



p-ISSN : 2302-4933
e-ISSN : 2621-8216

Vol. V No. 3 – Agustus 2018

Jurnal

FARMAGAZINE



**SEKOLAH TINGGI FARMASI MUHAMMADIYAH
TANGERANG**



Vol. V No. 3 – Agustus 2018**Jurnal****FARMAGAZINE**

- Penanggung jawab : Nita Rusdiana, S.Farm., M.Sc., Apt.
Editor : Abdul Aziz Setiawan, S.Si., M.Farm., Apt.
Wahyu Fajar Nugraha, S.Hi., M.Ud.
Reviewer : Prof. Dr. Syed Azhar Syed Sulaiman
Prof. Dr. Zullies Ikawati, Apt.
Dr. Diah Aryani Perwitasari, M.Si., Ph.D., Apt.
Dr. H. Priyanto, M.Biomed., Apt.
Dr. Asmiyenti Djaliasrin Djaliil, S.Si., M.Si.
Dr. rer. nat. Rahmana Emran Kartasasmita, M.Si., Apt.
Ditribusi dan Pemasaran : Tim LPPM
Sekretariat : LPPM Sekolah Tinggi Farmasi Muhammadiyah Tangerang
Periode Terbit : 2 x dalam setahun
Terbit Pertama : Februari 2014
Harga Berlangganan : Rp. 250.000 (1 Nomor)

Jurnal (Farmagazine) adalah jurnal ilmiah tentang hasil-hasil penelitian ilmu-ilmu farmasi yang meliputi: farmasi maritim, farmasi bahan alam, formulasi, kimia farmasi, rumah sakit dan komunitas, farmakologi, dan bioteknologi farmasi.

Sistematika dan urutan materi artikel ilmiah hasil penelitian disusun atas; judul; nama (nama peneliti); abstrak; kata kunci; pendahuluan (termasuk latar belakang, landasan teori, tujuan penelitian); metode penelitian; analisis data; hasil dan pembahasan; simpulan; kepustakaan. Artikel ilmiah hasil penelitian tersebut diketik 1 spasi, Arial 11, kertas A4, maksimum jumlah artikel 10 halaman. Artikel yang dikirim hendaknya disertai dalam bentuk soft copy dengan program *Microsoft Word (MS Word)*.

Alamat Redaksi:

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Sekolah Tinggi Farmasi Muhammadiyah Tangerang**

- Jl. KH Syekh Nawawi km.4 No.13 Tigaraksa – Kabupaten Tangerang
Telp./Fax. (021) 2986 7307
E-mail: lppmstfm01@gmail.com

Vol. V No. 3 – Agustus 2018

Jurnal

FARMAGAZINE**DAFTAR ISI****SUSUNAN REDAKSI**

ii

DAFTAR ISI

iii

Identifikasi Bakteri Penghasil Inhibitor B Lactamase Dari Isolat Pabrik Tahu Sumedang 1 - 7

Oleh: Vina Juliana Anggraeni, Dewi Kurnia

Analisis Efektivitas-Biaya Tindakan Kolesistektomi Metodelaparoskopidan Kolesistektomi Terbuka Pada Rs Swasta Tipe B Di Jakarta Pusat Tahun 2013 -2017 8 - 16

Oleh: Diana Hayati, Ahmad Fuad Afdhal, Dian Ratih L.

Formulasi Dan Evaluasi Fisik Sediaan Pewarna Pipi Dalam Bentuk Padat Dari Ekstrak Kayu Secang (Caesalpinia sappan L.) 17 - 24

Oleh: Meta Safitri, Siti Halimatusa'diah, Mohammad Zaky

Pengaruh Motivasi Dan Tekanan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Supervisor Pt. Xyz 25 - 35

Oleh: Riasa Barata Nian, Masruchin, Djoharsjah, Mx.

Analisis Sifat Fisika, Ph, Dan Kesadahan Air Minum Isi Ulang Beberapa Depot Air Minum Isi Ulang (Damiu) Di Kecamatan Sepatan Timur 36 - 41

Oleh: Abu Yazid Bustomi, Diana Sylvia, Nita Rusdiana

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ 42 - 52

Oleh: Linda Suryanti, Masruchin, Djoharsjah Mx.

