

Path Analysis of the Work Environment and Motivation on Loyalty with Job Satisfaction as Intervening Variables

Rhendy Akhmad Firdaus*, Popy Novita Pasaribu
Program Magister Manajemen, Universitas Ibn Khaldun,
Jl. Sholeh Iskandar Bogor, Indonesia
*rhendy.525@gmail.com

Abstract

Today's business competition requires organizations to be able to have employees who can be competitive in all fields, motivation and a comfortable work environment can be factors that can lead to loyalty to job satisfaction in order to achieve organizational goals. The method of this study is purposive sample and data collection by distributing questionnaires to several government agencies and private institutions. We analyzed with quantitatively using the test of validity, reliability and the path analysis method. The research show all of the item of question is valid and show that there is a direct significant effect of work environment and motivation on job satisfaction; directly there is no significant effect of the Work Environment on Loyalty; there is a direct significant effect of motivation on loyalty; there is a direct significant effect of job satisfaction on loyalty; indirectly the work environment through job satisfaction has a significant influence on loyalty and indirectly motivation through job satisfaction has a significant influence on work loyalty.

Keywords: Job Satisfaction, Loyalty, Motivation, Work Environment

PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi saat ini dan tingginya perkembangan dunia saat ini, permasalahan mengenai tenaga kerja bagi negara berkembang ataupun menara maju menarik perhatian untuk dapat diteliti. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa tenaga kerja merupakan modal dasar yang memiliki tempat strategis dalam proses pertumbuhan karena sumber daya perusahaan yaitu tenaga kerja harus diperhitungkan dalam pertumbuhan perusahaan (Putra & Sriathi, 2019). Organisasi yang beorientasi pada keuntungan akan selalu berusaha untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut seperti sumber daya dengan semaksimal mungkin agar dapat memperoleh keuntungan demi kelangsungan organisasi baik pada organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dalam riset ini, kedua organisasi tersebut memiliki tujuan yang sama, perbedaannya hanya jika organisasi pemerintah lebih terpusat kepada pelayanan publik sedangkan organisasi swasta pada laba. Ada empat fungsi agar suatu tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik yaitu adanya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian. Keempat fungsi dalam manajemen tersebut

dijalankan oleh pegawai yang handal, namun apabila antara pegawai dan manajemen perusahaan atau pegawai dengan pegawai yang lainnya tidak dapat saling mendukung, tentunya kinerja dari sebuah perusahaan dan kinerja dari pegawai atau karyawan akan menurun sehingga akan berdampak pada kesulitan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Merujuk pada beberapa riset yang telah dilakukan sebelumnya oleh Citra & Fahmi (2019) dan Faisal *et al.* (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas akan tetapi belum melihat apakah penambahan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan juga keberagaman responden di organisasi pemerintah dan swasta dapat berpengaruh terhadap loyalitas, oleh karena itu riset ini merupakan hal yang sangat penting karena untuk menilai sejauh mana dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas dengan menggunakan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek gejala social kultural yang mempengaruhi atau

mengelilingi individu, seperti penerangan, kebersihan, interaksi antar pegawai, dan lain-lain yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi seseorang didalam menjalankan tugas yang diembannya (Faisal *et al.*, 2018). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang secara langsung akan membuat pegawai termotivasi sehingga pegawai bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

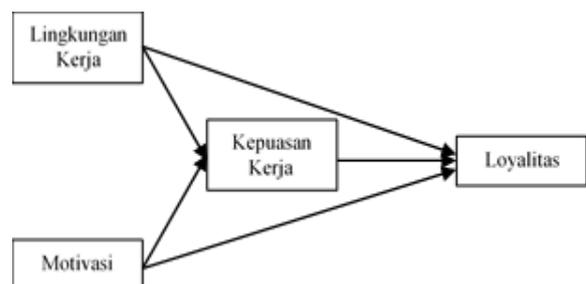
Motivasi merupakan suatu pemberian dorongan yang dapat menciptakan gairah atau semangat kerja seseorang sehingga seseorang tersebut dapat mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan dapat berintegrasi dengan segala kemampuannya agar mencapai suatu kepuasan yang diinginkan (Hasibuan, 2016). Motivasi dapat diartikan juga merupakan sebuah kekuatan yang dapat mendorong seseorang baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan. (Harahap & Khair, 2019). Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan motivasi merupakan sebuah dorongan kehendak yang dapat menyebabkan seseorang agar dapat melakukan suatu perbuatan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Terdapat dua faktor mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang mana hasil dari kedua faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan untuk bertindak dan menggunakan tindakan tertentu, tindakan yang akan dilakukan tersebut diarahkan oleh organisasi dalam melakukan pencapaian dari tujuan organisasi tersebut (Sutrisno, 2013).

