signifikansi 5% atau nilai R tabel sebesar 0,3916. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mengelolah data jawaban dari responden.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	R Tabel	Sig(2- tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,688	0,3916	0,000	Valid
	X1.2	0,718	0,3917	0,000	Valid
	X1.3	0,647	0,3918	0,000	Valid
	X1.4	0,716	0,3919	0,000	Valid
	X1.5	0,728	0,3920	0,000	Valid
	X1.6	0,769	0,3921	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,750	0,3916	0,000	Valid
	X2.2	0,874	0,3917	0,000	Valid
	X2.3	0,893	0,3918	0,000	Valid
	X2.4	0,866	0,3919	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,805	0,3916	0,000	Valid
	X3.2	0,922	0,3917	0,000	Valid
	X3.3	0,892	0,3918	0,000	Valid
	X3.4	0,878	0,3919	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,416	0,3916	0,013	Valid
	Z.2	0,543	0,3917	0,001	Valid
	Z.3	0,509	0,3918	0,002	Valid
	Z.4	0,865	0,3919	0,000	Valid
	Z.5	0,887	0,3920	0,000	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,757	0,3916	0,000	Valid
	Y.2	0,642	0,3917	0,000	Valid
	Y.3	0,677	0,3918	0,000	Valid
	Y.4	0,645	0,3919	0,000	Valid
	Y.5	0,800	0,3920	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh indikator variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi diatas 0,05. Dan dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai R Hitung yang lebih tinggi daripada nilai R Tabel (0,3916). Artinya bahwa seluruh indikator variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan Valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,800	6	Reliabel
Kompensasi	0,860	4	Reliabel
Disiplin Kerja	0,891	4	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,690	5	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,748	5	Reliabel

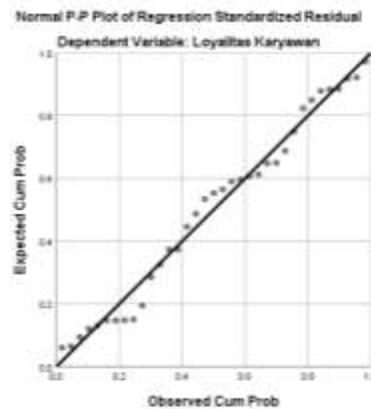
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja

(Z), Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai $> 0,60$ (lebih besar dari 0,60). Dapat disimpulkan indikator dari variabel – variabel tersebut dinyatakan reliabel, dapat dipercaya, dan dapat digunakan untuk penelitian

UJI ASUMSI KLASIK

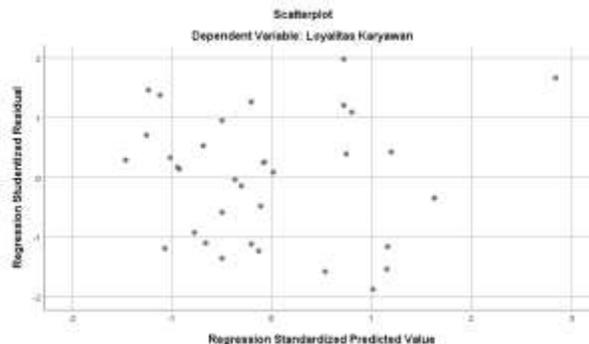
Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Dari grafik P-Plot variabel Loyaltias Karyawan (Y) di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat diartikan data tersebut normal, dan mengindikasi bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normal normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada tabel scatterplot di atas, terdapat titik titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola dengan posisi dibawah atau di atas angka 0.

Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,423	2,367
Kompensasi	0,556	1,798
Disiplin Kerja	0,689	1,450
Kepuasan Kerja	0,398	2,514

Tabel 3 Uji Multikoleniaritas

Berdasarkan tabel di atas, nilai dari tolerance variabel lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dari 0,01 ($T > 0,01$). Selanjutnya pada nilai VIF keempat Variabel tersebut tidak melebihi angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent dan Intervening dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

UJI HIPOTESIS

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Koefisien Jalur model pertama

Tabel 4 Analisis Jalur Model Pertama

Tabel 4 Analisis Jalur Model Pertama

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	5.769	1.512		3.816	.001	
Lingkungan Kerja	.263	.078	.503	3.378	.002	
Kompensasi	.120	.123	.146	.977	.336	
Disiplin Kerja	.221	.095	.293	2.326	.027	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada output regresi model I pada tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa :

(1) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh Signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