COST EFFECTIVENESS ANALYSIS PENGGUNAAN OBAT ARV KOMBINASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KUALITAS HIDUP PASIEN HIV - AIDS DI POLIKLINIK RAWAT JALAN RS. dr. H. MARZOEKI MAHDI BOGOR 53 - 66

Oleh: Euis Pujasari Hardjadipura, Delina Hasan, Erwanto Budi Winulyo

UJI AKTIVITAS ANTIJAMUR EKSTRAK DAUN BAMBU TALI (*Gigantochloa apus* (Schult.) Kurz.) TERHADAP JAMUR *Candida albicans* 67 - 76

Oleh: Abdul Aziz Setiawan, Latif Yudha Aditama, Yusransyah

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. XYZ**

**EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON
WORK SATISFACTION AND THE IMPACT OF THE EMPLOYEE LOYALTY OF PT. XYZ**

Linda Suryanti^{1*}, Masruchin², Djoharsjah Mx.³

^{1,2,3}Fakultas Farmasi, Universitas Pancasila

*Corresponding Author Email: lindasuryanti@rocketmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan PT. XYZ. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dimana variabel penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu Kepuasan kerja (Y_1), Loyalitas karyawan (Y_2), Kompensasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Pengembangan karier (X_3). Objek penelitian ini adalah PT. XYZ dengan responden yang berjumlah 90 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. 2) variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. 3) variabel pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. 4) variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. 5) variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. XYZ.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier, kepuasan kerja, loyalitas karyawan.

ABSTRACT

This research aims to identify, describe and analyze the influence of compensation, work environment and career development towards the job satisfaction and their impact on employee loyalty of PT. XYZ. Research is using descriptive quantitative approaches, where the variables of this study consists of five variables, which is Job Satisfaction (Y_1), Employee Loyalty (Y_2), Compensation (X_1), Work Environment (X_2), and Career Development (X_3). The object of this research is PT. XYZ with 90 respondents. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability, and data analysis is performed by using linear regression analysis. The results showed that: 1) compensation variable does not significantly influence job satisfaction of employees of PT. XYZ. 2) work environment variable significantly influence job satisfaction of employees of PT. XYZ. 3) career development variable significantly influence job satisfaction of employees of PT. XYZ. 4) compensation, work environment and career development variables together significantly influence job satisfaction of employees of PT. XYZ. 5) job satisfaction variable significantly influence loyalty of employees of PT. XYZ.

Keywords : compensation, work environment, career development, job satisfaction, loyalty

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan.

Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mempertahankan karyawannya. Menurut Locke (Mangkunegara, 2002) kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan akan menyebabkan pegawai puas. Di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut diperlukan pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri oleh manajemen perusahaan, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi.

Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: 142) bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Selain kompensasi, lingkungan kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh

perusahaan karena lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan (Holman, 2002).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Para karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas dan semangat karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan yang merupakan dambaan bagi setiap perusahaan. Loyalitas akan menumbuhkan kesetiaan dan rasa tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan.

PT. XYZ merupakan sebuah industri farmasi swasta nasional di Jakarta yang telah berdiri sejak tahun 1967. Loyalitas karyawan PT. XYZ ini sangat tinggi mengingat sebanyak 67,78% dari seluruh karyawan sudah bekerja lebih dari 6 tahun.