Kepuasan kerja memiliki pengertian sikap positif seseorang yang sebagian besar bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari kualitas yang ada di dalamnya. Orang biasanya akan merasa puas jika ada suatu proyek yang dipersepsikan telah mencapai tujuannya sesuai dengan harapan. Ketika seseorang menginginkan sesuatu, berarti orang tersebut memiliki harapan dan dengan adanya harapan tersebut maka ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan guna mencapai harapan tersebut, sehingga apabila harapan tersebut terpenuhi maka orang tersebut akan merasa puas. Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi perilaku karyawan, kompetensi dan kedisiplinan karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014). Kepuasan karyawan merupakan hal yang sangat penting karena dalam suatu perusahaan, karyawan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan semaksimal mungkin agar loyalitas karyawan tinggi.

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai komitmen terhadap organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dibuktikan melalui proses evaluasi internal perusahaan dan jika tingkat harapan karyawan dapat terpenuhi maka

kepuasan karyawan akan meningkat (Giovanni & Ie, 2022). Loyalitas karyawan merupakan bentuk dan peran dari para anggota dalam menggunakan pikiran, tenaga juga waktunya untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2016). Loyalitas karyawan diperlukan disetiap organisasi, akan tetapi loyalitas karyawan tidak hadir dengan begitu saja, untuk menciptakan loyalitas karyawan dibutuhkan peran dari pengendali manajemen dan pemimpin yang baik (Latief *et al.*, 2019). Sehingga dari beberapa penjelasan diatas loyalitas sendiri dapat diartikan sebagai kesetiaan terhadap tempat atau lembaga dimana orang tersebut bekerja. Sebagai contoh ketika seseorang memiliki loyalitas yang tinggi, maka kinerjanya pun akan semakin baik karena orang yang loyal akan melakukan yang terbaik dalam hal apapun, misalnya ketika diluar tempat bekerjanya ia kan membawa nama baik perusahaan dan ketika didalamnya ia akan memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian sebagaimana dijelaskan pada Gambar 1, maka hipotesis dalam riset ini adalah:

- H₁: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja
- H₂: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja
- H₃: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan loyalitas
- H₄: Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan Loyalitas
- H₅: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan loyalitas
- H₆: Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja
- H₇: Motivasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

METODE

Untuk dapat mengukur sejauh mana hubungan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi terhadap variabel loyalitas dengan variabel

kepuasan kerja sebagai variabel intervening, strategi yang peneliti gunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam riset ini adalah dengan menggunakan alat bantu kuesioner dengan terjun langsung untuk mendapatkan sampel dari populasi yang ada sehingga dapat mempercepat dalam proses penelitian yang dilakukan pada Juli 2022. Kuesioner diukur dengan pertanyaan model Likert yang meliputi Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1 (satu), Tidak Setuju diberi nilai 2 (dua), Netral diberi nilai 3 (tiga), Setuju diberi nilai 4 (empat), dan Sangat Tidak Setuju diberi nilai 5 (lima). Pembuatan kuesioner dilakukan melalui Google Form untuk memudahkan penyebaran kuesioner. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada beberapa instansi pemerintah dan instansi swasta, dengan teknik penarikan sampel dalam penelitian ini bersifat *purposive sampling*, ini merupakan teknik pengambilan dan penentuan sample yang ditentukan oleh peneliti dengan adanya pertimbangan pada karakteristik atau ciri tertentu (Maharani & Bernard, 2018), dengan jumlah sebanyak 202 responden yang terdiri dari 75 responden dari Instansi Pemerintah dan 127 responden dari Instansi swasta yaitu di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, RSUD Kota Bogor, SMA Dwi Warna (*Boarding School*) dan PT Paragon Technology and Innovation (Wardah). Keberagaman responden ini untuk melihat sejauh mana pengaruh dari variabel dalam hipotesis dan membandingkan dengan penelitian sebelumnya. Tehnik analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS 25 dengan pengujian validitas, realibilitas dan analisis jalur (*path analysis*). Metode *path analysis* digunakan karena merupakan suatu metode yang mengkaji pengaruh dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut baik pengkajian secara langsung maupun pengkajian secara tidak langsung (Sudaryono, 2011).