(2) Nilai Signifikansi dari variabel Kompensasi (X2) sebesar $0,336 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

(3) Nilai Signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar $0,027 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.564	1.47118

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

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 5 Model Summary pertama

Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,602 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1, X2, X3 terhadap Z adalah sebesar 60,2% sementara sisanya 39,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain. Sementara untuk nilai $e_1 = \sqrt{(1 - 0,602)} = 0,630$ dari :

Koefisien Jalur Model Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.104	1.667		2.462	.020
	Lingkungan Kerja	.177	.083	.298	2.137	.041
	Kompensasi	.319	.114	.341	2.809	.009
	Disiplin Kerja	.409	.094	.477	4.372	.000
	Kepuasan Kerja	-.041	.163	-.036	-.250	.804

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 6 Analisis Jalur Model kedua

Sumber : Data Primer diolah, 2023

berdasarkan pada output regresi model II pada tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa :

(1) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,041 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh Signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y)

(2) Nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X2) sebesar $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh Signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y)

(3) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh Signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y)

(4) Nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,804 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y)

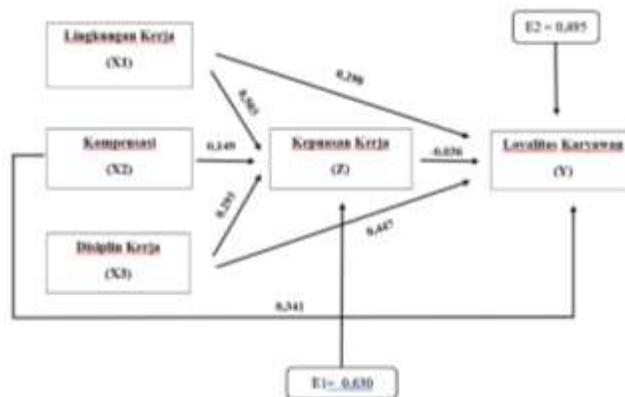
Tabel 7 Model Summari Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.721	1.33810

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

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,754 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1, X2, X3, dan Z terhadap Y adalah sebesar 75,4% sementara 24,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain. $e_2 = \sqrt{(1 - 0,754)} = 0,495$ e2 yaitu 0,495 diperoleh dari :



Gambar 3 Hasil Analisis Jalur

Uji-T

Tabel 8 Uji T variabel Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.104	1.667		2.462	.020
	Lingkungan Kerja	.177	.083	.298	2.137	.041
	Kompensasi	.319	.114	.341	2.809	.009
	Disiplin Kerja	.409	.094	.477	4.372	.000
	Kepuasan Kerja	-.041	.163	-.036	-.250	.804

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh uji T pada masing-masing variabel independent dan variabel Intervening dalam penelitian ini yaitu, Hasil t-hitung pada variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja lebih besar dari nilai t-tabel (2,032). Dapat disimpulkan ketiga variabel independent tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Sedangkan Hasil t-hitung variabel kepuasan kerja lebih kecil dari nilai t-tabel. maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

Tabel 9 Uji T variabel Z

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.769	1.512		3.816	.001
	Lingkungan Kerja	.263	.078	.503	3.378	.002
	Kompensasi	.120	.123	.146	.977	.336
	Disiplin Kerja	.221	.095	.293	2.326	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh uji T pada masing-masing variabel independent dalam penelitian ini yaitu, Hasil t-hitung Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mendapat nilai lebih besar dari nilai t-tabel maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan nilai t-hitung variabel Kompensasi lebih kecil dari nilai t-tabel maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

H1: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Berdasarkan hasil Path Analysis (Analisis Jalur) nilai signifikansi dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Combine Steak dan Omah Duren yaitu sebesar $0,002 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren, artinya hipotesis pertama (H1) diterima (Ho) ditolak. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,503 atau sebesar 50,3%. Dimana Lingkungan Kerja diukur dengan 6 indikator yaitu penerangan ditempat kerja, tata warna ruang, ruang gerak, suhu udara, hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan baik lebih dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan Combine Steak dan Omah Duren. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohima (2018), Andriany (2019) dan Saputra (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Berdasarkan hasil Path Analysis (Analisis Jalur) nilai signifikansi dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Combine Steak dan Omah Duren yaitu sebesar $0,336 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren, artinya hipotesis kedua (H2) ditolak dan (Ho) diterima. Pengaruh langsung kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,149 atau sebesar 14,9%.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Andriany (2019) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Namun hal ini sejalan dengan penelitian Saputra (2022) dan seidy, adolfina, roring (2018) yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini terjadi mungkin dikarenakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan Combine Steak dan Omah Duren sehingga kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka terjalin erat ikatan kerja sama antara karyawan dengan pemimpin perusahaan, dapat memotivasi karyawan, menjamin stabilitas karyawan, dan disiplin kerja dapat terpenuhi.