Walaupun loyalitas karyawan PT. XYZ ini tinggi, namun manajemen HRD PT. XYZ ini belum dikembangkan secara menyeluruh. Melalui wawancara dari beberapa karyawan PT. XYZ diketahui antara lain kebijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasa cukup oleh karyawannya dan belum ada kebijakan pengembangan karier bagi karyawan yang dinilai cukup potensial. Walaupun sebenarnya lingkungan kerja yang sangat kekeluargaan di PT. XYZ ini cukup dirasakan nyaman oleh karyawannya.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. XYZ

Populasi dan Sampel

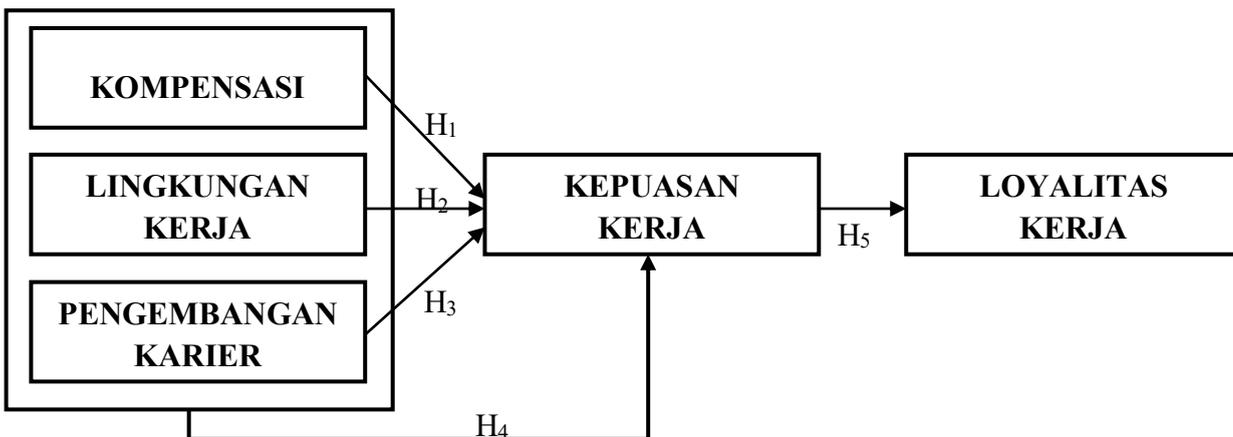
Menggunakan *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 90 orang.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2004). Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Pemilihan skala 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju) dimaksudkan untuk memudahkan responden untuk memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan.

Konsep Penelitian



Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel terikat (*Dependent variable*), yaitu Loyalitas Karyawan (*Job Performance*) (Y_2)
- b. Variabel bebas (*Independent variable*), yaitu :
 - 1) Kompensasi (*Compensation*), X_1
 - 2) Lingkungan Kerja (*Workplace Environment*), X_2
 - 3) Pengembangan Karier (*Career Development*), X_3
- c. Variabel perantara, yaitu Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) (Y_1)

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

- a. Kompensasi (*Compensation*)
Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki

kecenderungan diberikan secara tetap. Hasibuan (2012: 86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Upah Insentif
- 4) Asuransi
- 5) Fasilitas Kantor
- 6) Tunjangan

- b. Lingkungan Kerja (*Workplace Environment*)

Pendapat Agus Ahyari (2002: 125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja maka digunakan indikator

lingkungan kerja yang diadopsi dari konsep Agus Ahyari (2002) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelayanan karyawan
- 2) Kondisi kerja
- 3) Hubungan karyawan

c. Pengembangan Karier (*Career Development*)

Rivai dan Sagala (2014) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karier adalah :

- 1) Perencanaan karier
- 2) Pengembangan karier individu
- 3) Pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM
- 4) Peran umpan balik terhadap kinerja

d. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator dari Luthans (2006) yang meliputi:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kepuasan terhadap gaji
- 3) Kepuasan terhadap kesempatan promosi
- 4) Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja

e. Loyalitas Kerja Karyawan (*Job Loyalty*)

Menurut Utomo (2002) dalam Stefanus *et al* (2010) Loyalitas kerja adalah kesetiaan atau komitmen atau kesediaan karyawan untuk bekerja dengan perusahaan karena adanya keterikatan.

Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik di dalam organisasi namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan serta dedikasinya tercurah secara berbuat seoptimal mungkin kepada organisasi untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Loyalitas karyawan akan diukur dari indikator di bawah ini:

- 1) Keberadaan karyawan, yaitu lamanya menjadi anggota perusahaan
- 2) Pengenalan karyawan terhadap seluk beluk perusahaan
- 3) Karyawan merupakan asset bagi organisasi yang akan menunjang keberadaan perusahaan
- 4) Peran serta karyawan dalam setiap aktivitas perusahaan
- 5) Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Kriteria dalam validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Alpha Cronbach dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.

Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asumsi klasik ini bertujuan agar menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi (Ghozali, 2011):

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa

dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
- 2) Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada di atas atau di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas

4. Uji Regresi

Metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Regresi Berganda dan Uji Regresi Sederhana. Uji Regresi berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X) yang dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Uji Regresi Sederhana digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan satu variabel independen (X) yang dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$(1) Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$(2) Y_2 = \alpha_2 + \beta_4 Y_1$$

Keterangan :

Y_1	= Kepuasan kerja
Y_2	= Loyalitas karyawan
X_1	= Kompensasi
X_2	= Lingkungan kerja
X_3	= Pengembangan karier
α_1, α_2	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien regresi

a. Uji T

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini yaitu:

- 1) Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ
- 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ
- 3) Pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ
- 4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. XYZ

Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel atau nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen

b. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara

bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu membuktikan kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. Uji Anova (uji F) yang dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel dependen
- 2) Jika nilai F hitung < F tabel atau nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tidak tepat dalam memprediksi variabel dependen

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$, artinya :

- 1) Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier dalam menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan semakin kecil.
- 2) Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier dalam menjelaskan variasi pada

variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan semakin besar.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 23.0. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test* dan *F-test* untuk menguji signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi mempunyai r hitung rata-rata 0,828 yang lebih besar dari r tabel = 0,4438 yaitu $df (n-2)=18$ dengan signifikansi 5%. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai koefisien Alpha 0,967 yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliable.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja mempunyai r hitung rata-rata 0,784 yang lebih besar dari r tabel = 0,4438 yaitu $df (n-2)=18$ dengan signifikansi 5%. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien Alpha 0,956 yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliable.

c. Variabel Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karier mempunyai r hitung rata-rata 0,897 yang lebih besar dari r tabel = 0,4438 yaitu $df (n-2)=18$ dengan signifikansi 5%. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier

mempunyai koefisien Alpha 0,956 yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel pengembangan karier yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliable.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja mempunyai r hitung rata-rata 0,795 yang lebih besar dari r tabel = 0,4438 yaitu $df (n-2)=18$ dengan signifikansi 5%. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien Alpha 0,947 yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliable.

e. Variabel Loyalitas Kerja

Variabel loyalitas karyawan mempunyai r hitung rata-rata 0,733 yang lebih besar dari r tabel = 0,4438 yaitu $df (n-2)=18$ dengan signifikansi 5%. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan mempunyai koefisien Alpha 0,951 yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel loyalitas karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliable.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu Asymp. Sig. (2-tailed) dari model regresi dengan variabel terikat kepuasan kerja adalah 0,007 yang lebih besar dari 0,05, kemudian nilai signifikansi yaitu Asymp. Sig. (2-tailed) dari model regresi dengan variabel terikat loyalitas karyawan adalah 0,184 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 dan Gambar 2 (terlampir di belakang) menunjukkan sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan

sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Persamaan 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.830	.348		2.384	.020
	Kompensasi	-.042	.071	-.057	-.595	.554
	Lingkungan Kerja	.493	.122	.378	4.034	.000
	Pengembangan Karier	.350	.055	.581	6.358	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data primer diolah 2016

Hasil tersebut pada tabel 1 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,830 - 0,042X_1 + 0,493X_2 + 0,350X_3$$

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Pengembangan karier

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa :

- Konstanta sebesar 0,830 menyatakan bahwa jika kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier sama-sama bernilai tetap maka nilai kepuasan karyawan adalah sebesar 0,830.
- Jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier tetap maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,042.

- Jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan pengembangan karier tetap maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,493.
- Jika variabel pengembangan karier meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja tetap maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,350.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besar pengaruh yang berbeda. Berdasarkan persamaan regresi diatas, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berikut adalah uji hasil analisis regresi persamaan 2 :

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Persamaan 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.726	.346		4.982	.000
	Kepuasan Kerja	.474	.100	.499	4.749	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Hasil tersebut pada tabel 2 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y_2 = 1,726 + 0,474 Y_1$$

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Loyalitas karyawan

β_4 = Koefisien regresi

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa :

- Konstanta sebesar 1,726 menyatakan bahwa jika kepuasan karyawan bernilai tetap maka nilai loyalitas karyawan adalah sebesar 1,726.
- Jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1% maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,474.

Besarnya koefisien Y_1 menjelaskan bahwa berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan.

a. Uji T

- Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung = -0,595 dimana lebih kecil dari t tabel (df=66) = 1,99656 dan nilai signifikansi 0,554 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.
- Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung = 4,034 dimana lebih besar dari t tabel (df=66) = 1,99656 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.

- Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karier memiliki nilai t hitung = 6,358 dimana lebih besar dari t tabel (df=66) = 1,99656 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.
- Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung = 4,749 dimana lebih besar dari t tabel (df=68) = 1,99547 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. XYZ.

b. Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.570	3	4.190	40.369	.000 ^b
	Residual	6.850	66	.104		
	Total	19.421	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompensasi

Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer diolah 2016

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier memiliki nilai F sebesar 40,369 dimana lebih besar daripada nilai F tabel yaitu sebesar 2,74 dan nilai signifikansinya 0,000 dimana lebih kecil 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.631	.32217

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer diolah 2016

Dari hasil tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,647 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama mempengaruhi perubahan variabel kepuasan kerja sebesar 64,7%. Sisa 35,3% disebabkan oleh variabel bebas lain yang tidak diamati.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Loyalitas Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.238	.43962

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah 2016

Dari hasil tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,249 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi perubahan variabel loyalitas karyawan sebesar 24,9%. Sedangkan sisa 75,1% disebabkan oleh variabel bebas lain yang tidak diamati.

PEMBAHASAN

Dari uji T dapat dilihat bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. Hal yang terjadi di lapangan ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2007) kemudian faktor yang paling mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan PT. XYZ adalah lingkungan kerja.

Dalam sebuah penelitian oleh Ahmet GÜRBÜZ (2007) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja. Kepuasan karyawan diukur dengan beberapa kriteria. Kriteria ini adalah hubungan dengan atasan, konten pekerjaan, administrasi, pendapatan, kesempatan untuk berkarier dan rekan kerja. Studi ini menunjukkan bahwa jika kriteria ini tidak sesuai maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja pada pekerja dengan pendidikan yang lebih tinggi. Kebijakan organisasi yang tidak jelas atau tidak adil dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun karyawan ingin dibayar cukup untuk pekerjaan mereka, uang bukanlah cara efektif untuk memotivasi individu. Karyawan membutuhkan interaksi sosial dalam pekerjaan mereka. Karyawan juga perlu ruang pribadi, yang tidak menimbulkan ketegangan dan meningkatkan kondisi kerja.

SIMPULAN

1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.
3. Variabel pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.
4. Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. XYZ..

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi*. Edisi Empat. Yogyakarta : BPFE ;2002.

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya; 2002.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : Gramedia; 2009.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2011.
- GÜRBÜZ, Ahmet. *An Assesment On The Education Level On The Job Satisfaction From The Tourism Sector Point Of View*. Zonguldak Karaelmas University, Safranbolu Vocational School of Higher Education. 2007.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh, diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; TH. Arie Prabawati dan Winongrosari*. Yogyakarta: Penerbit Andi; 2006.
- Malayu, Hasibuan S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2012.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE; 2007.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta; 2009.
- Oei, Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama; 2010.
- Rivai, Veithzal dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers; 2014.
- Stefanus. T dan Shelvieana Saputra, Eddy M. Susanto, Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 1, No 2, pg 176-193. ISSN 2087-1090; Oktober 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta; 2004.