Tabel 1. Profil Responden

Deskripsi	Laki-laki	Perempuan	
Umur	< 20 tahun	2	3
	20-30 Tahun	24	49
	31-40 tahun	25	26
	41-50 tahun	21	14
	51-60 tahun	13	25
Pendidikan	SMA/SMK	2	3
	D1/D2/D3/D4	24	49
	S1	25	26
	S2	21	14
	S3	13	25
Tempat Bekerja	SMA/SMK	2	3
	Instansi Pemerintah	35	40
	Instansi Swasta	50	77

Tabel 2. Indikator Penilaian

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (Javed <i>et al.</i> , 2014)	- Dapat mempersonalisasi ruang kerja saya

Variabel	Indikator
Motivasi (Marewo <i>et al.</i> , 2023)	- Area kerja tidak memiliki banyak gangguan visual
	- Area kerja saya memiliki luas yang cukup
	- Dapat menentukan penampilan area kerja
	- Area kerja tidak terganggu lingkungan sekitar
	- melakukan pekerjaan dengan baik
	- kinerja menurun ketika melakukan pekerjaan dengan kurang baik
	- melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin
	- tidak bahagia ketika pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan keinginan
	- Melihat kembali pekerjaan yang sudah dilakukan dan memastikan bahwa pekerjaan sudah dilakukan dengan baik
	- Memikirkan cara melakukan pekerjaan saya secara efektif
Kepuasan Kerja (Marewo <i>et al.</i> , 2023)	- Gaji saya dibayar sesuai dengan kesepakatan
	- Puas dengan peluang saya untuk kenaikan gaji
	- Pekerjaan dihargai oleh Organisasi
	- Apabila bekerja dengan baik dapat memiliki peluang untuk dipromosikan
	- Dimungkinkan untuk dipromosikan
Loyalitas (Javed <i>et al.</i> , 2014)	- melanjutkan pekerjaan di organisasi yang sama
	- menyarankan teman-teman untuk bekerja di organisasi ini
	- Ketika seseorang menjelek-jelekkan organisasi saya, akan segera membelanya
	- Mendukung organisasi saya di hampir semua hal
	- Bersedia untuk terus bekerja di bawah organisasi saat ini
	- Ketika seseorang memuji organisasi, merasa seperti pjian pribadi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas dipakai untuk menentukan atau mengukur suatu kuesioner valid atau tidak. Dalam riset ini, uji validitas yang dilakukan adalah dengan menggunakan Pearson Correlation. Jika hasil dari r-tabel lebih kecil dari r-hitung dan menunjukkan nilai yang positif maka pertanyaan atau indikator yang diuji dinyatakan valid (Ghozali, 2014).

Tabel 3. Uji Validitas Pearson Correlation

Item No.	Pearson Correlation	Nilai r tabel
1	0,679	0,432
2	0,738	0,432
3	0,629	0,432
4	0,704	0,432
5	0,740	0,432
6	0,683	0,432
7	0,500	0,432
8	0,718	0,432
9	0,631	0,432
10	0,724	0,432
11	0,691	0,432
12	0,710	0,432
13	0,662	0,432
14	0,756	0,432
15	0,733	0,432
16	0,759	0,432
17	0,722	0,432
18	0,724	0,432
19	0,696	0,432
20	0,750	0,432
21	0,661	0,432
22	0,575	0,432

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari seluruh pertanyaan yang diajukan oleh peneliti semua koefisien korelasi lebih besar daripada r tabel sebesar 0,432. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa indikator pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan loyalitas dinyatakan valid dan bisa dipakai sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam riset ini.

Uji reliabilitas

Uji ini dipakai agar melihat sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Hasil pengujian reabilitas akan menghasilkan konsisten atau tidak hasil pengukuran, dan jika hasil dari Cronbach Alpha menunjukan lebih tinggi daripada 0,60 maka alat ukur dapat dipercaya atau dinyatakan reliabel (Ghozali, 2014).

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas menghasilkan bahwa Cronbach's Alpha sebesar 0,947 yang menunjukkan hasil yang lebih tinggi dari 0,6, maka indikator pertanyaan pada riset untuk mengukur lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan loyalitas dapat dinyatakan layak untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

Analisis pengaruh langsung koefisien regresi dalam Model Persamaan I

Tabel 4. Hasil Pengujian Output SPSS I

Deskripsi	Nilai
Nilai Lingkungan Kerja	0,000
Signifikansi Motivasi	0,000
Nilai R ²	0,427