H3: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Berdasarkan hasil Path Analysis (Analisis Jalur) nilai signifikansi dari Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Combine Steak dan Omah Duren yaitu sebesar $0,027 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren, artinya Hipotesis ketiga (H3) diterima dan (Ho) ditolak. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kompensasi sebesar 0,293 atau sebesar 29,3%.

Disiplin Kerja mampu menciptakan efektifitas karyawan terhadap pekerjaan, karyawan yang disiplin mampu bekerja dengan baik meski tanpa adanya pengawasan dari pimpinan. Sifat disiplin yang dimiliki oleh karyawan merupakan bentuk dari kematangan psikologi yang dapat menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan jika menaati peraturan perusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Hasil Penelitian ini sebanding dengan penelitian Widiyanto dan Setyawasih (2019), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari Putri dan Kustini (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Berdasarkan hasil Path Analysis (Analisis Jalur) nilai signifikansi dari Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren yaitu sebesar $0,041 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan Combine Steak dan Omah Duren, artinya Hipotesis keempat (H4) diterima dan (Ho) ditolak. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,298 atau sebesar 29,8%.

Lingkungan Kerja menjadi factor penting dalam loyalitas karyawan, karena jika karyawan merasa bahwa Lingkungan tempat kerja mereka menarik, memiliki fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan mereka, memiliki tempat untuk beristirahat dan tempat untuk beribadah, maka karyawan cenderung akan memiliki Loyalitas pada perusahaan tempat ia bekerja.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian Rohima (2018), Kertiyasa dan Irbayuni (2022), dan Giovanni dan Le (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya semakin aman, nyaman, dan baik Lingkungan Kerja yang dimiliki Combine Steak dan Omah Duren maka tingkat Loyalitas Karyawan pada perusahaan juga akan meningkat.

H5: Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Berdasarkan hasil Path Analysis (Analisis Jalur) nilai signifikansi dari Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren yaitu

sebesar $0,009 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren, artinya Hipotesis kelima (H5) diterima dan (Ho) ditolak. Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,341 atau sebesar 31,4%.

Kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan maka produktifitas akan meningkat, namun pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Dengan kompensasi yang cukup dan adil, karyawan cenderung akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian Kertiyasa dan Irbayuni (2022), Mahri (2021) dan mardiana, widjajani, dan rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya semakin besar dan adil pemberian kompensasi terhadap karyawan Combine Steak dan Omah Duren maka tingkat Loyalitas Karyawan akan semakin besar.

H6: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Berdasarkan hasil Path Analysis (Analisis Jalur) nilai signifikansi dari Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren, artinya Hipotesis keenam (H6) diterima dan (Ho) ditolak. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,447 atau sebesar 44,7%. Diterimanya hipotesis keenam pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sifat disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dimilikinya. Berdasarkan fakta yang ada karyawan pada restaurant Combine Steak dan Omah Duren karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian Mahri (2021) dan Ma'ruf, Firdaus dan Rinda (2021) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas karyawan

H7: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Berdasarkan hasil Path Analysis (Analisis Jalur) nilai signifikansi dari Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren yaitu sebesar $0,804 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Combine Steak dan Omah Duren, artinya Hipotesis ketujuh (H7) ditolak dan (Ho) diterima. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,036 atau sebesar 3,6%.

Tidak diterimanya hipotesis ketujuh ini menunjukkan bahwa karyawan restaurant Combine Steak dan Omah Duren merasa tidak puas terhadap perusahaannya sehingga tidak memiliki rasa loyalitas atau setia pada perusahaannya. Terbukti dari jumlah presentase pengaruh langsung yang hanya sebesar 3,6%.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian Aminun dan Tasrif (2021) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Rohima (2018), mardiana, widjajani, dan rahmawati (2021) yaitu bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H8: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan yaitu sebesar 0,298. Sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja merupakan perkalian dari nilai beta (Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja) dengan nilai beta (Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan) yaitu $0,503 \times 0,036 = 0,018$. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dikarenakan nilai pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan lebih besar dari pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja ($0,298 > 0,018$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Restaurant Combine Steak dan Omah Duren memiliki lingkungan yang cukup baik berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.15, namun karyawan Combine Steak dan Omah Duren tidak memiliki kepuasan kerja sehingga tidak terciptanya Loyalitas Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan baik dapat membuat karyawan merasa puas akan tempat kerja mereka, jika karyawan merasakan kepuasan maka karyawan akan cenderung untuk loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Rohima (2018) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