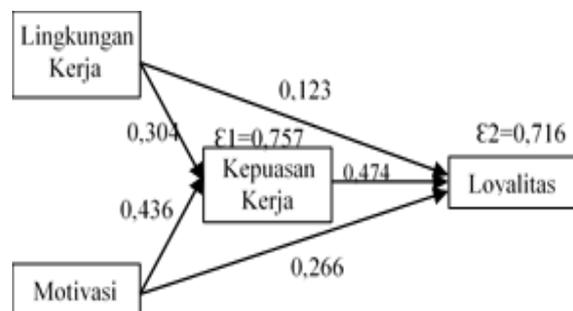
Berdasarkan pada Tabel 4, nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 dan motivasi sebesar 0,000 hasil ini lebih kecil dari 0,05. Yang artinya bahwa regresi pada model I, yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya nilai R² atau *R-square* yang terdapat pada Gambar 2 adalah sebesar 0,427, hal ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 42% dan sisanya 58% adalah sumbangan kontribusi dari indikator yang lainnya, yang tidak dimasukkan kedalam riset. Sementara itu, untuk menentukan nilai koefisien jalur residual yaitu dengan menggunakan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,427)} = 0.757$.

Analisis pengaruh tidak langsung koefisien regresi dalam Model Persamaan II

Tabel 5. Hasil Pengujian Output SPSS II

Deskripsi	Nilai
Nilai Kepuasan Kerja	0,000
Signifikansi Motivasi	0,000
Lingkungan Kerja	0,071
Nilai R Square	0,487

Berdasarkan Tabel 5 bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi adalah 0,000, variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, ini lebih rendah dari 0,05, hasil ini memberikan arti bahwa variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, sedangkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,071, ini lebih besar dari 0,05, hasil ini memberikan arti bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Besarnya nilai R² atau *R-square* yang terdapat pada Gambar 2 adalah sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas adalah sebesar 48% dan sisanya 52% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam riset ini. Untuk dapat menentukan nilai koefisien jalur residual yaitu dengan rumus $\epsilon_2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,487)} = 0.716$.



Gambar 2. Hasil olah Diagram Jalur Model Persamaan I dan II

Tabel 6. Perhitungan Hasil Analisis Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Lingkungan Kerja – Kepuasan Kerja	0,304	-
Motivasi – Kepuasan Kerja	0,436	-
Lingkungan Kerja – Loyalitas	0,123	-
Motivasi – Loyalitas	0,226	-
Kepuasan Kerja – Loyalitas	0,474	-
Lingkungan Kerja – Keputuasan Kerja – Loyalitas	-	0,252
Motivasi – Keputuasan Kerja – Loyalitas	-	0,621

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil riset menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka H_1 diterima, maka lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena responden pada instansi pemerintah dan instansi swasta yang merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja. Kenyamanan pada lingkungan kerja dapat menghasilkan kepuasna kerja karyawan dan berefek pada peningkatan motivasi. Sebaliknya, ketidaknyamanan yang dialami karyawan dari lingkungan kerja yang bisa berakibat dengan menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri sehingga menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai hasil yang terbaik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan dinilai baik atau cukup apabila karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan interpersonal di tempat kerja (Aruan & Fakhri, 2015).

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil riset menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka H_2 diterima, maka variabel motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007) dalam Rozzaid *et al.* (2015), motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan kolektif, serta berusaha untuk mencapai kepuasannya dengan

segala daya dan upayanya. Dalam teori motivasi dua faktor Friedrich Herzber (1996), ia menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu ketidakpuasan (gaji, kebijakan perusahaan, status, hubungan interpersonal) dan kepuasan (pencapaian, penghargaan, promosi, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri) diantara kedua faktor tersebut ada didalam pemberian motivasi. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yakup (2017) dan Rahman *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga kepuasan kerja lebih meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Berdasarkan hasil tersebut maka H_3 ditolak, maka variabel lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovanni & Ie (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang kondusif maka kemungkinan loyalitas pegawai pun akan meningkat. Perbedaan ini bisa disebabkan karena responden dalam penelitian tidak dari diperoleh melalui satu instansi atau perusahaan melainkan dari beberapa instansi swasta SMA Dwi Warna (*Boarding School*) dan PT Paragon Technology and Innovation) dan instansi pemerintah (Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor dan RSUD Kota Bogor). Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting, karena hubungan antara pegawai dan atasan dalam perusahaan terjadi didalam lingkungan kerja, akan tetapi berdasarkan penelitian ini kita ketahui bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini bisa disebabkan karena kenyamanan dalam lingkungan kerja bisa membuat pegawai merasa bosan terhadap pekerjaannya sehingga memungkinkan pegawai untuk mencari alternatif atau pekerjaan lainnya yang lebih menantang atau menambah pengalaman baru bagi pegawai demi meningkatnya pengetahuan dan pengalaman dalam menghadapi berbagai permasalahan pegawai di lingkungan kerjanya.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas. Berdasarkan hasil tersebut maka H_4 diterima, variabel motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang

dilakukan oleh Suryani & Rahman (2020) serta Hidayat & Sitio (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hal ini dapat disebabkan karena setiap Pemimpin dalam organisasi harus mampu untuk memotivasi agar dapat mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan tertentu maupun tujuan organisasi serta dapat merubah cara berpikir karyawan menjadi lebih baik lagi, sehingga apabila motivasi tersebut dapat diterapkan secara tepat maka akan dapat meningkatkan loyalitas bagi pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Berdasarkan hasil tersebut maka H_5 diterima, variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini menunjukkan bahwa baik di instansi pemerintah maupun di instansi swasta perusahaan telah mampu untuk memenuhi kewajibannya kepada pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan tersebut maka performa pegawai dan tingkat loyalitas pegawai pun akan meningkat. Hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Hidayat (2019) serta Simanihuruk & Amanada (2019), mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas, sehingga penelitian ini menegaskan kembali bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka loyalitas pun akan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja diketahui pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap loyalitas sebesar 0,123, sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja yaitu : $0,304 \times 0,424 = 0,129$. Maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja terhadap loyalitas adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,123 + 0,129 = 0,252$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,123 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,252 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Pengaruh Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap

loyalitas kerja diketahui pengaruh langsung yang diberikan motivasi kerja terhadap loyalitas sebesar 0,226, sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja yaitu: $0,436 \times 0,424 = 0,185$. Maka pengaruh total yang diberikan motivasi kerja terhadap loyalitas adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,436 + 0,185 = 0,621$. berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,226 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,621 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memberikan hasil signifikan terhadap hubungan lingkungan kerja dan loyalitas dan motivasi dan loyalitas. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah para pimpinan perusahaan atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam manajemen sumber daya manusia membuat program peningkatan loyalitas karyawan atau pegawai dengan memasukkan unsur kepuasan kerja pada lingkungan kerja dan motivasi. Artinya lingkungan kerja dan motivasi diarahkan untuk kepuasan kerja terlebih dahulu yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas.

Simpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis model persamaan regresi I pada variabel lingkungan kerja dan motivasi secara langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan berdasarkan analisis model persamaan regresi II menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas, sedangkan variabel lingkungan kerja secara langsung tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas. Berdasarkan analisis model persamaan regresi I dan II didapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja dan motivasi terhadap loyalitas.

Pegawai atau karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan sehingga variabel lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas merupakan bagian dari indikator dalam melihat kinerja pegawai, maka dari itu disarankan bagi perusahaan agar tetap memperhatikan pegawainya seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena jika pegawai sudah termotivasi maka pegawai akan berdedikasi kepada perusahaan karena adanya kepuasan dalam bekerja dan dengan adanya kepuasan tersebut maka loyalitas

pun akan tercipta serta tujuan dari pegawai maupun perusahaan akan dapat dicapai bersama-sama. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan variabel yang berbeda dengan penelitian ini seperti variabel kepemimpinan dan penghargaan juga variabel lainnya sehingga akan mendapatkan hasil penelitian yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen *grasberg power distribution* PT.Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Faisal, Musnadi, S., & Husni. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas kerja pegawai rutan di Provinsi Aceh (Studi kasus pada Rutan Klas Iib Banda Aceh dan Rutan Klas Ii B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi multivariate dengan SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–242.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2007). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1–13. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172/148>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 120–140. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Latief, A., Dhian, R., & Apiska, D. (2019). Analisis hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan. In *Humaniora and Social Sciences* (Vol. 1, Issue 3). <http://mahesainstitute.web.id/ojs/index.php/jehss>
- Maharani, S., & Bernard, M. (2018). Analisis hubungan resiliensi matematik terhadap kemampuan pemecahan masalah siswa pada materi lingkaran. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, 1(5), 819. <https://doi.org/10.22460/jpmi.v1i5.p819-826>
- Marewo, N. T., Mutongi, C., Nyoni, T., & Nyino, S. P. (2023). The impact of employee motivation on on employee performance. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 5(1), 209–221. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v4i3.2637>
- Nasution, M. H., & Hidayat. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan work life balance (keseimbangan kehidupan) terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 42–53.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746–7774. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNU D.2019.v8.i2.p8>
- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Kerja, peranan hubungan karir, pengembangan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Simanihuruk, D. P., & Amanada, A. T. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja guru. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNIMED*, 126–131.
- Sudaryono. (2011). Aplikasi analisis (path analysis) berdasarkan urutan penempatan variabel dalam penelitian. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(4).
- Suryani, R., & Rahman, P. R. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cosmoproft Indokarya. *Jurnal MEDIKONIS STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20, 1.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- 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. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>