H9: Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Pengaruh langsung yang diberikan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan yaitu sebesar 0,341. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui kepuasan kerja merupakan perkalian dari nilai beta (Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja) dengan nilai beta (Kepuasan kerja terhadap Loyalitas karyawan) yaitu $0,149 \times 0,036 = 0,005$. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dikarenakan nilai pengaruh langsung dari Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja ($0,341 > 0,005$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. Restaurant Combine Steak dan Omah Duren memberikan kompensasi yang cukup baik berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.15, namun karyawan Combine Steak dan Omah Duren tidak memiliki kepuasan kerja sehingga tidak terciptanya Loyalitas Karyawan.

H10: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Combine Steak dan Omah Duren

Diketahui dari diagram analisis jalur di atas pengaruh langsung yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan yaitu sebesar 0,447. Sedangkan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui kepuasan kerja merupakan perkalian dari nilai beta (Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja) dengan nilai beta (Kepuasan kerja terhadap Loyalitas karyawan) yaitu $0,293 \times 0,036 = 0,010$. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dikarenakan nilai pengaruh langsung dari Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja ($0,447 > 0,010$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Restaurant Combine Steak dan Omah Duren memiliki karyawan yang cukup Disiplin berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.15, namun karyawan Combine Steak dan Omah Duren tidak memiliki kepuasan kerja sehingga tidak terciptanya Loyalitas Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, bisa disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan sebagai variabel independent dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan sebagai variabel independent, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran, sebagai berikut. Dari hasil penelitian diharapkan Pemilik dari Restaurant Combine Steak dan Omah Duren dapat mempertahankan dan meningkatkan Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja yang ada dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan Kepuasan kerja

karyawan. Pemilik restaurant Combine Steak dan Omah Duren disarankan agar dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan, Kompensasi, reward, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan variabel lainnya agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka loyalitas juga ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Indra Prasetya (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Umsu Press. ISBN: 9786234081565, 6234081568
- Kertiyasa, B., dan Irbayuni, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Jurnal of Economic, Business, and Accounting*. Vol.06 No.01. e-ISSN: 2597-5234
- Mahri, S. F., & Rismawati, R. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(9).
- Mardiana, R., Widjajani, S., & Rahmawati, F. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. VOLATILITAS*, 3(4).
- Pranitasari D, dan Khotimah K (2021), *Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol.18 No.01.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II. (2021)*. CV Literasi Nusantara Abadi. Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. (2020). (n.p.): CV Jejak (Jejak Publisher). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). *Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5).
DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p05>
- Tarigan, B., Priyanto, A, A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), pp.1-10.
<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Tien, N. V., & Ngoc Nghiem, H. T. (2021). *Employees' Job Satisfaction Affecting Loyalty: A Case Study of Accounting Service Enterprises in Ho Chi Minh City*. *Ilkogretim Online*, 20(5), 1918–1927. <https://e-resources.perpusnas.go.id:2229/10.17051/ilkonline.2021.05.211>

- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagaakerjaan (2022)* Kemenperin.go.id. Available at: https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Winata, E. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I. ISBN: 9786235940731, 6235940734
- Yulandri., & Onsardi. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Of Business, Management and Accounting, Vol. 01 No. 02. ISSN: 2715-2480. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>
- Tarigan B., & Priyanto A., A. (2021) *Pengaruh Motivasi dan Disipilin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan*. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi). Vol. 20 No. 01. ISSN: 1978-4007.
- Astiti. N. P. N. S., Suamba. I. K., & Artini N. W. P. (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga*. Agrisocionomics (Jurnal Sosial Ekonomi dan kebijakan pertanian). ISSN: 2580-0566. EISSN: 2621-9778.
- Putri. I., Fanny. I., Kustini. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya*. Brilliant (Jurnal riset dan konseptual). Vol. 06 No. 03. ISSN: 2541-4224.
- Mardiana. R., Widjajani. S., Rahmawati. F. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Vol. 03 No. 04.
- Saputra A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. TMJ (Technomedia Journal). Vol. 07 No. 01.